

Mehr weibliche Immobilienchefs: „Gerne kommuniziert, aber nicht gelebt“



INTERVIEW

Weibliche Führungskräfte sind in der Immobilienbranche noch unterrepräsentiert. Um junge Frauen besser auf die Karriere vorzubereiten, rief die EBZ Business School ein Mentoring-Programm ins Leben. Ein Interview.

Das EBZ-Mentoring-Programm wird zunächst ein Jahr laufen. Warum es immer noch so wenige weibliche Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft gibt und was das Pilotprojekt bewirken soll, darüber hat unsere Autorin mit Diana Ewert, Kanzlerin der EBZ Business School, und Stefanie Risse, Vorstandsmitglied

TRAUEN SICH DIE FRAUEN VIELLEICHT NICHT ODER BEKOMMEN SIE ZU WENIGE CHANCEN?

Stefanie Risse: Bundesweit werden derzeit etwa 22,5 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Der Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen innerhalb der Immobilienwirtschaft liegt laut einer Umfrage des ZIA von 2016 im Durchschnitt sogar nur bei rund 15 Prozent. Die Resultate der Befragungen unserer Mitglieder aus dem gleichen Jahr zeigten, dass mehr weibliche Führungskräfte kein Ziel in der Strategie von Unternehmen sind. Die Frauen stoßen an die bekannte „gläserne Decke“. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird gerne nach außen kommuniziert, aber nicht nach innen gelebt. Diese Diskrepanz ist umso erstaunlicher, da anerkannte Studien den Erfolg von gemischten Führungsteams bestätigen. Natürlich müssen die Frauen auch selbst an sich glauben und die Positionen, die sie verdienen, noch stärker einfordern.

Diana Ewert: Wir erhoffen uns neue Erkenntnisse aus dem Frauen-Mentoring-Programm, für das auch eine Evaluation geplant ist.

Außerdem plant das Forschungs- und Beratungsinstitut InWIS aktuell eine Studie, in der unter anderem die „Stellschrauben“ in den Karriereabsichten junger Frauen und die Hintergründe für die vorherrschende ungleiche Geschlechterverteilung in den verschiedenen Positionen der Immobilienwirtschaft untersucht werden.

WIE ERNST WERDEN FRAUEN VON IHREN MÄNNLICHEN KOLLEGEN ÜBERHAUPT GENOMMEN?

Ewert: Das ist leider immer noch sehr unterschiedlich. Wichtig ist, dass es sich Chefs in Zukunft nicht mehr leisten können, auf dieses Fachkräftepotenzial zu verzichten. Damit werden Männer ihre Kolleginnen zwangsläufig ernst nehmen müssen.

Risse: Der Einfluss der weiblichen Führungskräfte wächst. Die Fachzeitung Immobilienmanager hat unlängst zusammen mit der Personalberatung Stoneset Partners ein Ranking zusammengestellt und die Top-25-Frauen der Immobilienbranche ausgewählt. Dies entgeht auch den männlichen Kollegen nicht.



INTERVIEW

WIE KANN DAS MENTORING-PROGRAMM DER EBZ BUSINESS SCHOOL HELFEN?

Ewert: Beim Mentoring arbeitet jeweils eine erfahrene weibliche Führungskraft mit einer Frau, die noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn steht, zusammen. Durch diese sehr unmittelbare Beziehung wird die Nachwuchskraft individuell gefördert – persönlich und beruflich. Die Mentorinnen begleiten ihre Mentees zunächst ein Jahr lang mit individueller Beratung und Feedback. Bei den regelmäßigen Treffen kann es um Themen wie Arbeitsorganisation, Kommunikation und Konfliktbewältigung oder auch um die generelle Karriereplanung und den Ausbau des persönlichen Netzwerks gehen. Mit unserem im September gestarteten Programm, das unter der Schirmherrschaft der Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, Ina Scharrenbach, steht, wollen wir den Frauen-Führungsnachwuchs innerhalb der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft fördern und gleichzeitig Branchenunternehmen bei der Personalentwicklung und im Kampf gegen den Fachkräftemangel unterstützen.

„WARUM LAUFEN BEI BRANCHENVERANSTALTUNGEN WIE DER EXPO REAL ÜBERWIEGEND MÄNNER HERUM?“

WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN BEWERBERINNEN MITBRINGEN UND WER SIND IHRE MENTORINNEN?

Ewert: Bei der ersten Auflage des Programms konnten sich Studentinnen der EBZ Business School bewerben, die in den nächsten zwei Jahren ihren Bachelor-Abschluss machen, oder die gerade ihr Masterstudium begonnen haben. Vor allem durch die Kooperation mit den „Immofrauen“ des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft können wir den Studentinnen nun berufserfahrene, weibliche Führungspersönlichkeiten als Mentorinnen an die Seite stellen. Das Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ der Stadt Castrop-Rauxel, das uns fachlich begleitet, achtet ganz besonders darauf, dass Mentorin und Mentee ein gutes Team bilden. Die Mentorinnen arbeiten ehrenamtlich – unsere Studentinnen müssen lediglich die Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten tragen. Für das erste Jahr haben wir nun eine Reihe sehr interessanter Bewerbungen bekommen – auf beiden Seiten.

GIBT ES BEREITS EIN VERGLEICHBARES PROGRAMM IN DER DEUTSCHEN WOHNUNGS- UND IMMOBILIENWIRTSCHAFT?

Ewert: In anderen, durchaus auch konservativen Branchen gibt es bereits viele erfolgreiche Mentoring-Programme. Mir persönlich ist in der Immobilienwirtschaft allerdings kein vergleichbares Angebot im Hochschulbereich bekannt.

Risse: Der Verein hat seit 2013 regelmäßig ein Cross-Mentoring-Programm eines externen professionellen Anbieters für Mitglieder mitfinanziert. Das Angebot richtete sich an Frauen mit ersten Führungserfahrungen, die höhere Positionen in der Wirtschaft, Verwaltung und sonstigen Organisationen anstreben. Ein erster Schritt zur individuellen Frauenförderung. Die Fortbildung und In-

tervention für erfahrene Fach- und Führungskräfte ist durch ein Leadership-Forum seitens des Vereins unterstützt worden. Diese und ähnliche Programme sind feste Bestandteile des Vereins und sollen auch in den kommenden Jahren für Mitglieder angeboten werden.

BISHER KÖNNEN SICH NUR STUDIERENDE DER EBZ BUSINESS SCHOOL BEWERBEN. SOLL DAS PROGRAMM KÜNFTIG FÜR ABSOLVENTINNEN ANDERER HOCHSCHULEN GEÖFFNET WERDEN?

Ewert: Zum Start des Programms richtet es sich zunächst nur an Studentinnen der Business School. So können wir die Nachfrage sowohl der Studierenden als auch der Mentorinnen zunächst einschätzen und das Programm einmal komplett durchlaufen. Wir planen, das Angebot nach der Pilotphase zu verlängern und werden es bei entsprechender Nachfrage gerne auch für andere Nachwuchskräfte öffnen oder mit anderen Hochschulen zusammenarbeiten.

WARUM KOMMT DAS PROGRAMM ERST JETZT? IST DIE ERKENNTNIS, DASS BEIM FACHKRÄFTEMANGEL NICHT NUR MÄNNER GEFRAGT SIND, SO NEU?

Ewert: Warum laufen bei Branchenveranstaltungen wie der Expo Real überwiegend Männer herum? Die Erkenntnis ist natürlich nicht neu, doch das Umdenken in Bezug auf die Geschlechterrollen hat leider gerade erst begonnen. Unternehmen müssen ihre gewohnten Strukturen aufbrechen, zum Beispiel mit alternativen Arbeitszeitmodellen, und auch die Frauen selbst müssen mehr zeigen, was sie können. Nur so können wir dem Fachkräftemangel künftig begegnen.

Risse: Der Verein, im Jahr 2000 von Ingeborg Warschke gegründet, unterstützt den weiblichen Nachwuchs zum Beispiel mit dem nach ihr benannten Nachwuchsförderpreis, der einmal jährlich an Absolventinnen immobilienwirtschaftlicher Studiengänge vergeben wird. Die jungen Akademikerinnen zeichnen sich durch herausragende Leistungen bei ihren Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten aus. Die Unterstützung des Mentoring-Programms des EBZ ergänzt unsere bisherigen Aktivitäten und ist ein wichtiger Teil der Stärkung weiblicher Nachwuchstalente.

WAS WÜNSCHEN SIE SICH IN ZUKUNFT FÜR DIE FRAUEN IN DER WOHNUNGS- UND IMMOBILIENWIRTSCHAFT?

Risse: Dass Frauen die gleiche Chance auf Karriere wie Männer erhalten. Die Frauen in der Immobilienwirtschaft sind so gut ausgebildet wie noch nie, knapp zwei Drittel verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder absolvieren eine Weiterbildung. Die meisten Frauen sind nach unserer Studie länger als zehn Jahre in der Immobilienbranche tätig, und wechseln den Arbeitgeber selten bis gar nicht. Nach dem Motto „Frauen fördern und fordern“ müssen die Frauen aktiv bleiben und die angebotenen Maßnahmen zur Förderung nutzen und auch einfordern. Wer sich der eigenen Fähigkeiten bewusst ist und Netzwerke nutzt, kommt an die verdiente Wunschposition.