Datum: 08.02.2014

IMMOBILIEN
BUSINESS

Frauen auf dem Vormarsch

Unternehmensführung – Weibliche Führungskräfte sind in den Chefetagen der Schweizer Immobilienunternehmen bislang eher selten anzutreffen. Doch dies dürfte sich ändern, wie eine aktuelle Studie ergab.

Von Bettina Baumberger und Stephan Kloess, Bilder: Jim Leach | Dreamstime.com, PD

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt in der Schweizer Immobilienwirtschaft langsam, aber stetig zu.

Die Einführung der gesetzlichen Frauenquote für Verwaltungsräte in Norwegen löste europaweit kontroverse Diskussionen zum Sinn oder Unsinn einer gesetzlichen Regelung für Frauen in Führungspositionen aus. Nach wie vor ist das Thema von grossem Interesse. Aus zahlreichen nationalen und internationalen Studien ist ein breites Spektrum an optimistischen und kritischen Stimmen zu vernehmen. Auch in der Schweiz hat die in Europa geführte Diskussion Spuren hinterlassen. So gelangt die wirtschaftliche Relevanz, was die Einbindung qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte in Kaderpositionen angeht, mehr und mehr ins Bewusstsein der Entscheidungsträger aus Politik und Privatwirtschaft.

Was lässt sich nun aber aus dieser übergeordneten Diskussion für den Teilmarkt der Schweizer Immobilienwirtschaft ableiten? Wie sieht die Situation der in diesem Markt tätigen Frauen aus? Eine detaillierte Aussage dazu war bis anhin kaum möglich, denn es existierten zu diesem Thema weder aussagekräftige Studien noch wurden branchenspezifisch statistische Daten erhoben. Inzwischen liegen erste Daten über die demografische Zusammensetzung der Beschäftigten vor.* Die durchgeführte Befragung stützte sich auf die Absolventinnen und Absolventen der Weiterbildungsstudiengänge in Real Estate ab; Ziel der Studie war, zu eruieren, inwieweit die Abgänger die zusätzliche Qualifizierung für den eigenen Werdegang nutzen.

Datum: 08.02.2014

IMMOBILIEN
BUSINESS

Mehr weibliche Teilnehmer

Zunächst weisen die Teilnehmerzahlen der vier Studiengänge der Universität Zürich, der beiden Hochschulen für angewandte Wissenschaften Luzern und St.Gallen sowie der Hochschule für Wirtschaft Zürich aus, dass diese auf zunehmendes Interesse der weiblichen Professionals stossen. Im Beobachtungszeitraum ist eine klar positive Tendenz für den Frauenanteil in den Studiengängen festzustellen: Die Entwicklung zeigt eine Zunahme von anfänglich neun Frauen im Jahr 2005 auf 30 Frauen im Jahr 2012. Dies entspricht einem jährlichen Zuwachs von 1,9 Frauen oder insgesamt von 130 Prozent, bei einer gleichzeitigen Steigerung der Teilnehmerzahl von 25 Prozent. Somit wächst der Frauenanteil schneller als die Teilnehmerzahl, auch wenn die Zunahme auf einem tiefen absoluten Niveau konstatiert werden muss.

Allgemein interessierte im Rahmen der Befragung die subjektive Einschätzung der Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich ihres Werdegangs. Im Fokus stand, inwieweit der Abschluss eines MAS-Studiengangs den Zugang zu einer besseren beruflichen Position ermöglichte. Das Ergebnis ist bei beiden Geschlechtern durchweg positiv. Eine deutliche Mehrheit der Frauen (77%) gab an, dass die Weiterbildung der eigenen Karriere förderlich war. Der Anteil der Jastimmen der Männer liegt mit 67 Prozent nur geringfügig tiefer. Des Weiteren verneinten mehr Männer als Frauen, nämlich 23 Prozent, die Frage. Aus den weiteren Daten der Befragung konnte geschlossen werden, dass diese mehrheitlich bereits bei Aufnahme der Weiterbildung in Führungspositionen tätig waren – und sich demnach eine weitere Qualifizierung in der Karriere nicht im gleichen Masse niederschlagen konnte.

Weiterbildung ermöglicht Hierarchiewechsel

Weiter liess sich sowohl für die Mehrheit der Frauen als auch der Männer belegen, dass einhergehend mit der Weiterbildung ein Stellenwechsel stattgefunden hatte. Den damit verbundenen potenziellen Karrieresprung realisierten die Geschlechter allerdings in unterschiedlichem Masse. Die Teilnehmenden machten Angaben zu ihrer beruflichen Stellung bei Aufnahme des MAS-Studiengangs und zu derjenigen zum heutigen Zeitpunkt. Dabei wurden die folgenden fünf Hierarchiestufen unterschieden: Mitarbeiter/in, Projektleiter/in, Prokurist/in respektive Abteilungsleiter/in, Geschäftsführer/in und Inhaber/in respektive Gesellschafter/in.

Abbildung 2 gibt den relativen Anteil von Frauen und Männern je Stufenwechsel wieder. Dabei bezeichnet die Position null die Frauen und Männer, die in besagtem Zeitraum zwischen Aufnahme der Weiterbildung und heute nach wie vor auf derselben Hierarchiestufe tätig sind. Die jeweiligen Wechsel in höhere respektive tiefere Hierarchieebenen sind abgestuft von eins bis vier abgebildet, je nach Grösse des Sprungs nach oben oder unten. Die Kategorie plus eins bezeichnet beispielsweise die Beförderung vom Mitarbeiter zum Projektleiter.

Interessanterweise kann aus der Grafik ebenfalls herausgelesen werden, dass die Frauen nach Abschluss der Weiterbildung deutlich häufiger eine Beförderung realisieren konnten als die Männer. Sie schöpften folglich das Potenzial der zusätzlichen Qualifizierung deutlicher aus und verbesserten damit ihre berufliche Position.

Deutliches Gehaltsgefälle

Demgegenüber zeigt sich für die Männer mit 40 Prozent ein relativ hoher Anteil, der auch nach dem Stellenwechsel auf derselben Stufe tätig ist. Dies bestätigt die obige Feststellung, wonach die Männer offensichtlich bereits vor Beginn der Weiterbildung Positionen in höheren Hierarchiestufen besetzten. Folglich haben bei den Männern der Abschluss des Studiengangs und der damit verbundene Stellenwechsel einen geringeren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, befördert zu werden.

Weiterführend wurde die berufliche Entwicklung der Frauen beleuchtet (s. Abbildung 3). Bei Aufnahme der Weiterbildung ist der grösste Anteil, nämlich 40 Prozent, als Mitarbeiterin angestellt und steht somit am Anfang der Karriereleiter. Mit Abschluss des Studiums und vollzogenem Stellenwechsel steigen die Frauen auf, und zwar auch in die Führungspositionen. Die drei höchsten Kategorien erfahren eine Zuwachsrate von 22 Prozent. Somit ist über die Hälfte der Frauen zum heutigen Zeitpunkt in leitenden Positionen tätig. Hiermit bestätigt sich die Tatsache, dass Frauen das mit der

Datum: 08.02.2014

IMMOBILIEN
BUSINESS

Weiterbildung einhergehende Karrierepotenzial durchaus zu nutzen wissen. Der Vergleich mit den Kommilitonen zeigt aber auch ihren verzögerten Werdegang auf. Die Frauen steigen im Vergleich zu den Männern um eine Hierarchiestufe tiefer in die Weiterbildung ein. Dieser Fakt hat seine Ursache weder im geringeren Alter der Frauen noch in einer geringeren Berufserfahrung. Vielmehr geht daraus hervor, dass die Frauen offensichtlich länger als Mitarbeiterinnen angestellt sind als die Männer. Entweder kommen sie später aus den Startlöchern oder werden in ihrem Werdegang einfach später befördert.

So wie bei der beruflichen Position manifestiert sich auch bei den Gehältern ein Gefälle zwischen den Geschlechtern. Aus den Angaben der Teilnehmenden geht zwar hervor, dass die Frauen analog zu ihrer beruflichen Position auch bei den Lohnklassen einen deutlichen Aufstieg realisieren konnten. Die kombinierte Darstellung von Gehältern und Hierarchiestufen zeigt jedoch für die Frauen eine Abweichung: 56 Prozent der Frauen sind zwar, gemäss vorausgegangener Auslegung, zum heutigen Zeitpunkt in Führungspositionen tätig, ein ebenso grosser Anteil der Frauen findet sich jedoch in der Lohnklasse eines Projektleiters

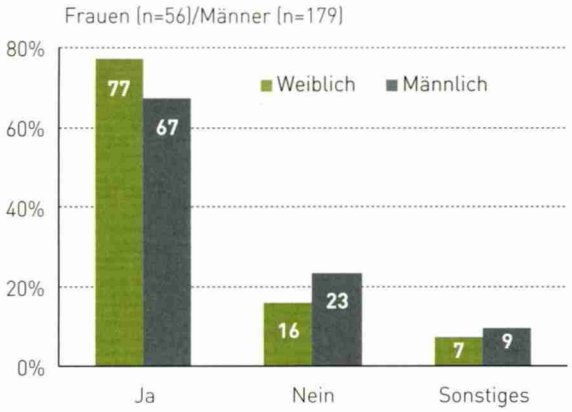

Abb. 1: Relativer Anteil der Frauen/Männer nach ihrer subjektiven Einschätzung, ob der Abschluss des MAS-Studiengangs zu einer besseren beruflichen Position führte.

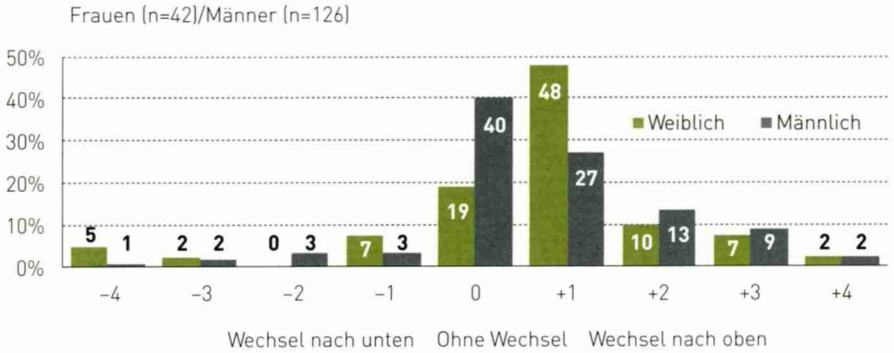

Abb. 2: Relativer Anteil der Frauen/Männer nach Stufenwechsel ihrer Anstellungsklasse im Zeitraum zwischen Aufnahme des MAS-Studiengangs und heute.

Datum: 08.02.2014

IMMOBILIEN
BUSINESS

wipswiss

«Frauenanteil ohne Quote erhöhen»

Die weiblichen Führungskräfte und Expertinnen der Schweizer Immobilienbranche formieren sich: Unter dem Namen «wipswiss» hat sich in Zürich zum Jahreswechsel die Vereinigung «women in property switzerland association» gegründet. Anne-Catherine Imhoff und Maja Bauer-Balmelli, die Initiantinnen von wipswiss, sind Partner bei Pestalozzi Rechtsanwälte und erfahrene Immobilien- und Steuerrechtexpertinnen. Ihr Ziel: die Vernetzung und Förderung der Frauen in der Immobilienwirtschaft. Sie sind vorerst in der Deutschschweiz, bald jedoch auch in der Westschweiz aktiv. «Mittels Erfahrungsaustausch und Kontakt zu den Leadern der Branche fördert wipswiss Karriereentwicklung und Leadership. Das Credo heisst ‹vernetzen, sichtbar machen und integrieren›.» Ferner stehen Weiterbildungsmöglichkeiten und Zugang zu aktuellen Themen im Immobilienbereich auf dem Programm. Die Vereinigung richtet sich an Frauen in Führungspositionen und ausgewiesene Spezialistinnen der Immobilienbranche. Neben den Initiantinnen engagieren sich die Berner Immobilienunternehmerin Karin Aeberhard, Immoveris AG, Sita Mazumder, Institut für Finanzdienstleistungen an der Hochschule Luzern und Leiterin Women's Business Conference, sowie Regula Pfister, Verwaltungsratspräsidentin der ZFV-Unternehmungen, im Vorstand von wipswiss. «Wir wollen keine Frauenquote für die Immobilienbranche, aber wir wollen mit wipswiss dazu beitragen, den Anteil der Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen», erklärt Anne-Catherine Imhoff. «Es gibt in der Immobilienbranche viele kompetente Frauen in Kaderpositionen sowie ausgewiesene Spezialistinnen, aber nur wenige schaffen den Sprung in oberste Führungspositionen von Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten», sekundiert Maja Bauer-Balmelli. «Dabei ist sowohl die wirtschaftliche wie auch die gesellschaftlich-sozial-kulturelle Bedeutung von Immobilien in den letzten Jahren massiv gestiegen. Das erfordert die besten Talente. Die Branche kann es sich schlicht nicht leisten, auf erfahrene Frauen in den Chefetagen zu verzichten.»

Anne-Catherine Imhoff und Maja Bauer-Balmelli, die Initiantinnen von wipswiss.

Nähere Informationen unter www.wipswiss.ch

Datum: 08.02.2014

IMMOBILIEN
BUSINESS

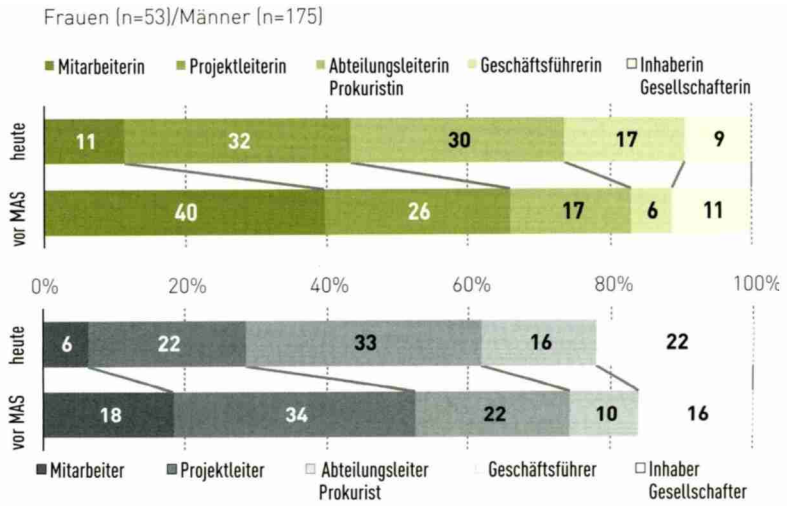

Abb. 3: Relativer Anteil der Frauen/Männer nach beruflicher Position bei Aufnahme des MAS-Studiengangs und heute.

wieder. Der Gehaltssprung, den die Frauen nach der Weiterbildung vollziehen, hinkt also ihrem realisierten Karrieresprung hinterher. Respektive die Gehälter der Frauen liegen um 30 Prozent tiefer, als nach Anstellungsklasse zu erwarten wäre. Dagegen zeichnet sich bei den Männern hinsichtlich beruflicher Position und Gehalt ein kongruentes Bild ab: Die 70 Prozent der in Führungspositionen beschäftigten Männer verdienen auch die Gehälter der entsprechenden Lohnklassen.

Damit reiht sich die Immobilienwirtschaft in das gesamtschweizerische Bild ein: Eine Erhebung des Bundesamtes für Statistik weist für die Privatwirtschaft mit zunehmender Kaderfunktion und Anforderungsniveau einhergehend auch eine kontinuierlich zunehmende Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern nach. Und eine von Gabriele Wanzenried für das IFZ in Zug verfasste Studie beziffert diesen Lohnunterschied auf den obersten Kaderstufen mit ebenfalls 30 Prozent.

Hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigten

Als letztes arbeitsplatzspezifisches Merkmal wurden in der Befragung der Beschäftigungsgrad und, damit in engem Zusammenhang stehend, die familiäre Situation der Teilnehmenden erfasst. Häufig werden die familiäre Situation und die damit des Öfteren einhergehende Teilzeitbeschäftigung für die geringeren Karrierechancen der Frauen verantwortlich gemacht. Für die Absolventinnen zeigt sich ein hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigten. Entsprechend geht die Vollzeitanstellung einher mit der familiären Situation. So gaben 66 Prozent der Frauen an, keine Kinder zu haben. Erwartungsgemäss geht damit weit über die Hälfte der Frauen mit Kindern einer Teilzeitbeschäftigung nach. Umso interessanter ist die Tatsache, dass eben diese Frauen zu 69 Prozent in Führungspositionen tätig sind. Es gibt also einige Frauen, die Familie und berufliche Karriere erfolgreich kombinieren. Aus den Daten der Befragung geht vertiefend auch hervor, dass diese Frauen mehrheitlich verheiratet sind und somit über einen familiären Hintergrund verfügen, der diese Mehrfachbelastung einfacher möglich macht. Im Übrigen lässt sich feststellen, dass die Frauen ohne Kinder keinesfalls öfter als Inhaberinnen einer Unternehmung oder in der Geschäftsleitung tätig sind. Vielmehr sind sie als Prokuristinnen, Abteilungsleiterinnen oder Projektleiterinnen angestellt. Es lässt sich vermuten, dass die Kombination von Familie und Arbeit in den mittleren Kaderpositionen schwieriger zu vereinbaren ist als im obersten Kader, wo die Hoheit über die eigene Agenda eine gewisse Flexibilität in der Organisation zulässt.

Fazit

Die Studie zeigt, dass zunehmend mehr Frauen das Angebot einer branchenspezifischen Weiterbildung wahrnehmen, womit die Anzahl der qualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt zunimmt. Frauen gelingt es, die zusätzliche Qualifizierung für die eigene Karriereförderung zu nutzen: Sie schaffen nach dem Abschluss den Sprung auf der Karriereleiter teilweise auch in leitende Positionen und können mit einem Zeitverzug dies auch im Hinblick auf ein stufengerechtes Gehalt umsetzen. Ein grosser Teil der Absolventinnen ist vollzeitbeschäftigt und hat einen familiären Hintergrund, der sie beim beruflichen Fortschritt unterstützt. Insgesamt entspricht das Bild der Frauen in der Immobilienwirtschaft weitestgehend dem gesamtschweizerischen Bild. Viele der

Ergebnisse sind intuitiv richtig, da weibliche Teilnehmerinnen, die eine Weiterbildung absolvieren, dies für sich und damit automatisch für die Karriere tun. Es war nicht Ziel der Studie, Unterschiede herauszuarbeiten. Das Ergebnis bestätigt vielmehr, dass es sich bei den Ergebnissen nicht um branchenspezifische, sondern um gesamtgesellschaftliche Entwicklungen handelt. Zieht man neben diesen auch die demografischen Veränderungen in Betracht, wird eines klar: Die Zeit spielt klar für die Frauen und damit auch für die Frauen in leitenden Positionen in der Schweizer Immobilienwirtschaft.

Ein Quotenziel im Sinne eines möglichen norwegischen Vorbildes erübrigt sich. Einerseits aufgrund der aktuell noch geringen Zahl an qualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Andererseits, weil die Evolution dieses Thema regeln wird. Geschlechterkampf entspricht weder dem Zeitgeist noch ist er inhaltlich angezeigt. Angesagt ist die Forderung nach gleichem Lohn für qualifizierte Arbeitskräfte, unabhängig vom Geschlecht. ▲

***Grundlage des Artikels ist die von Bettina Baumberger im Rahmen ihrer Masterarbeit des MAS in Real Estate an der Universität Zürich durchgeführte repräsentative Studie.**

Die Autoren:
Bettina Baumberger,
dipl. Arch ETH und MAS UZH in Real Estate
Dr. Stephan Kloes,
Geschäftsführer KRE Kloess Real Estate