

Netzwerken ist ein wichtiger Aspekt bei der Mitgliedschaft im Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft. Die Bezirksgruppe Stuttgart wird in diesem Jahr den Bundeskongress ausrichten. Foto: Cultura Creative RF/F1online



Noch viel Nachholbedarf

Karriere. Frauen in der Immobilienwirtschaft haben es beim beruflichen Fortkommen immer noch schwerer als ihre männlichen Kollegen. Seit rund zwölf Jahren gibt es ein Netzwerk, das Hilfestellungen anbietet.

Der bundesweit agierende Verein „Frauen in der Immobilienwirtschaft“ besteht derzeit aus acht Regionalgruppen mit rund 600 Mitgliedern. Fast alle Bereiche, die zur Wertschöpfungskette der Immobilienwirtschaft gehören, sind hier vertreten: Stadtplanung, Architektur, Tragwerksplanung, Projektsteuerung und -entwicklung, Finanzierung, Recht, Verwaltung, Technik, Fonds und Investment. Noch gehört die Stuttgarter Regionalgruppe mit einem Anteil von sieben Prozent und 40 Mitgliedern zu den kleineren Gruppen.

Das könnte sich aber bald ändern. Denn die Stuttgarter Regionalgruppe wird im kommenden September den Bundeskongress des Vereins in der Landeshauptstadt ausrichten. Erwartet werden dazu rund 100 Immobilienexpertinnen aus dem ganzen Bundesgebiet, freut sich die Regional- und Projektleiterin der Visionale 2012, Susanne Ertle-Straub. Bei der Frage, wie denn die Männerwelt den Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft so aufnehme, muss sie allerdings schmunzeln. Die Frage habe sie schon häufiger gehört. Bis vor wenigen Jahren habe sie noch großes Stirnrunzeln bei der Vorstellung des Vereins ausgelöst. „Vor allem Männer hatten vielfach ein falsches Bild von unserem Netzwerk.“ Dabei ginge es den Immobilien-

frauen von Anfang an um die Aus- und Weiterbildung der weiblichen Immobilien-Professionals. Aber auch der Austausch untereinander stand beim monatlichen Netzwerken von Anfang an im Vordergrund.

„MÄNNER KÖNNEN EHER BESSER NETZWERKEN“

Susanne Ertle-Straub weiß, wovon sie spricht. Als Professorin an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Holzwinden hat sie eine Studie verfasst, die sich auch mit der Frage auseinandersetzt, warum sich Frauen nach wie vor beim beruflichen Fortkommen schwerer tun als Männer. Das Ergebnis: Frauen sind eher bescheiden, und Männer können eher besser netzwerken. „Wenn zum Beispiel in einem Immobilienunternehmen eine Position zu besetzen ist, denken Männer in der Regel zuerst an einen Mann“, so die Erfahrung der Professorin. Die Diskussion um eine Frauenquote in Führungspositionen wird natürlich auch immer mal wieder im Verein der „Immobilienfrauen“ diskutiert. Bundesweit sprechen sich übrigens 56 Prozent der Mitglieder dabei für die Einführung einer solchen Quote

aus. Die Begründung: „Weil sich sonst nichts ändert.“ Vor allem beim Gehalt gebe es noch viel Nachholbedarf. Frauen würden im Gegensatz zu den Männern ihr Licht immer noch unter den Scheffel stellen, anstatt klar zu artikulieren, was sie können und welches Gehalt sie dafür beanspruchen“, so Ertle-Straub.

Das mag auch mit ein Grund sein, dass der Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft immer mehr Zuspruch findet. Auch in Stuttgart stieg die Zahl der Neueintritte in wenigen Jahren von 20 auf mittlerweile 40. Das Spektrum der Berufe reicht dabei von der Architektin über die Fachanwältin für Immobilienrecht bis hin zu Bauingenieurinnen, Asset-Managerinnen und Finanzierungsspezialistinnen für Immobilienprojekte. „Es gibt mehr Frauen in der Immobilienwirtschaft, als man landläufig annimmt“, weiß die Professorin. Viele der Frauen im Netzwerk seien bereits längere Zeit in der Immobilienwirtschaft etabliert.

Diese Kontakte können auch für die eigene Karriere förderlich sein. „Wenn man sich von dem einen oder anderen Treffen kennt, tut man sich leichter, die eine oder andere für eine frei werdende Position zu empfehlen“, so Ertle-Straub. „Das machen Männer nicht anders. Nur verkaufen die sich in der Regel besser“, ist ihre Erfahrung.

Für die Wissenschaftlerin gibt es aber auch noch einen anderen Grund, warum Netzwerke wie das der Immobilienfrauen notwendig seien. „Frauen tauschen sich untereinander anders aus als in gemischten

Gruppen.“ Vor allem wenn es um Themen geht wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Solange die Familie noch keine Rolle spielt, sei das Geschlecht bei der Karriereplanung noch nicht so wichtig. „Da sind wir heute auch schon ein gutes Stück weiter“, freut sich Ertle-Straub. Sobald allerdings die Familienplanung im Raum steht, werde es mit der Karriere schwierig. Nicht selten müssten die Frauen nach der Baby-pause Abstriche machen und wieder weiter unten anfangen, so die Wissenschaftlerin.

DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG HILFREICH

Andererseits seien viele Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung heute bei der Einstellung von Frauen mit Kindern viel flexibler als noch vor einigen Jahren. „Der Druck auf die Unternehmen hilft“, so Ertle-Straub, „vermehrt auch qualifizierte Frauen mit Familie in das Arbeitsleben einzubinden.“ Die Möglichkeit der Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle hätten hier vieles zum Guten gewandelt. Allerdings gäbe es keinen Frauenbonus für jemanden, der sich beruflich weiterentwickeln will: „Wer im Konzert der Großen mitspielen will, muss sich den Herausforderungen stellen – ob als Mann oder Frau“, macht sie unmissverständlich klar. *olm*