

Aus der Forschung

Weibliche Optik als Gewinn

Weiterbildung von Frauen führt zu höherer Quote in Führungspositionen

Noch sind Frauen in Kaderfunktionen in den Unternehmen der Branche rar. Die Gründung eines Verbands für Frauen in der schweizerischen Immobilienwirtschaft («wipswiss»), der im Januar dieses Jahres lanciert wurde, zeigt jedoch: Das weibliche Geschlecht verschafft sich Gehör. Die Ausbildung und vor allem die spätere Weiterbildung sind der Schlüssel zu einer Zunahme des Frauenanteils in leitenden Positionen dieser Berufsfelder.

Die Immobilienwirtschaft ist eine heterogene Branche, diverse Berufsfelder formen diesen Sektor. Deswegen wurden bisher zur Situation der in dieser Branche tätigen Frauen weder genaue statistische Daten erhoben, noch existierten aussagekräftige Studien. Mit einer im Jahr 2013 durchgeführten Untersuchung lässt sich diese Lücke nun zumindest ansatzweise schliessen. Mit der Studie konnte ein Einblick in die demografische Zusammensetzung der branchenspezifischen Weiterbildungsstudiengänge gewonnen werden sowie in deren Einfluss auf den weiteren Werdegang der Abgängerinnen in der Immobilienwirtschaft.

Die Teilnehmerdaten der vier für den Deutschschweizer Markt relevanten MAS-Studiengänge zeigten für den Betrachtungszeitraum von 2005 bis 2012 eine deutliche Zunahme an Frauen (wenn auch auf tiefem Niveau). Absolvierten anfangs nur 9 Frauen diese Weiterbildungen, so stieg die Zahl auf 30 Frauen im Jahr 2012. Es darf also durchaus davon ausgegangen werden, dass das Weiterbildungsangebot auf zunehmendes Interesse der weiblichen Professionals stösst.

Sprung in höhere Position

Zudem geht aus der Befragung und den Antworten der Absolventinnen hervor, dass sie die zusätzliche Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt für sich zu nutzen wissen: Über die Hälfte von ihnen ist später in Führungspositionen tätig. Mehrheitlich zogen die Frauen eine positive Bilanz und bestätigten den förderlichen Einfluss der Weiterbildung auf ihren beruflichen Werdegang. So gaben denn auch 75 Prozent der Frauen an, dass ein Stellenwechsel stattgefunden habe; oft bereits während oder direkt nach Abschluss des Studiengangs. Wiederum die Mehrheit dieser Frauen schaffte mit dem Stellenwechsel den Sprung in eine höhere berufliche Position, teilweise bis in Führungspositionen.

Mit der zusätzlichen Qualifizierung sind zum heutigen Zeitpunkt 56 Pro-

zent der Frauen aus der Befragung in Führungspositionen tätig. Somit schaffen nach Abschluss der Weiterbildung rund 20 Prozent den Sprung in leitende Positionen. Diese Zahlen zeigen, dass auch ohne eine spezifische Quotenregelung, wie sie etwa Norwegen kennt, der Anteil an Frauen in den Führungspositionen der Schweizer Immobilienwirtschaft stetig zunimmt.

Bei den erfreulichen Zahlen zu den Aufstiegschancen ist allerdings zu bedenken, dass die Frauen mehrheitlich auf tieferer Hierarchiestufe als ihre männlichen Kommilitonen in die Weiterbildung eingestiegen sind. 40 Prozent der Frauen waren bei Aufnahme des MAS-Studiengangs als Mitarbeiterinnen angestellt und stehen somit am Anfang der Karriereleiter, demgegenüber war fast die Hälfte der Männer bereits in Führungspositionen tätig.

Entsprechend ist die Wahrscheinlichkeit, befördert zu werden, für die Frauen nach Abschluss des Studiengangs signifikant grösser. Der Vergleich mit den Kommilitonen macht aber auch den verzögerten Werdegang der Frauen deutlich: Frauen sind offensichtlich länger im Unternehmen angestellt. Sie zeigen als Mitarbeiterinnen eine höhere Loyalität.

Zudem lässt sich belegen, dass die Frauen die Weiterbildung und den anschliessenden Stellenwechsel oft dazu nutzten, in ein neues Berufsfeld zu wechseln. Dabei kommt es jedoch kaum zu einer zusätzlichen Ausweitung der beruflichen Tätigkeit auf mehrere Fachgebiete. Demgegenüber sind die Männer weit häufiger Berufsfeld-übergreifend tätig und können mit Abschluss der Weiterbildung diese Diversifizierung noch weiter ausdehnen.

Ein weiteres Ungleichgewicht zeigt sich bei den Gehältern. So besetzen heute zwar über die Hälfte der Frauen obere Kaderpositionen, verdienen aber mehrheitlich ein Gehalt der darunterliegenden Lohnklasse. Dieses Lohngefälle von rund 30 Prozent ist bei den Männern nicht vorhanden. Auch beim Beschäftigungsgrad zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede. Die befragten Frauen arbeiten deutlich häufiger Teilzeit als die Männer. Lediglich 35 Prozent der Frauen mit Kindern gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Bei den Männern sind es 88 Prozent.

Hoheit über die eigene Agenda

Auch hier zeigen sich Parallelen zur allgemeinen Situation in der Schweiz, wonach mehrheitlich Frauen die Haupt-

verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung tragen. Interessanterweise sind dennoch fast 70 Prozent dieser Frauen in Führungspositionen tätig. Sie kombinieren also Familie und berufliche Karriere erfolgreich, verfügen aber gleichzeitig auch über einen familiären Hintergrund, der diese Mehrfachbelastung einfacher möglich macht. Zudem lässt sich schliessen, dass gerade in den obersten Kaderpositionen die Hoheit über die eigene Agenda eine gewisse Flexibilität in der Organisation zulässt.

Die Frauenpräsenz in den Führungspositionen der Branche wird sich mit den Jahren verstärkt manifestieren. Die zunehmende Anzahl der Frauen in den Weiterbildungsstudiengängen und die somit zunehmende Anzahl an qualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt der Schweizer Immobilienwirtschaft werden diese Tendenz stützen. Die Nachwuchsförderung funktioniert also, das dürfte dem Schweizer Immobilienfrauenteam weiteren Schub verleihen.

Bettina Baumberger

Der vorliegende Beitrag basiert auf der Master-Thesis zum Thema «Frauen in Führungspositionen der Schweizer Immobilienwirtschaft – Welchen Beitrag leisten die Weiterbildungsstudiengänge in Real Estate?», die die Autorin 2013 für den Abschluss MAS in Real Estate am CUREM der Universität Zürich eingereicht hat. Sie ist Mitinhaberin von Baumberger Wassermann AG in Zürich.