

Deal-Mix

Prag: Deka Immobilien hat sich den repräsentativen Gebäudekomplex „The Park“ kaufvertraglich von der **Starwood Capital Group** gesichert. Der Büropark soll in den offenen Spezialfonds **Deka-Immobilien Fokus Prag** eingebracht werden, der sich aktuell in Auflegung befindet.

Das Büroensemble umfasst eine Grundstücksfläche von rd. 75.000 qm, auf der in den Jahren 2003 bis 2008 zwölf hochwertige Büroimmobilien in einer ansprechenden campusartigen Gesamtanlage mit einer Plaza in der Mitte errichtet wurden. Auf den ca. 116.000 qm vermietbarer Fläche haben sich überwiegend internationale Technologieunternehmen angesiedelt.

Hamburg: Die **Garbe Industrial Real Estate GmbH** hat für eine Gruppe von berufsständischen Versorgungswerken ein neues Industrieimmobilien Joint Venture strukturiert. Es firmiert unter der Bezeichnung **GIANT Growth Industrial Asset Net-Income Trust** und hat verschiedene von Garbe verwaltete Portfolien im Wert von ca. 450 Mio. Euro erworben. Garbe wird das Portfolio weiterhin als geschäftsführender Investment- und Asset-Manager betreuen.

Bonn: Die **CORESIS Management GmbH** und **Universal-Investment** erwerben für den Immobilienspezialfonds „**Deutsche Kommunalimmobilien**“ den „Büro-Campus Rochusstraße 6-14“ mit rd. 23.800 qm Büro- und Verwaltungsflächen im Stadtteil Duisdorf. Verkäufer ist die **WealthCap**, handelnd im Auftrag ihres **H.F.S. Deutschland 6 Fonds**.

Frauen in der deutschen Immobilienwirtschaft Ein aktuelles Stimmungsbild

Der Verein der Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V. hat in Zusammenarbeit mit Studentinnen der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt in einer, bereits zweiten, Studie untersucht, wie sich die derzeitige Situation der Frauen in der Immobilienbranche darstellt. Die Studie wurde im Rahmen des Schwerpunktes Personalmanagement, unter der Leitung von Frau Prof. Dr.-Ing. Christine Wegerich, als Semesterprojekt im Sommersemester 2016 durchgeführt.

448 von 700 befragten Frauen beteiligten sich an der Umfrage „**Frauen in der Immobilienwirtschaft 2016**“. Über 60% der Teilnehmerinnen sind älter als 40 Jahre. Die Grundgesamtheit setzte sich aus den 700 Mitgliedern des Vereins zusammen sowie 21 Verbänden. Aktiv unterstützt wurde die Studie von elf Verbänden. Im Vergleich zu 2012 nahm knapp ein Fünftel mehr Frauen an der Umfrage teil.

Die Frauen werden kaum gefragt - Gläserne Decke?

Frauen in Führungspositionen werden oftmals mit gesellschaftlich konstruierten Barrieren konfrontiert. Dieses als Gläserne Decke bekannte Phänomen tritt bereits in unteren Führungsebenen auf. Auch die **ManpowerGroup Deutschland** hat eine Umfrage gestartet. Demnach fühlen sich 46% der jungen weiblichen Führungskräfte systematisch ausgeschlossen und durch Vorgesetzte nicht ausreichend gefördert. Drei Viertel der Frauen in Unternehmen fühlen sich nicht ausreichend auf Führungspositionen vorbereitet. Der Mangel an geeigneten Programmen zur Führungskräfteentwicklung wird dabei von Frauen Hauptgrund für das Stagnieren ihrer Karriere angegeben. Weniger als die Hälfte der großen Unternehmen bieten diese allerdings an..

Auch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist für 2/3 der Befragten kein Teil der Zielvereinbarung, gut 20% konnten hierzu keine Angaben machen und nur ca. 8% haben die Frage mit Ja beantwortet, wie der **Studie der Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.** zeigt. Diese Zahlen sprechen für eine mangelnde Transparenz und zeigen die Kluft zwischen Sonntagsreden und der Realität in den Unternehmen. Das ist umso erstaunlicher, da anerkannte Studien den Erfolg von gemischten Führungsteams bestätigen. Als ein Fazit bietet sich hier eine Checkliste für die Frauen an, auf was Sie bei einer Bewerbung und auch bei der Unternehmensstrategie der Unternehmen achten sollten. Mit Blick auf die weiblichen Nachwuchstalente sollten die Unternehmen dieses Ziel zwingend in ihrer Unternehmensstrategie verankern und umsetzen. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit dem Ergebnis der Studie, die der **ZIA** Anfang 2016 bei Immobilienunternehmen durchgeführt hat. Immerhin haben 50% der Frauen das Gefühl, in Ihrem Unternehmen die gleichen Karrierechancen zu haben wie die Männer.

Maßnahmen zur Frauenförderung - Diskrepanz zwischen Angebot und Inanspruchnahme

Von insgesamt 13 angebotenen Maßnahmen stehen an Platz eins und zwei die „flexible Arbeitszeitgestaltung“ und „Home-Office“, bereits an dritter Stelle wurde die „Unterstützung von Mitgliedschaften in externen Netzwerken und Vereinen“ genannt. Sehr positiv ist hier die Relation zu Angebot und Nutzung dieses Angebots, sie liegt nur hier bei fast 100%. Der Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V. bietet mit seinem Leitbild und dem Motto „Klug. Stark. Vernetzt.“ seinen Mitgliedern und Interessentinnen bundesweit eine ideale Plattform zum Netzwerken. Mit jährlich über 170 Veranstaltungen, der Präsenz bei der Expo Real, auf der MIPIM und dem jährlich stattfindenden Bundeskongress stellt der Ver-

ein eine große Unterstützung und Mehrwert für die Frauen in der leider noch zu männerlastigen Immobilienbranche dar". Dennoch müssen die Frauen aktiver werden, die angebotenen Maßnahmen zur Frauenförderung und Elternzeit noch mehr nutzen, raus aus der Komfortzone, rauf in die Führungspositionen! Wenn Ihnen eine Maßnahme zur Förderung fehlt, sollten sie auch diese aktiv einfordern!"

Die Frauenquote nicht nur befürwortet

44% der befragten Frauen lehnen eine Frauenquote ab, 41% befürworten eine Frauenquote und 15% hatten dazu keine Meinung.

Die Frauen in der Immobilienwirtschaft sind so gut ausgebildet wie noch nie, knapp 2/3 verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium und 15% absolvierten ein Weiterbildungsstudium. Die meisten Frauen sind länger als 10 Jahre in der Immobilienbranche tätig, davon haben 32% noch nie und 24% nur einmal den Arbeitgeber gewechselt. Ein Investment in Frauenförderung verspricht auch wegen der hohen Unternehmenstreue der Frauen eine überdurchschnittliche Rentabilität.

76% der Frauen leben in einer festen Partnerschaft und ein Viertel ist alleinstehend und etwas über die Hälfte der Frauen hat Kinder (51%). Die Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Privatleben wird von mehr als der Hälfte der Frauen mit Ja beantwortet und passt auch zum Ergebnis der berufstätigen Frauen mit Kindern. Insbesondere im Topmanagement haben viele Frauen Kinder, hier, aber nicht nur, gibt es viel Unterstützung durch Familie und Freunde.

Fazit: Es gibt immer noch viel Potential bei der Frauenförderung, sie sollte zwingend als Ziel in der Unternehmensstrategie verankert und auch konsequent umgesetzt werden. Weitere Studien sind alle zwei bis drei Jahre geplant, um den Fortschritt für die Frauen in der Immobilienwirtschaft zu verfolgen. (MG)

Der Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V. - gegründet im Jahr 2000 - ist ein Zusammenschluss weiblicher Immobilien-Professionals aus allen Bereichen der Branche, der seinen Mitgliedern eine Plattform zum Fach- und Erfahrungsaustausch und zur Erweiterung des persönlichen Netzwerks bietet. Er unterstützt Frauen in Beruf und Karriere und fördert gezielt den weiblichen Nachwuchs der Branche. An zehn Standorten in Deutschland werden zahlreiche Fach- und Netzwerkveranstaltungen angeboten. Der jährliche Bundeskongress VISIONALE und die Veranstaltungen auf den Messen EXPO REAL und MIPIM finden branchenweit Resonanz. □

