

Diversity made by Schland

Prof. Dr. Tobias Just, FRICS, Universität Regensburg und IREBS Immobilienakademie

Stellen Sie sich ein schönes Land vor, nennen wir es Schland. In Schland möge es 100 Menschen geben, sagen wir vereinfachend 50 Männer und 50 Frauen. Von den insgesamt 100 Menschen gibt es zehn hinreichend motivierte und intelligente Personen für die anspruchsvollen Führungsaufgaben im Land – egal ob dies Kultur, Wirtschaft oder Politik betrifft. Von der Schlandesuniversität in Rainborough wissen wir, dass dort ähnlich viele Männer wie Frauen ihren Abschluss machen, dass es keinen geschlechtsspezifischen Noten- und Leistungsunterschied zwischen Männlein und Weiblein gibt und dass sich Frauen sogar eher häufiger als seltener in ehrenamtlichen studentischen Organisationsaufgaben einbringen. Dennoch stellen Sie fest, dass in Schland die Führungsaufgaben tatsächlich durch sieben Männer und drei Frauen erledigt werden. Es gibt also eine Abweichung vom Optimum, denn offenbar sind nicht alle hinreichend motivierten und intelligenten Personen auf die Toppositionen gematcht worden. Gesamtwirtschaftlich ist dies ineffizient, zumal Ausbildung ja nicht kostenlos ist. Nun ja, die Ineffizienz ist nicht groß, mögen Sie sagen. Doch sie wird wachsen, wenn künftig demografische Effekte dazu führen, dass der Pool der motivierten und intelligenten Personen schrumpft und gleichzeitig die Anforderungen aufgrund steigender Unsicherheit zunehmen.

Und nun stellen wir uns vor, wir reden nicht über Schland mit 100 Personen, sondern über ein Land, das fast 1 Million Mal größer ist und das dieselben Herausforderungen – höhere Anforderungen bei demografischer Last – zu meistern hätte wie Schland. Natürlich kann es in diesem tatsächlich existierenden Land sein, dass sich 40 % der hoch motivierten und intelligenten Frauen freiwillig zurücknehmen, weil sie – um mit Christian Drosten zu sprechen – Besseres zu tun haben. Das wäre dann zwar volkswirtschaftlich jammerschade, würde aber kein Jammern rechtfertigen. Problematisch wäre es nur dann, wenn die betroffenen Frauen dieses Bessere, das es zu tun gäbe, nicht wirklich besser ausführten und sie auch nicht glücklicher dadurch würden. Dann müssten wir darüber nachdenken, ob die institutionellen Rahmen und Anreize in – ach, nennen wir es doch beim Namen – Deutschland ausreichend kalibriert sind und ob die Motivation durch Vorbilder stark genug ist, um talentierte Frauen in ihre sinnvollste Lebensaufgabe zu bringen. Und wenn Catalyst.org nun berichtet, dass in Spanien, Frankreich und Schweden prozentual deutlich mehr Frauen in Führungsaufgaben tätig sind als in Deutschland, und wenn Deutschland im Mastercard Index of Woman Entrepreneurship knapp hinter Botswana im Mittelfeld rangiert, weit abgeschlagen hinter Spanien, Hongkong, Frankreich, Polen, Taiwan, Israel und natürlich den USA, dann spricht viel dafür, dass es weniger die kulturellen Eigenarten der Germaninnen sind, als vielmehr die institutionellen Hürden, die den Zugang für Frauen in Führungsrollen erschweren. Diese Hürden abzubauen, ist ein Projekt für Jahrzehnte und erfordert Veränderungen in der schulischen Erziehung und in der Familienförderung, gibt Fragen für das partnerschaftliche Miteinander in Familien sowie für privatwirtschaftliche Unternehmen auf.

Das bedeutet, je besser es der Immobilienbranche gelingt, Chancen für Frauen zu eröffnen, desto besser wird die Branche den Doppelschlag aus Demografie und zunehmender Unsicherheit für sich dämpfen können.

Zum Abschluss: Die Albright-Stiftung hat vor ein paar Jahren medienwirksam darauf hingewiesen, dass es in deutschen Vorstandsetagen mehr Thomasse und Michaels gibt als Frauen. Letztlich hat diese Statistik in erster Linie Symbolcharakter, doch entfaltet sie dann gewaltige Kraft, wenn sie geradezu fraktal, also unabhängig von der (hierarchischen) Skala in ähnlicher Weise auch für Abteilungsleiterpositionen und Direktorposten gilt. Und weil es bei Diversity eben nicht allein um den Kampf der Geschlechter geht, sollten wir zusätzlich überlegen, wie wir mehr Karrieretüren für hoch motivierte und intelligente Serdars, Zeyneps und Yues aufstoßen können.

Weitere Veröffentlichung dieses Texts: Just, Tobias (2020, September 29). Just, Tobias (2020). Diversity made by Schland. In: Immobilien-Manager Oktober 2020, S. 66-67

Prof. Dr. Tobias Just FRICS

IREBS Immobilienakademie GmbH
Kloster Eberbach
65346 Eltville
Telefon: 06723 9950-30
E-Mail: tobias.just@irebs.de
www.irebs-immobilienakademie.de



Prof. Dr. Tobias Just FRICS ist Wissenschaftlicher Leiter und Geschäftsführer der IREBS Immobilienakademie und Lehrstuhlinhaber für Immobilienwirtschaft an der Universität Regensburg.