



TH Aschaffenburg
university of applied sciences

Erwartungen junger Frauen der Immobilienbranche an ihre Arbeitgeber

Eine vergleichende Betrachtungsweise von Frauen und
Männern

Finale Präsentation am 06.07.2020 im Rahmen der Vorlesung Immobilienprojekte

Projektbeteiligte: Vanessa Schröder, Elisa-Marie Fritz, Nico Salvadori, Lea Raphaela Daubländer



F!F

Gliederung

Vorstellung des Projekts

1

Methodik

2

Darstellung der Ergebnisse

- ➔ Quantitative Ergebnisse
- ➔ Qualitative Ergebnisse

3

Fazit & Handlungsempfehlungen

4

F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

2

Vorstellung des Projekts

F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

3

Vorstellung des Projekts "F!F"

Forschungsfragen

1. Was erwarten Studierende/Young Professionals der Immobilienwirtschaft am Anfang ihrer Karriere von ihrem Arbeitgeber?
2. Welche Kriterien spielen besonders für die jungen Frauen unter den Studierenden/Young Professionals eine Rolle?

Zeitraumen



F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

Methodik

F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

Methodik

Zielgruppe: Student*innen und Young Professionals der Immobilienbranche (i.w. Sinne)

Erhebungsmethode: Befragung via Fragebogen (online)

Befragungstool: Unipark

Aufbau des Fragebogens:

1. Einleitung
2. Allgemeine Fragen zur Person
3. Abfrage spezifische Kategorien 2-8
4. Ranking der Kategorien
5. Offene Fragen (freiwillig)
6. Abschließende Worte & Kontakt

- 
2. Unternehmensreputation
 3. Gender Diversity
 4. Unternehmenskultur
 5. Arbeitsinhalt und Aufgaben
 6. Entwicklungsmöglichkeiten
 7. Familienfreundlichkeit
 8. Materielle Aspekte

Methodik

Teilnehmende Unternehmen & Institutionen



Kanäle:

Facebook, Xing, LinkedIn, Instagram, E-Mail

Finale Teilnehmerzahl:

- | | |
|---|-----|
| 1. Gesamt: | 469 |
| 2. Für die Auswertung relevante Teilnehmerzahl: | 167 |

F!F

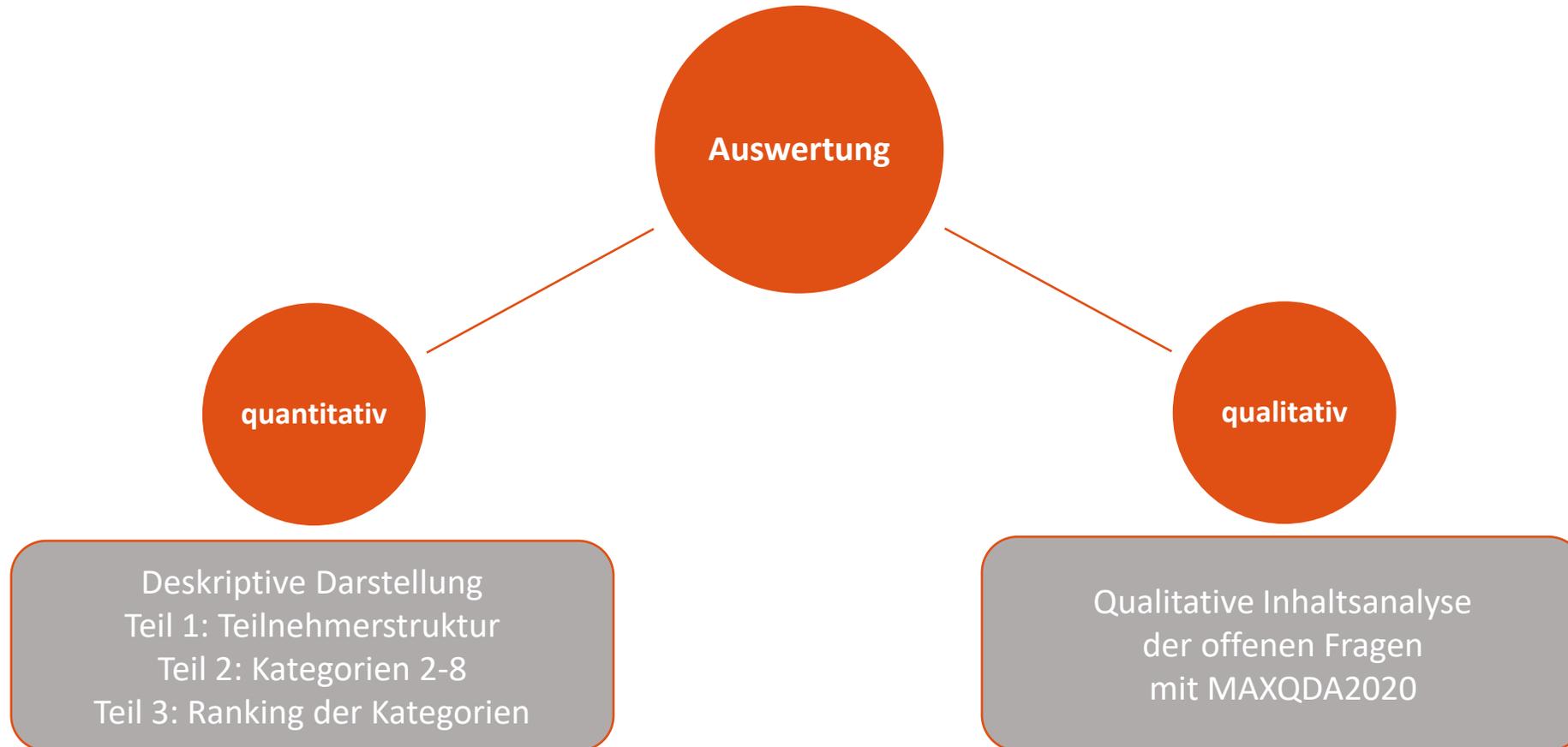
Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

Methodik



F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

Methodik

Bereinigung der Daten

- Geschlecht divers (eine Person)
- > 2 Jahre Berufserfahrung und älter als 30 Jahre
- Teilnehmer*innen, die Kategorie 2 nicht abgeschlossen haben
- Unvollständige Antworten innerhalb der Kategorien



Teilnehmerzahl variiert innerhalb der Kategorien

Darstellung der Ergebnisse

F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

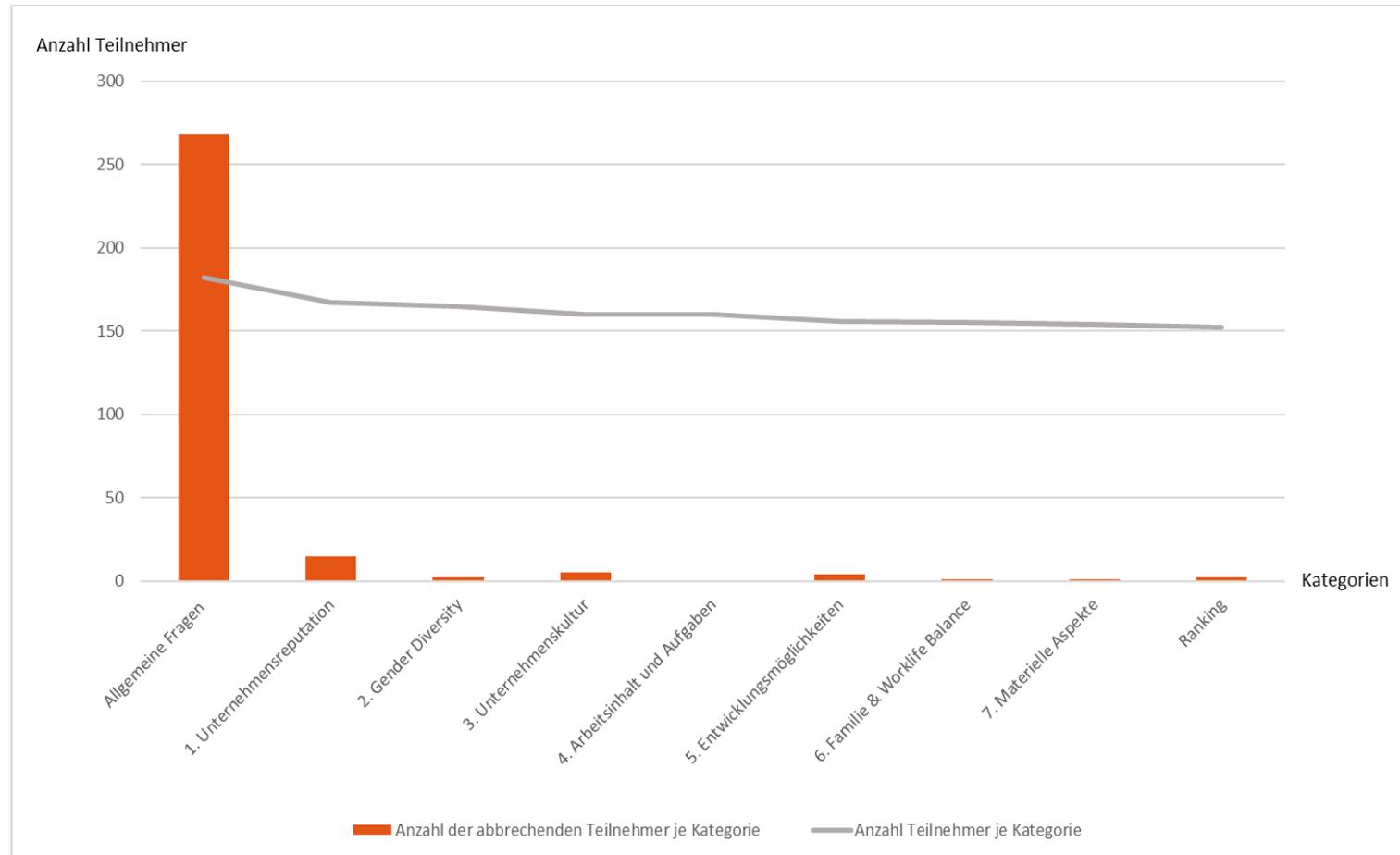
Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

10

Darstellung der Ergebnisse

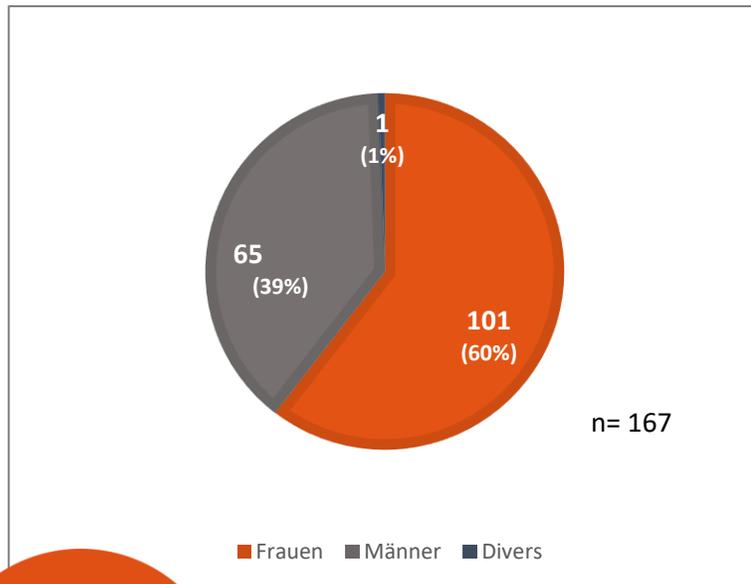
Übersicht der Teilnehmer*innen und Abbrechenden je Kategorie



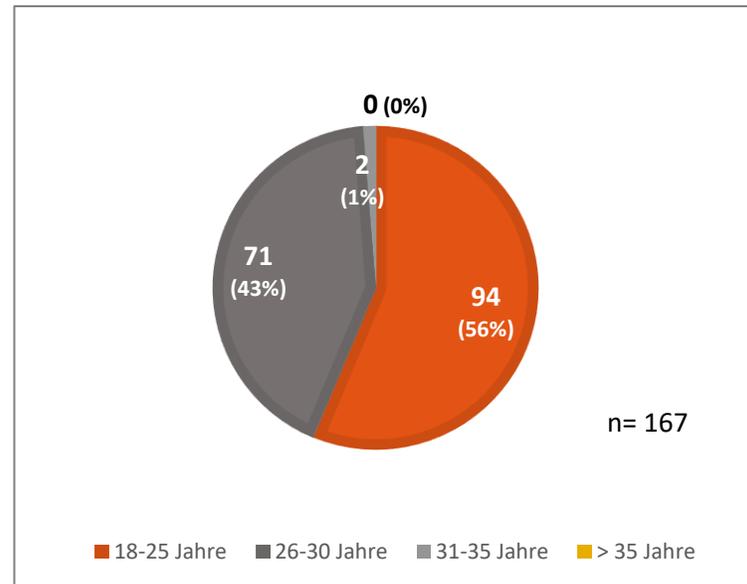
Darstellung der Ergebnisse

Struktur der Stichprobe – Geschlecht, Alter und Berufs-Status

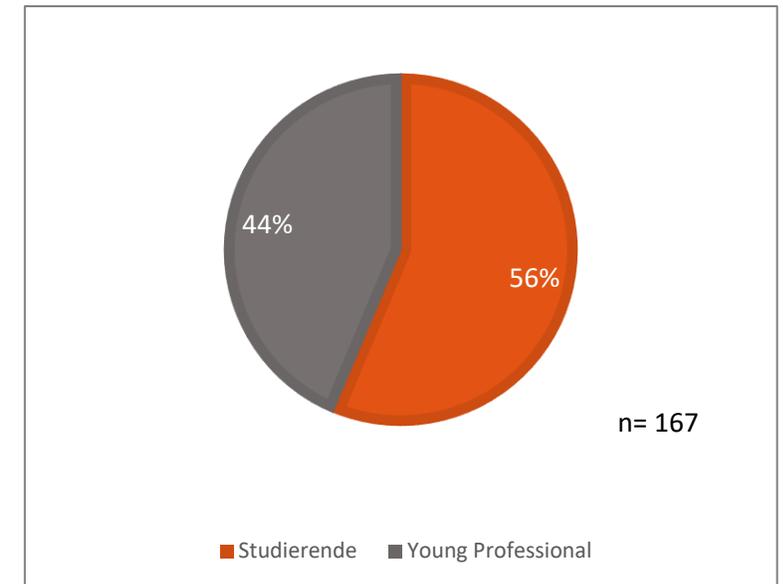
Geschlecht der Teilnehmer*innen



Altersstruktur der Teilnehmer*innen



Aufteilung der Teilnehmer*innen in Studierende und Young Professionals

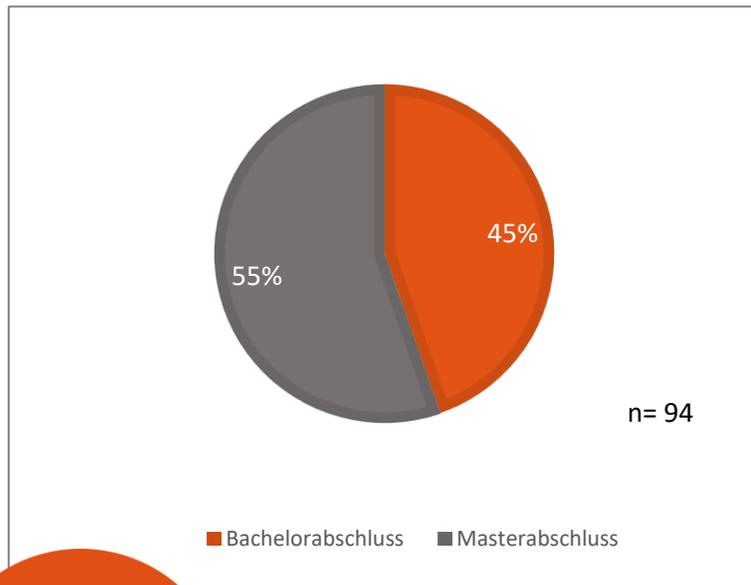


*Teilnehmer mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung und einem Alter von 30+ Jahren wurden nicht betrachtet

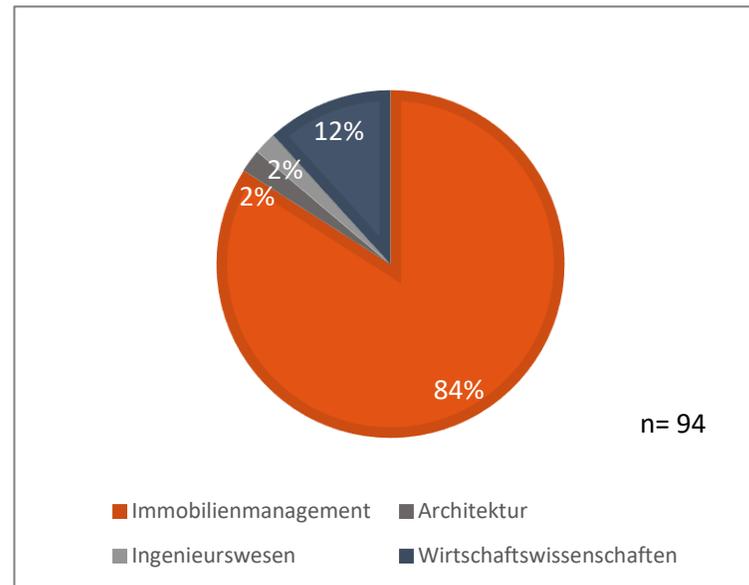
Darstellung der Ergebnisse

Struktur der Stichprobe – Studierende

Angestrebter Abschluss der befragten Studierenden



Studiengang der befragten Studierenden



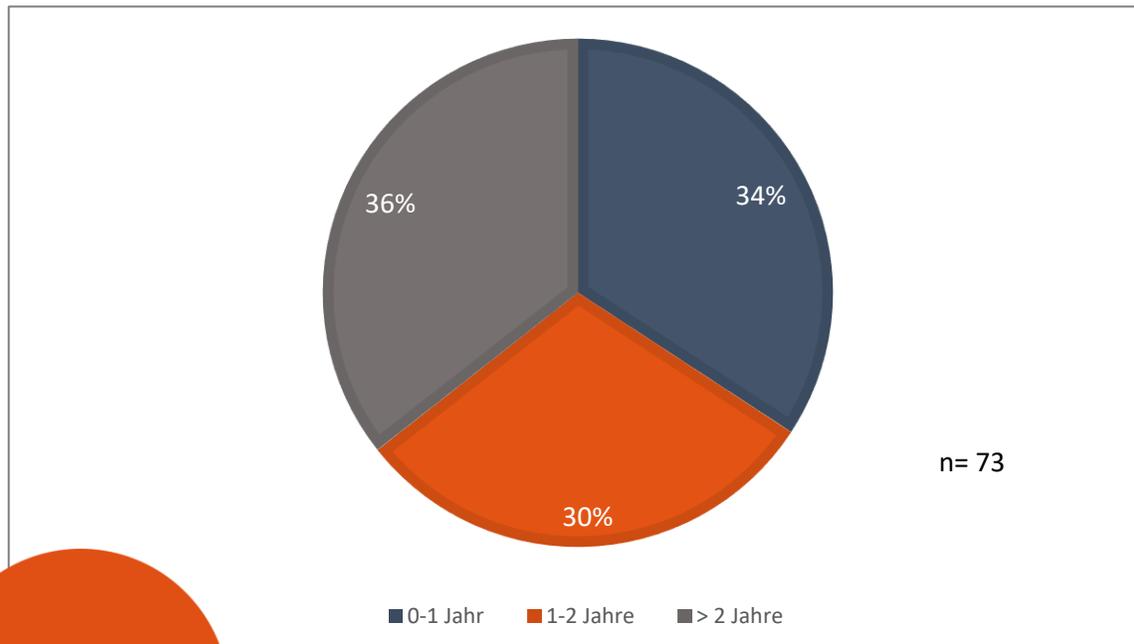
Praxiserfahrung der befragten Studierenden



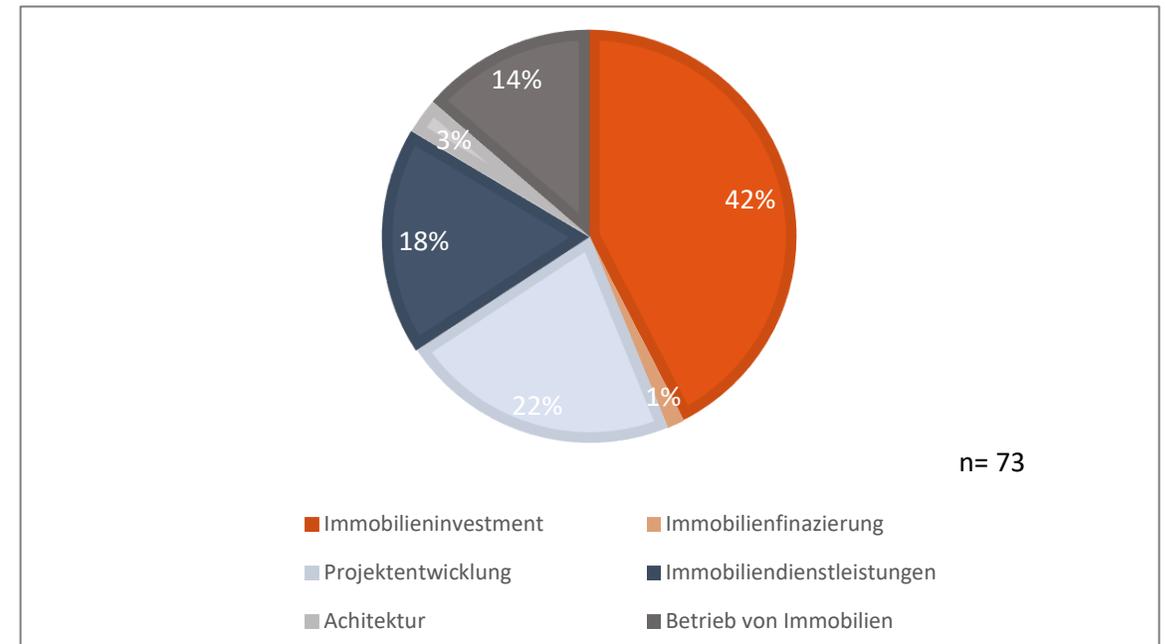
Darstellung der Ergebnisse

Struktur der Stichprobe – Young Professionals

Berufserfahrung der befragten Young Professionals



Berufsfelder der befragten Young Professionals



F!F

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Unternehmensreputation

2. Kategorie	Durchschnittswert	Rang	Frauen	Rang	Männer	Rang
	n=165		n=100		n=65	
Fortschritt	1,78	1	1,73	2	1,86	1
Verantwortungsbewusstsein	1,86	2	1,63	1	2,22	2
Unternehmenserfolg	2,52	3	2,66	3	2,34	3
Bekanntheit	2,63	4	2,74	4	2,49	4
Gesamtdurchschnitt	2,20		2,19		2,23	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Gender Diversity und gleiche Karrierechancen

3. Kategorie	Durchschnittswert	Rang	Frauen	Rang	Männer	Rang
	n=161		n=97		n=64	
Gleichstellung	1,63	1	1,28	1	2,16	1
Frauen in Führungspositionen	2,61	2	2,07	2	3,44	2
Messbare Ziele	2,75	3	2,19	3	3,61	3
Förderprogramme für Frauen	3,02	4	2,53	4	3,77	4
Gesamtdurchschnitt	2,50		2,02		3,24	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Unternehmenskultur

4. Kategorie	Durchschnittswert n=159	Rang	Frauen n=98	Rang	Männer n=61	Rang
Wertschätzung	1,20	1	1,13	1	1,31	1
Offene Kommunikation	1,28	2	1,24	2	1,33	2
Transparente Entscheidungen	1,38	3	1,41	3	1,34	3
Werteleitbild	1,94	4	1,82	4	2,15	5
Diversity der Führungsebene	1,97	5	1,87	5	2,13	4
Gesamtdurchschnitt	1,55		1,49		1,65	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Arbeitsinhalt und Aufgaben

5. Kategorie	Durchschnittswert n=159	Rang	Frauen n=98	Rang	Männer n=61	Rang
Abwechslung & Anspruch	1,47	1	1,52	1	1,38	1
Verantwortung	1,52	2	1,60	2	1,39	2
Teamarbeit	1,85	3	1,77	3	1,98	3
Sinnhaftigkeit	2,16	4	2,03	4	2,36	4
Gesamtdurchschnitt	1,75		1,73		1,78	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Entwicklungsmöglichkeiten

6. Kategorie	Durchschnittswert	Rang	Frauen	Rang	Männer	Rang
	n=154		n=97		n=57	
Weiterbildungsmöglichkeiten	1,55	1	1,55	1	1,54	1
Aufstiegskriterien	1,73	2	1,66	2	1,84	2
Talentförderung	2,03	3	1,93	3	2,21	3
Trainee-Programm	2,37	4	2,30	5	2,49	4
Aufstieg in Teilzeit	2,46	5	2,03	4	3,19	5
Gesamtdurchschnitt	2,03		1,89		2,26	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance

7. Kategorie	Durchschnittswert n=154	Rang	Frauen n=98	Rang	Männer n=56	Rang
Flexible Arbeitszeiten	1,69	1	1,61	2	1,84	1
Elternzeit	1,77	2	1,57	1	2,11	2
Möglichkeit Teilzeit	2,32	3	1,84	3	3,16	3
Gesamtdurchschnitt	2,50		1,67		2,37	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Materielle Aspekte

8. Kategorie	Durchschnittswert	Rang	Frauen	Rang	Männer	Rang
	n=154		n=98		n=56	
Einstiegsgehalt	1,89	1	2,00	1	1,70	1
Gehaltssteigerung	1,92	2	2,04	2	1,70	1
Zusätzliche Einkommen	2,18	3	2,36	4	1,86	2
Betriebliche Zusatzleistungen	2,29	4	2,21	3	2,43	3
Gesamtdurchschnitt	2,07		2,15		1,92	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Kategorie übergreifend

	Durchschnittswert	Rang	Frauen	Rang	Männer	Rang
Unternehmenskultur	1,55	1	1,49	1	1,65	1
Arbeitsinhalt und Aufgaben	1,75	2	1,75	3	1,78	2
Familienfreundlichkeit	1,93	3	1,67	2	2,37	6
Entwicklungsmöglichkeiten	2,03	4	1,89	4	2,26	5
Materielle Aspekte	2,07	5	2,15	6	1,92	3
Unternehmensreputation	2,20	6	2,19	7	2,23	4
Gender Diversity	2,50	7	2,02	5	3,24	7
Gesamtdurchschnitt	2,00		1,88		2,21	

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Quantitative Ergebnisse – Ranking

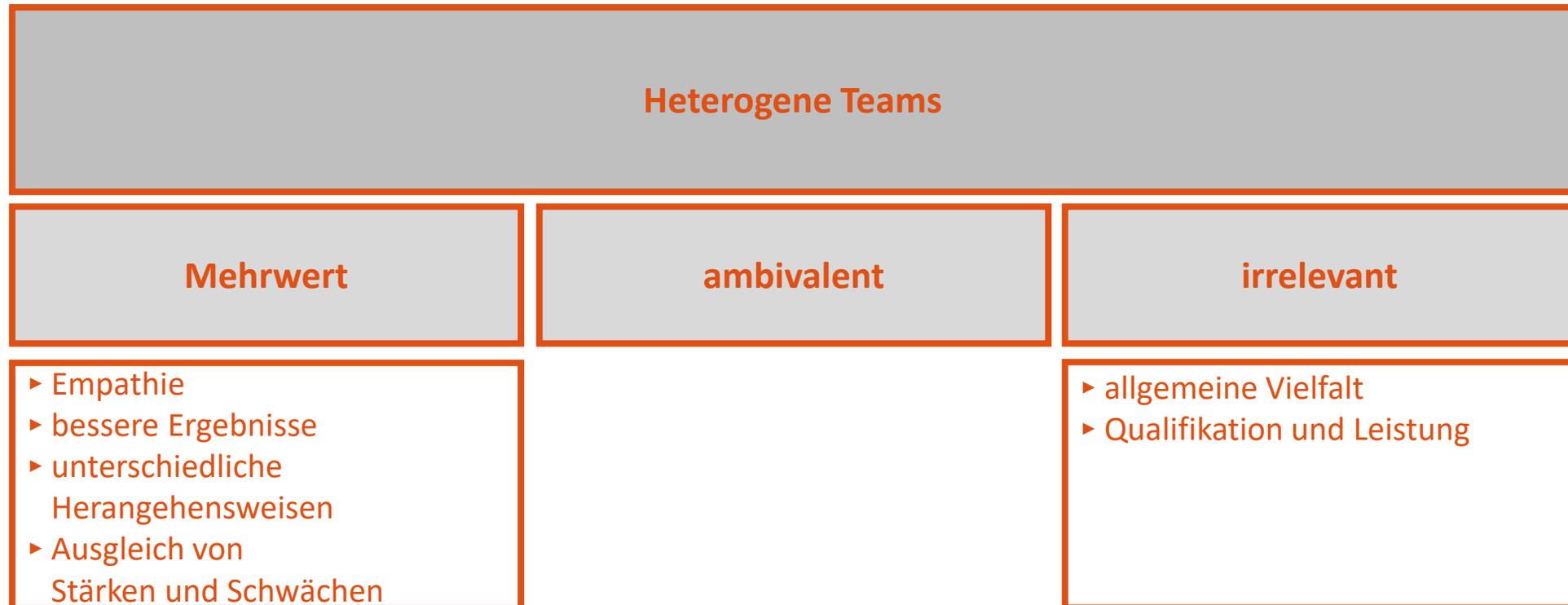
	Durchschnittswert n=153	Rang	Frauen n=97	Rang	Männer n=55	Rang
Arbeitsinhalt und Aufgaben	2,14	1	2,25	1	1,95	1
Entwicklungsmöglichkeiten	3,12	2	3,20	2	2,98	2
Unternehmenskultur	3,36	3	3,34	3	3,40	3
Familienfreundlichkeit	4,14	4	3,64	4	5,02	6
Materielle Aspekte	4,76	5	5,16	6	4,04	4
Unternehmensreputation	4,99	6	5,44	7	4,18	5
Gender Diversity	5,50	7	4,97	5	6,44	7

Quelle: Eigene Darstellung. Skala von 1 bis 5; 1 = sehr wichtig 5 = unwichtig

Darstellung der Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse – Heterogene Teams

Liefern gemischt besetzte Führungsteams bessere Ergebnisse als z.B. Führungsteams, die nur aus Männern oder nur aus Frauen bestehen? Bitte begründen Sie!



Darstellung der Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse – Maßnahmen

Welche Maßnahmen würden Ihrer Meinung nach den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen?

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen		
Frauenquote	Motivation junger Mädchen	Umdenken anregen
Vereinbarkeit Familie & Beruf	Förderprogramme	Gleichstellung
<ul style="list-style-type: none">▸ flexible Arbeitsmodelle▸ Rückkehr nach der Elternzeit▸ Kinderbetreuung▸ Vaterzeit	<ul style="list-style-type: none">▸ Mentoringprogramme/ Talent Pools▸ Seminare/Workshops▸ Netzwerke	<ul style="list-style-type: none">▸ gleiches Gehalt▸ Mitbestimmung▸ Bewerbungsprozess

Darstellung der Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse – Messbare Ziele

Denken Sie, dass konkret messbare Ziele helfen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen zu erhöhen? Begründen Sie!

Messbare Ziele	
Befürworter	Gegner
<ul style="list-style-type: none">▸ Präsenz des Themas▸ Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none">▸ Diskriminierung von Männern▸ Ruf als „Quotenfrau“

Darstellung der Ergebnisse

Qualitative Ergebnisse – Ideales Arbeitsumfeld

Bitte beschreiben Sie allgemein, wie das für Sie ideale Arbeitsumfeld im Unternehmen aussieht.

Ideales Arbeitsumfeld im Unternehmen				
Zwischenmenschliches	Work-Life-Balance	Aufgaben	Materielle Aspekte	Arbeitsplatzgestaltung
<ul style="list-style-type: none">▶ Kollegialität▶ offene Kommunikation▶ Wertschätzung▶ flache Hierarchien	<ul style="list-style-type: none">▶ flexible Arbeitszeiten▶ Home-Office	<ul style="list-style-type: none">▶ spannend/interessant▶ herausfordernd▶ abwechslungsreich	<ul style="list-style-type: none">▶ angemessenes/gutes Gehalt▶ Dienstwagen▶ Boni	<ul style="list-style-type: none">▶ moderne Ausstattung▶ digitale Möglichkeiten

Fazit & Handlungsempfehlungen

F!F

Vorstellung des Projekts

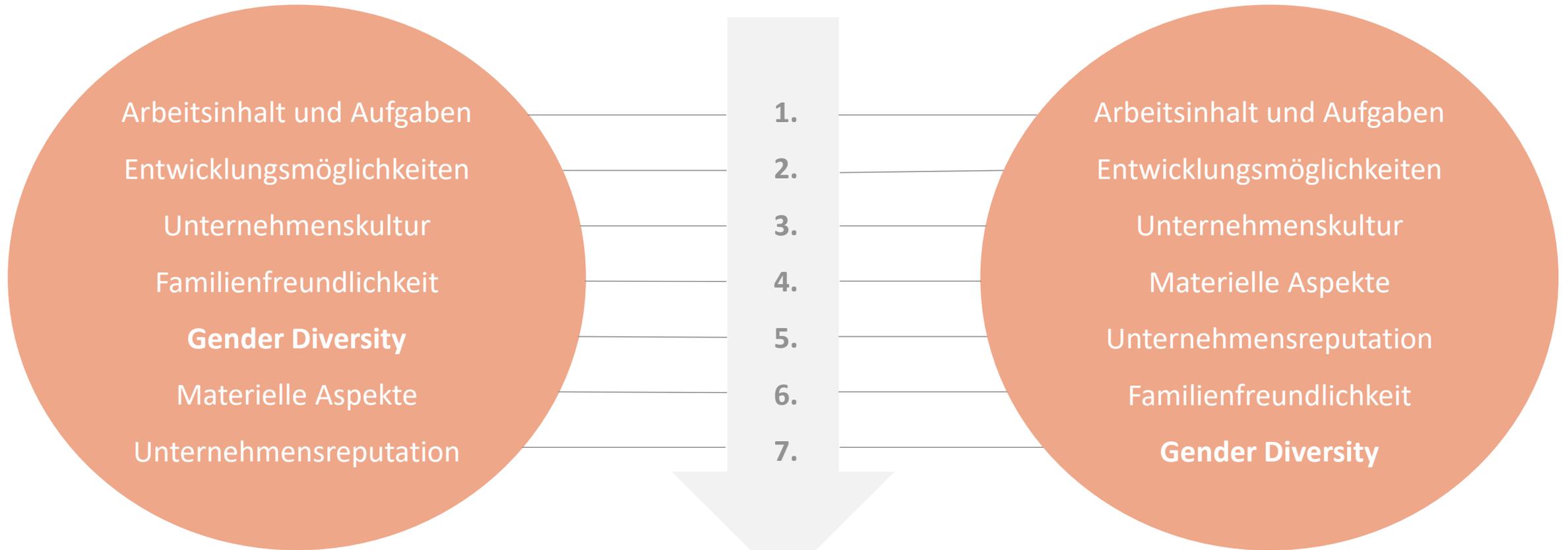
Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

28

Fazit & Handlungsempfehlungen



Gender Diversity spielt für beide Geschlechter (noch) eine untergeordnete Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers

Fazit & Handlungsempfehlungen



Maßnahmen müssen tatsächlich gelebt werden und in der Unternehmenskultur verankert sein!

F!F

Vorstellung des Projekts

Methodik

Darstellung der Ergebnisse

Fazit & Handlungsempfehlungen

30



TH Aschaffenburg
university of applied sciences

Vielen Dank für die gute Zusammenarbeit!



F!F

Haftungsausschluss:

Die Präsentation beruht auf den Ergebnissen einer Umfrage, welche im Rahmen einer Projektarbeit an der TH Aschaffenburg durchgeführt wurde. Weder die TH Aschaffenburg noch die Studierenden haften für die Richtigkeit der Angaben.