

F!F

# F!F FEMALE BOARD REPORT

*Real Estate*

2025



FRAUEN !N FÜHRUNG Initiative der deutschen Immobilienwirtschaft für mehr Frauen in Führungspositionen e.V., kurz FIF, ist ein gemeinnütziger Verein. 2019 in Frankfurt am Main gegründet, verfolgt FIF das Ziel, die Branche durch mehr Frauen in Führungspositionen und gemischt besetzte Unternehmensführungen innovativer, nachhaltiger und zukunftsfähiger zu machen.

## HINWEIS

Die Informationen und Angaben in diesem Bericht wurden den Webseiten, Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen zum 31. Januar bzw. 10. Februar 2025 entnommen.

FIF ist um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet aber nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben.

## IMPRESSUM

Redaktion: Anne Tischer | Mitarbeit: Anna Salcher, Josephine Fröhlich, Martin Czaja, Inge Lang  
Gestaltung: MINKOMINKO mindworks

Herausgeberin: FRAUEN !N FÜHRUNG Initiative der deutschen Immobilienwirtschaft für mehr Frauen in Führungspositionen e.V., c/o Impact Hub Munich, Gotzinger Str. 8, 81371 München, [info@frauen-in-fuehrung.info](mailto:info@frauen-in-fuehrung.info), [www.frauen-in-fuehrung.info](http://www.frauen-in-fuehrung.info)



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EDITORIAL</b>	<b>4</b>
<b>AUSWAHL UND VORGEHEN</b>	<b>5</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>7</b>
<b>KEY LEARNINGS</b>	
_ Nur 18 % Frauen im Topmanagement führender Immobilienunternehmen	<b>8</b>
_ Mehr als die Hälfte der Immobilienunternehmen mit rein männlich besetzten Managementteams	<b>8</b>
_ Parität fast nur in kleinen Geschäftsführungen	<b>9</b>
_ 81% der Unternehmen ohne Ziel und Frist für Frauenanteil im Topmanagement	<b>10</b>
_ Mehr Ziele, mehr Frauen: KPIs helfen Unternehmen Frauen an die Spitze zu bringen	<b>11</b>
_ Frauenanteile im Topmanagement schwanken in den Branchensegmenten zwischen 9 % und 35 %	<b>12</b>
<b>ENTWICKLUNG SEIT 2019</b>	
Frauenanteile in Geschäftsführungen steigen um knapp 5 Prozentpunkte	<b>13</b>
<b>FIF FORDERUNGEN NICHT ERFÜLLT</b>	<b>14</b>
<b>FRAUEN AN DER SPITZE, ZIELE &amp; FRISTEN</b>	
Ein Blick auf die sechs Segmente	<b>15</b>
<b>WER FÜHRT DIE BRANCHE AN?</b>	
Rankings der 200 immobilienunternehmen	<b>21</b>
<b>BLICK AN DIE BÖRSE UND NACH SCHWEDEN</b>	
Die deutschen Immobilienunternehmen im Vergleich	<b>32</b>
<b>MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE</b>	
5 Tipps für Immobilienunternehmen	<b>33</b>

# EDITORIAL

## Der erste F!F Female Board Report Real Estate ist da!

Gut 5 Jahre nach der Gründung unseres Vereins blicken wir mit dem Female Board Report Real Estate erstmals auf den Frauenanteil an der Spitze der 200 führenden Immobilienunternehmen in Deutschland. Wir wollen wissen: Wie sehr sind Frauen in den Geschäftsführungen und Vorständen der Branche vertreten? Wie sehr fließen ihre Perspektiven und Kompetenzen ein, wenn strategische Weichen für die Zukunft der Unternehmen gestellt und über Lösungen für den Umgang mit den großen Herausforderungen unserer Zeit – Klimaschutz, bezahlbarer Wohnraum, gesellschaftlicher Zusammenhalt, demographischer Wandel und nationale wie internationale Krisen – entschieden wird?

**Um es vorwegzunehmen, sie tun es nicht genug. Nur 18 % von 627 Geschäftsführungspositionen in den Immobilienunternehmen sind mit Frauen, 82 % mit Männern besetzt.** Das bedeutet nicht nur ungleiche Chancen für die Talente in der Branche. Es bedeutet auch zu viel verlorenes Potential für die Unternehmen selbst. Umso wichtiger ist es für sie zu handeln und sich konkrete Zielgrößen und Fristen für mehr Frauen an der Spitze zu setzen. Denn die, auch das zeigt dieser Bericht, machen den Unterschied: **76 % der Unternehmen, die sich ein Ziel und eine Frist für den Frauenanteil in**

**der obersten Führungsebene setzen, profitieren bereits von mindestens einer Frau in der Geschäftsführung.** Doch beim Ambitionsniveau der Unternehmen ist noch viel Luft nach oben – **nur 19 % der Unternehmen nutzen KPIs in Form von Ziel- und Zeitvorgaben als Hebel für mehr Vielfalt im Management.**

Mit dem Female Board Report Real Estate zeigen wir auf, wie es aktuell um die Diversität in den geschäftsführenden Gremien der Branche steht. Mit den Folge-Reports möchten wir beobachten, wie sich die Immobilienunternehmen in den kommenden Jahren unter dem Einfluss der EU-weiten CSRD-Berichtspflicht entwickeln werden. Unser Ziel bleibt, konstruktiv und mit guten Tipps und Lösungen den Weg zu mehr Frauen in Führung zu begleiten.



Anne Tischer, Vorsitzende  
FRAUEN IN FÜHRUNG (FIF) e.V.

**18 %** FRAUENANTEIL IN  
200 IMMOBILIEN-  
UNTERNEHMEN

**81 %** UNTERNEHMEN  
OHNE ZIEL UND FRIST  
FÜR DEN FRAUENANTEIL  
AN DER SPITZE

# AUSWAHL UNTERNEHMEN UND VORGEHEN

**Der F!F Female Board Report umfasst 200 Unternehmen in sechs Segmenten der Immobilienbranche: Finanzierung, Projektentwicklung, Asset- und Investmentmanagement, Property- und Facilitymanagement, Vermittlung sowie kommunale Wohnungsunternehmen. Beobachtet werden zwischen 21 und 52 Unternehmen pro Segment zum 31. Januar (Frauenanteile im Vorstand/Geschäftsführung) bzw. 10. Februar 2025 (Ziele und Fristen für den Frauenanteil in der 1. Führungsebene).**

Die Auswahl der Unternehmen basiert auf zwei von F!F beauftragten wissenschaftlichen Arbeiten: Raphaela Rudolfs Masterarbeit an der IREBS der Universität Regensburg aus dem Jahr 2020 (100 führende Immobilienunternehmen) sowie der Bachelorarbeit von Niklas Querfeld an der EBZ Business School Bochum aus dem Jahr 2022 (Erweiterung auf über 200 Unternehmen).

Für den Report wurde die Auswahl der Unternehmen mit Branchenrankings, Angaben des Statistischen Bundesamts sowie gemeinsam mit Experten und Expertinnen aus der Branche abgeglichen und aktualisiert. Die Mitgliedsunternehmen von F!F wurden, soweit sie einem der Segmente zugeordnet werden konnten, bei der Auswahl der 200 Unternehmen mit berücksichtigt.

## 200 Unternehmen in sechs Segmenten



**FINANZIERUNG**  
27 Unternehmen



**PROJEKTENTWICKLUNG**  
52 Unternehmen



**VERMITTLUNG**  
29 Unternehmen



**ASSET- & INVESTMENT-  
MANAGEMENT**  
39 Unternehmen



**PROPERTY- & FACILITY-  
MANAGEMENT**  
32 Unternehmen



**KOMMUNALE WOHNUNGS-  
UNTERNEHMEN**  
21 Unternehmen

## Konzernverschachtelungen, kleinere Unternehmensgrößen und fehlende Angaben erschweren Transparenz

Anders als bei Börsenunternehmen oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sind viele der in diesem Bericht erfassten Immobilienunternehmen nicht gesetzlich verpflichtet, Diversitäts-bezogene Ziele und KPIs zu veröffentlichen. Viele Branchenunternehmen gehören zu Konzernen und verweisen auf die Diversitäts-Berichterstattung der Unternehmensgruppe, die nur – wenn überhaupt – konzernübergreifende Zielgrößen und Fristen für die Frauenanteile in Führungsebenen angibt, keine für das oder die Tochterunternehmen. Auch mit der S.A. sowie der SE als ausländische Rechtsformen können Unternehmen die Berichtspflicht zu Zielgrößen und Fristen umgehen.

Die Transparenz erschweren auch unterschiedliche Begrifflichkeiten und fehlende Angaben in den Lage- und Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen. So werden, wenn überhaupt, Ziele und Fristen nicht wie gesetzlich vorgegeben für die Führungsebenen 1-3 angegeben, sondern als Gesamt-Zielgröße für alle Führungspositionen im Unternehmen. Andere Unternehmen verwenden für die erste Führungsebene den Begriff „Management“ und beziehen sich dabei aber auch auf Führungspositionen unter-

halb der Geschäftsführung, etwa Leitungen für Zentralbereiche („Key Corporate Functions“) sowie Geschäftsführungen von Tochtergesellschaften oder Legal-einheiten in der Gruppe. Es entsteht der Eindruck, dass sich der Status Quo und die Zielgrößen für die oberste Führungsebene, die Geschäftsführung, für eine möglichst vorteilhafte Berichterstattung des Unternehmens „schöngerechnet“ werden.

## CSRD erweitert Kreis berichtspflichtiger Unternehmen

Durch die EU-weite CSRD-Berichtspflicht\* erweitert sich in den kommenden Jahren der Kreis berichtspflichtiger Immobilienunternehmen, was wiederum mehr Transparenz in der Diversitätsberichterstattung erwarten lässt. Tochtergesellschaften können sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Berichtspflicht befreien lassen, wenn der Konzern nach CSRD berichtet und ihre Zahlen dort einbezogen sind. Inwieweit sich dieses Schlupfloch auf eine transparente Berichterstattung der Branche auswirken wird, bleibt abzuwarten.

---

\* Zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung soll die CSRD-Berichtspflicht Unternehmen ab 250 Mitarbeitende, einer Bilanzsumme ab 25 Mio. Euro/Jahr bzw. Nettoumsatzerlös ab 50 Mio. Euro/Jahr betreffen (zwei der drei Kriterien müssen erfüllt sein). Berichtet werden soll erstmals 2026 für das Jahr 2025. Große kapitalmarktorientierte Unternehmen sollen bereits 2025 für 2024 nach CSRD berichten.

# SUMMARY

## Neun wichtige Zahlen auf einen Blick:

Der **Anteil von Frauen** in den Geschäftsführungen und Vorständen der 200 führenden Immobilienunternehmen liegt bei **18%**. 82 % der Geschäftsführungspositionen sind männlich besetzt.

**81 %** der 200 führenden Unternehmen haben bisher **kein Ziel und Frist** für den Frauenanteil im Topmanagement gesetzt.

Gut die Hälfte der Immobilienunternehmen (**53 %**) haben rein **männlich besetzte Managementteams**. Nur 43,5 % der Unternehmen haben eine gemischt besetzte Geschäftsführung.

**4 %** der Unternehmen werden **nur von Frauen geführt** versus 53 % nur von Männern geführte Unternehmen.

Erst **13,5 %** der Unternehmen (27) erreichen **Parität im Topmanagement**. Die meisten dieser Unternehmen (23) haben kleine Geschäftsführungen mit zwei Mitgliedern.

Der **Frauenanteil** in Geschäftsführungen **steigt** zwischen 2019 und 2025 **um knapp 5 Prozentpunkte**.

**Mehr Ziele, mehr Frauen:** 76 % der Unternehmen, die sich ein Ziel und eine Frist für den Frauenanteil in der obersten Führungsebene gesetzt haben, profitieren bereits von mindestens einer Frau in der Geschäftsführung. Bei Unternehmen ohne Ziel und Frist sind es nur 36 %.

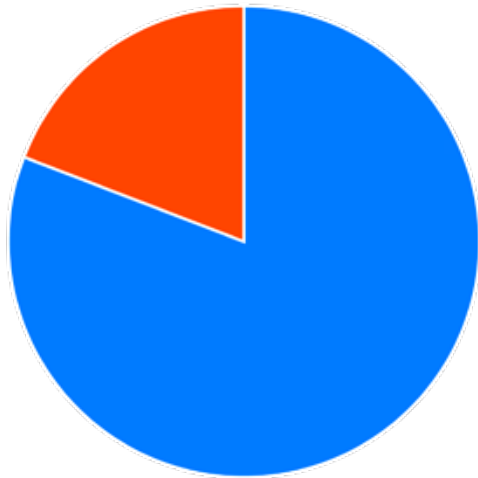
**Frauenanteile** im Topmanagement schwanken innerhalb der Branche **zwischen 9 % und 35 %**.

An der **schwedischen Börse** ist die Immobilienbranche mit **41 % Frauenanteil** in den Vorständen führend.

# NUR 18 % FRAUEN IM TOPMANAGEMENT

**Nur jede 5. Geschäftsführungsposition weiblich besetzt**

Frauen sind im Topmanagement der 200 führenden Immobilienunternehmen unterrepräsentiert. Von insgesamt 627 Positionen in den Geschäftsführungen und Vorständen sind 113 mit Frauen, 514 mit Männern besetzt. Damit liegt der Frauenanteil bei 18 %, der Männeranteil bei 82 %.



18 % Frauen (113)      82 % Männer (514)

# 53 % DER UNTERNEHMEN OHNE FRAU AN DER SPITZE

**Vielen Immobilienunternehmen gelingt es noch nicht, von gemischten Managementteams zu profitieren**

So haben gut die Hälfte (53 %) rein männlich besetzte Geschäftsführungen. In nur 43 % der Unternehmen entscheidet mindestens eine Frau im Topmanagement mit. 4 % der Unternehmen werden nur von Frauen geführt.



4 % rein weiblich geführt (8)      53 % rein männlich geführt (106)  
 43 % gemischt geführt (86)



# PARITÄT FAST NUR IN KLEINEN GESCHÄFTSFÜHRUNGEN

## Nur 13,5 % der Immobilienunternehmen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis an der Spitze

Parität an der Spitze, also ein Anteil von 50 % Frauen und Männern in der obersten Führungsebene, gelingt erst wenigen Immobilienunternehmen. 13,5 % (27) der Geschäftsführungen sind paritätisch besetzt, allerdings handelt es sich dabei in den meisten Fällen um kleine Geschäftsführungsteams mit nur zwei Personen.

Erfreuliche Ausnahmen bilden diese vier Unternehmen: Sie setzen mit größeren Managementteams auf gleich viele Frauen und Männer an ihrer Spitze:



85 % kleine  
Geschäftsführungen  
(zwei Mitglieder)



15 % größere  
Geschäftsführungen  
(ab vier Mitglieder)

Commerzbank (3/6), die GLS Gemeinschaftsbank (2/4), Quantum Immobilien (2/4) und BNP Paribas Real Estate Property Management (2/4).

Interessant auch: Das stärkste Branchensegment in puncto Parität sind die kommunalen Wohnungsunternehmen. Hier haben fast die Hälfte der untersuchten Unternehmen (10/21) eine paritätisch besetzte Geschäftsführung.

## UNTERNEHMEN MIT PARITÄT AN DER SPITZE:



### Geschäftsführung mit >2 Mitgliedern

Commerzbank AG\*  
GLS Gemeinschaftsbank eG  
BNP Paribas Real Estate Property Management GmbH  
Quantum Immobilien AG

### Geschäftsführung mit 2 Mitgliedern

ECE Group GmbH & Co. KG  
Landmarken AG  
Struktur-Förderung Braunschweig GmbH  
Gebau GmbH  
KÖTTER Verwaltungs-GmbH  
Sodexo Services GmbH  
Tectareal Property Management GmbH  
Cromwell Germany GmbH  
TAG Immobilien AG

Aigner Immobilien GmbH  
Beate Protze Immobilien GmbH  
Cushman & Wakefield GmbH  
Immobilienvermittlung BW GmbH  
ABG FRANKFURT HOLDING Wohnungsbau- und Beteiligungsgesellschaft mbH  
bauverein AG  
degewo AG  
GEWOBA AG Wohnen und Bauen  
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH  
Leipziger Wohnungs- und Baugesellschaft mbH  
Münchner Wohnen GmbH  
SAGA Unternehmensgruppe AG  
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH  
Freiburger Stadtbau GmbH

\* Seit dem Start von Carsten Schmitt als Finanzvorstand am 1. Februar 2025 ist der Vorstand der Commerzbank AG mit drei Frauen und vier Männern und damit nicht mehr paritätisch besetzt.

# 81% DER UNTERNEHMEN OHNE ZIEL UND FRIST FÜR FRAUENANTEIL AN DER SPITZE

Seit dem 30. September 2015 sind börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, Auskunft zu ihren Zielen und Fristen für die Frauenanteile in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung zu geben.

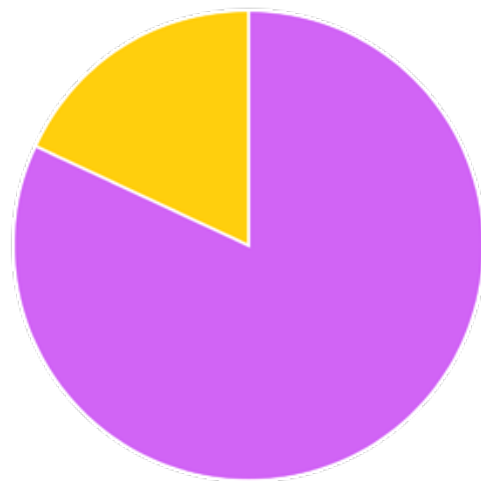
## Ambitionsniveau der Immobilienunternehmen gering

Für viele führende Immobilienunternehmen gelten diese Voraussetzungen für die Berichtspflicht nicht. Entsprechend gering ist ihre Ambition, Ziele und Fristen für mehr Frauen in Führungspositionen zu setzen. So geben 81 % (162) der 200 Unternehmen kein Ziel und keine Frist für den Frauenanteil im Topmanagement an. Fünf berichtspflichtige Unternehmen setzen sich das Ziel Null für den Frauen-

anteil in der obersten Führungsebene. Zählt man die Unternehmen mit hinzu, die sich zwar eine Zielgröße setzen, aber keinen Zeitraum für die Zielerreichung angeben (Frist), erhöht sich der Anteil von 19 % auf 24 %.

## Wer sich keine Ziele setzen muss, tut es nicht

Bei den Unternehmen, die Ziel und Frist festgelegt haben, handelt es sich ausschließlich um Unternehmen, die dazu gesetzlich verpflichtet sind. **Freiwillig, also ohne gesetzliche Vorgabe, setzt sich bislang keines der 200 Unternehmen eine konkrete Zielgröße und Frist für den Frauenanteil im Topmanagement.**



19 % Unternehmen mit Ziel und Frist\* (38)

81 % Unternehmen ohne Ziel und Frist bzw. mit Ziel Null (162)

# WARME WORTE, WENIG KONKRETE ZIELE UND KPIS

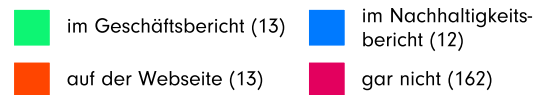
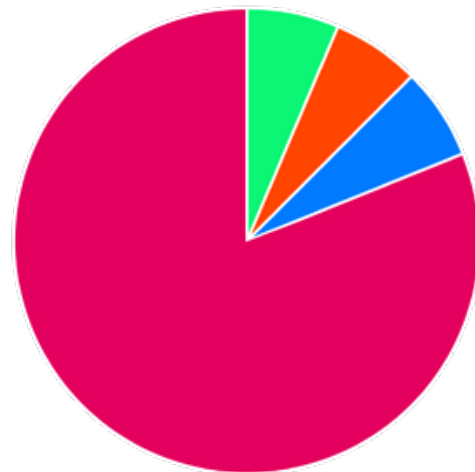
Zwar loben Unternehmen, die in ihren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten über Diversität berichten, Vielfalt als wichtig und wertvoll, z.B. für innovative Lösungen, gute Entscheidungen und eine motivierende Unternehmenskultur. Sie bekräftigen darauf hinwirken zu wollen und ihren Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten. Dabei tun sich Unternehmen schwer, ihrer Wertschätzung von Diversität und Chancengleichheit durch konkrete Zielgrößen und Fristen für die Frauenanteil in ihren Führungsebenen 1 bis 3 Ausdruck zu verleihen.

Zielgrößen werden meist nicht oder wenn, oft nur zusammengefasst für alle Führungspositionen angegeben. Unklar bleibt so, welches konkrete Ziel sich das Unternehmen für die Geschäftsführung bzw. den Vorstand setzt. Möglicherweise fällt es Geschäftsführenden schwer, Veränderungen für die zukünftige Besetzung des eigenen Gremiums festzulegen.

## Auch große Unternehmen ohne Zielgröße und Frist

Auch Unternehmen, die viele Mitarbeitende beschäftigen und gesetzlich verpflichtet sind, Ziel und Frist für den Frauenanteil in der Geschäftsführung anzugeben, tun dies oft nicht. Darunter sind Makler- und Beratungshäuser wie Engel & Völkers, BNP Paribas Real Estate und Mc Makler ebenso wie das Bauunternehmen

### Wo Unternehmen Ziele und Fristen für mehr Frauen in der Geschäftsführung veröffentlichen



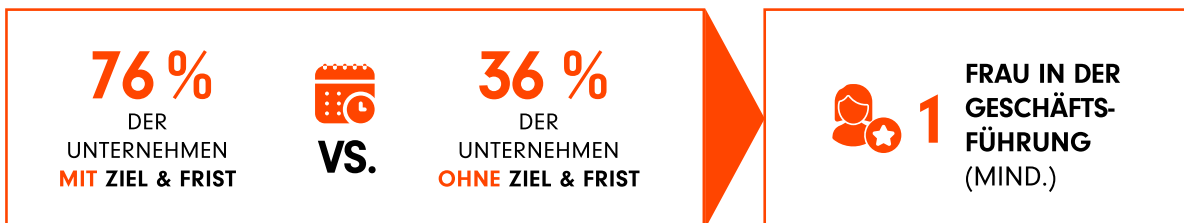
Otto Wulff Bauunternehmung oder Immobiliendienstleisterinnen wie Apleona, Kötter Services, Dussmann Group, Goldbeck, Klüh Service Management, Niederberger Gruppe, Piepenbrock und Wisag.

# MEHR ZIELE, MEHR FRAUEN

## Unternehmen mit konkreten Zielen und Fristen haben häufiger Frauen an der Spitze

Die Chance, von weiblichen Perspektiven im Topmanagement profitieren zu können, steigt mit konkreten KPIs. Von den 38 Immobilienunternehmen, die sich Ziel und Frist für den Frauenanteil in der Geschäftsführung gesetzt haben, haben 29 Unternehmen bereits mindestens eine Frau als Geschäftsführerin. Das sind 76 %.

Zum Vergleich: Bei den 152 Unternehmen ohne Zielgröße und Frist sind es nur 36 %. Heißt: Konkrete KPIs helfen Unternehmen, ihre Diversitätsziele schneller zu erreichen und so von gemischten Führungsteams an ihrer Spitze zu profitieren.



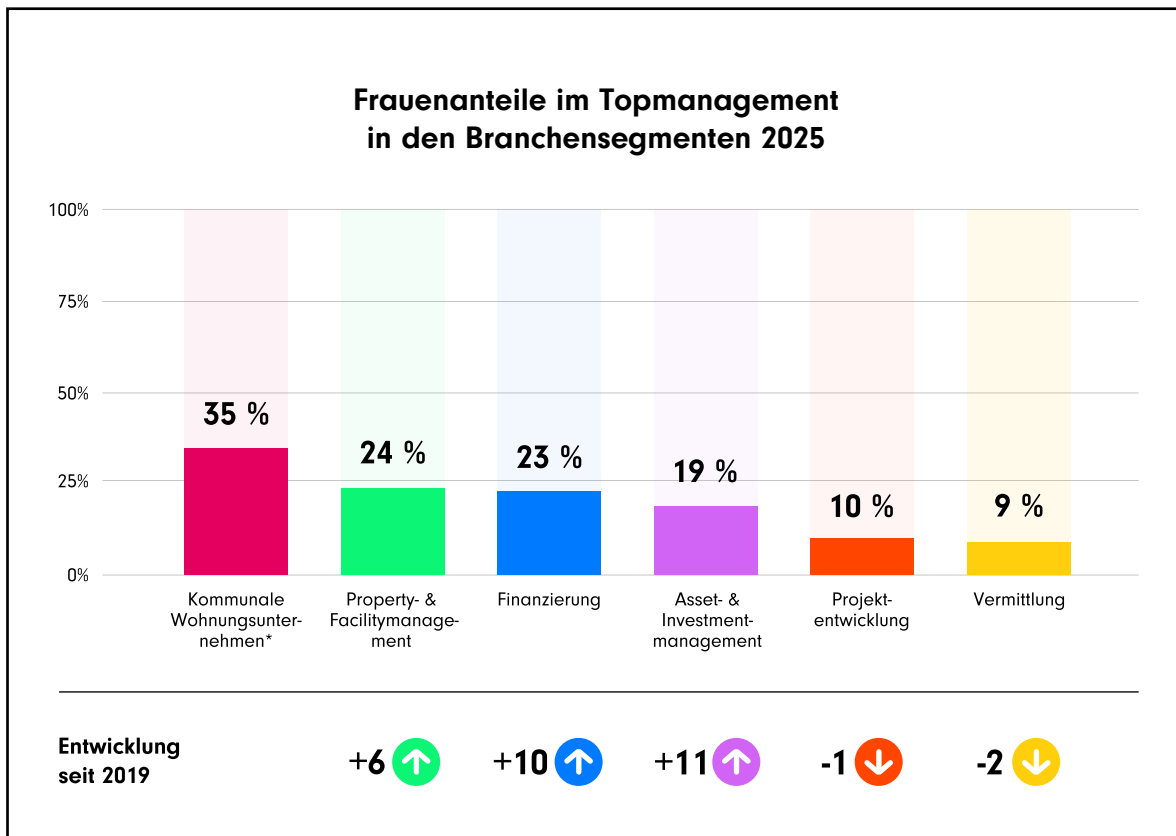
## FRAUENANTEILE AN DER SPITZE: ZWISCHEN 9 % UND 35 % IN DEN BRANCHENSEGMENTEN

Frauen sind in den Geschäftsführungen der Branche unterschiedlich stark vertreten. Die Anteile schwanken zwischen 9 % in der Vermittlung und 35 % bei den kommunalen Wohnungsunternehmen.

Diese Unterschiede spiegeln die insgesamt heterogene Immobilienwirtschaft wider. Während finanzierende Banken (23 % Frauenanteil im Topmanagement) in der Regel verpflichtet sind, sich Ziele und Fristen für die Frauenanteile in den Führungsebenen zu setzen, durch das Mindestbeteiligungsgebot oft auch zu mindestens einer Frau im Vorstand, sind kommunale Unternehmen (35 %) in

öffentliche Strukturen eingebettet, die sich stärker an politischen und gesellschaftlichen Gleichstellungszielen orientieren. Im Segment Property- und Facilitymanagement ist der Frauenanteil von 24 % in den Geschäftsführungen vor allem auf die Property Management Branche zurückzuführen, in der sich der hohe Anteil von Frauen auch in den Führungsebenen widerspiegelt.

Die Schlusslichter im Vergleich der Branchensegmente bilden die männlich dominierte Projektentwicklung (10 % Frauenanteil an der Spitze) und die Vermittlung (9 %).



## WAS SICH SEIT 2019 GETAN HAT

### Frauenanteile in Geschäftsführungen steigen um 5 Prozentpunkte

Zwischen 2019 bis 2025 stieg der Frauenanteil an der Spitze führender Immobilienunternehmen von durchschnittlich 12,2 % auf 17 %, also um knapp 5 Prozentpunkte\*. Die Steigerung ist zurückzuführen auf deutliche Anstiege in den Segmenten Finanzierung (plus 10 Prozentpunkte), Asset- und Investmentmanagement (plus 11

Prozentpunkte) sowie Property- und Facilitymanagement (plus 6 Prozentpunkte).

Rückläufig entwickelten sich dagegen die Segmente Vermittlung sowie Projektentwicklung, hier ging der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen um 2 Prozentpunkte bzw. um einen Prozentpunkt zurück.

\* Zahlen aus 2019: Frauen in Führungspositionen in der Immobilienwirtschaft in Deutschland, Raphaela Rudolph, IREBS Universität Regensburg (2020). Kommunale Wohnungsunternehmen wurden in der Arbeit nicht betrachtet.

# KEINE DER VIER F!F FORDERUNGEN ERFÜLLT

Mit der Vereinsgründung 2019 hat F!F vier Forderungen an die 100 führenden Immobilienunternehmen gestellt. Im Fokus: Ziele und Fristen für die Frauenanteile in den Führungsebenen der Unternehmen und die Forderung nach mindestens einer Frau in der Geschäftsführung.

Mit Blick auf die in diesem Bericht untersuchten 200 Unternehmen ist Anfang 2025 keine der vier Forderungen erfüllt.

2019: FORDERUNG	2025: STATUS QUO
<p><b>1.</b> Bis 2022 legen Unternehmen eine Zielgröße und Frist für den Frauenanteil in der 1. Managementebene fest.</p>	<p><b>✗</b> Im Januar 2025 haben 81 % der Unternehmen keine Zielgröße und Frist für den Frauenanteil in der ersten Managementebene definiert.</p>
<p><b>2.</b> Bis 2022 legen Unternehmen Zielgrößen und Fristen für die Frauenanteile in den Führungsebenen 2 und 3 fest.</p>	<p><b>✗</b> Die Forderung wurde für diesen Bericht nicht detailliert untersucht. Da nur 19 % der Unternehmen eine Zielgröße und Frist für die oberste Führungsebene festgelegt haben, ist davon auszugehen, dass viele Unternehmen auch für die Führungsebenen 2 und 3 keine Zielgrößen und Fristen definiert haben.</p>
<p><b>3.</b> Bis 2022 setzt sich kein Unternehmen mehr das Ziel Null für den Frauenanteil in der 1. Managementebene.</p>	<p><b>✗</b> 2025 setzen sich fünf Unternehmen explizit das Ziel Null für den Frauenanteil in der obersten Führungsebene.</p>
<p><b>4.</b> Bis 2025 hat jedes führende Immobilienunternehmen mindestens eine Frau in der Geschäftsführung bzw. im Vorstand.</p>	<p><b>✗</b> 106 der 200 führenden Unternehmen (53 %) haben Anfang 2025 keine Frau an der Spitze. Erst weniger als die Hälfte der Unternehmen (47 %) hat mindestens eine Frau an der Spitze und die Forderung erfüllt.</p>

# FRAUEN AN DER SPITZE, ZIELE & FRISTEN

## Ein Blick auf die sechs Branchensegmente

### FINANZIERUNG

#### Geschäftsmodell und Fokus

Banken, Bausparkassen, Landesförder- und Kreditanstalten finanzieren mit Krediten und Darlehen den Kauf, Bau und die Sanierung von Gebäuden und Grundstücken.



**27**

Unternehmen



**23 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**24**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**3**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**17**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**0**

Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement



**+10**

Prozentpunkte beim Frauenanteil  
im Topmanagement seit 2019

#### + Positiv

Spitzenreiterin in der Branche in puncto Ziele und Fristen für mehr Frauen im Topmanagement: 17 von 27 Unternehmen, knapp zwei Drittel, setzen sich eine klare Zielgröße und einen Zeitraum zur Erreichung des Ziels. Mit einem Frauenanteil in den Vorständen von 23 % landen die Immobilienfinanziererinnen auf Platz 3 in der Branche. Zwei Unternehmen erreichen Parität an der Spitze, die Commerzbank\* (3/6) und die GLS Gemeinschaftsbank (2/4). Und: Kein einziges Unternehmen plant mit Null Frauen an der Spitze.

\* Seit dem Start von Carsten Schmitt als Finanzvorstand am 1. Februar 2025 ist der Vorstand der Commerzbank AG mit drei Frauen und vier Männern und damit nicht mehr paritätisch besetzt.

## PROJEKTENTWICKLUNG

### Geschäftsmodell und Fokus

Projektentwicklungsunternehmen kaufen Grundstücke oder Gebäude, bauen oder modernisieren sie und verkaufen sie anschließend oder halten sie im eigenen Bestand. Eine Branche mit hohem Druck im Tagesgeschäft und Risiko durch mit eigenem Geld finanzierte bzw. mit finanzierte Projekte.



**52**

Unternehmen



**10 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**14**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**38**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**3**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**1** Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement



**-1** Prozentpunkte beim Frauenanteil  
im Topmanagement seit 2019

### + Positiv

Bonava Deutschland, Gateway Real Estate und Vonovia setzen sich Ziel und Frist für den Frauenanteil in der Unternehmensführung. Quantum Immobilien erreicht als einziges Projektentwicklungsunternehmen mit einer Geschäftsführung mit mehr als zwei Personen Parität: Celia-Isabel Vietmeyer und Sandra Scholz führen das Unternehmen gemeinsam mit Frank Gerhard Schmidt und Philipp Schmitz-Morkramer.

### - Negativ

38 von 52 Unternehmen, fast drei Viertel, haben keine einzige Frau in der Geschäftsführung. 49 Unternehmen setzen sich weder Zielgröße noch Frist für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Die Instone Real Estate Group setzt sich bis Ende 2025 das Ziel Null für den Frauenanteil im Vorstand.



## PROPERTY- UND FACILITYMANAGEMENT

### Geschäftsmodell und Fokus

Während sich Property-Management-Unternehmen (auch Hausverwaltungen) um die Mieterinnen und Mietern in den Gebäuden, Vermietung, Buchhaltung, Nebenkostenabrechnungen kümmern, sind Facility-Management-Dienstleisterinnen stark technisch orientiert. Ihr Aufgabenfeld umfasst neben der Wartung und Instandhaltung von Gebäuden und Anlagen auch Services wie Reinigung, Grünanlagenpflege und Catering.



**32**

Unternehmen



**24 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**13**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**19**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**2**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**2**

Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement



**+6**

Prozentpunkte beim Frauenanteil  
im Topmanagement seit 2019

### + Positiv

Zweitstärkstes Segment in puncto Frauenanteil in der obersten Führungsebene (24 %). Grund dafür sind die Property-Management-Unternehmen wie Dr. Sasse Gruppe (4/4), BNP Paribas Real Estate Property Management (2/4), Immobilien Krulich (2/3) und Strabag PFS (2/5) oder Tattersall Lorenz Immobilienmanagement (1/1).

### - Negativ

Die Facility-Management-Unternehmen, die zu den größten Arbeitgeberinnen in der Immobilienbranche gehören, tun sich nicht nur schwer damit, Frauen in ihre Unternehmensführungen zu bringen. Obwohl gesetzlich dazu verpflichtet, setzen sich viele FM-Unternehmen, darunter Apleona, Kötter Services, Dussmann Group, Goldbeck, Klüh Service Management, Niederberger Gruppe, Piepenbrock und Wisag, keine Zielgröße und Frist für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Zwei Unternehmen setzen sich das Ziel Null für den Frauenanteil in der Geschäftsführung: die Caverion Deutschland ohne Angabe einer Frist und die SPIE Germany Switzerland Austria bis zum 1. Dezember 2025.

## ASSET- UND INVESTMENTMANAGEMENT

### Geschäftsmodell und Fokus

Unternehmen, die den eigenen Immobilienbestand managen beziehungsweise für Dritte Managementleistungen erbringen, darunter Fondsgesellschaften und Vermögensverwaltungen. Die Unternehmen sammeln Gelder von Anlegerinnen und Anlegern ein, investieren in Immobilien und Bauprojekte und managen die Investitionen.



**39**

Unternehmen



**19 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**22**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**17**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**7**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**1** Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement



**+11** Prozentpunkte beim Frauenanteil  
im Topmanagement seit 2019

### + Positiv

Das Segment, das in puncto Frauen in Führung am stärksten aufgeholt hat, von 8 % in 2019 auf 19 % in 2025. Zwei Unternehmen haben mehr als nur eine, nämlich zwei Frauen an der Spitze, die R+V Lebensversicherung und die MEAG MUNICH ERGO Asset-Management und bei der BNP Paribas Real Estate Investment Management Germany sind alle drei Geschäftsführenden weiblich. Zwei Unternehmen haben mit einer Frau und einem Mann in der Geschäftsführung Parität erreicht: die TAG Immobilien und Cromwell Germany.

### - Negativ

Luft nach oben gibt es bei den KPI fokussierten Asset- und Investmentmanagement-Unternehmen Zielgrößen und Zielerreichungsfristen mehr Vielfalt in ihr Management zu bringen. Nur sieben von 39 Unternehmen definieren Ziel und Frist für den Frauenanteil in der Geschäftsführung. Die alstria setzt sich bis 31.12.2027 das Ziel Null für den Frauenanteil in der Geschäftsführung (Vorstand derzeit mit nur einer Person besetzt).

## VERMITTLUNG

### Geschäftsmodell und Fokus

Im Auftrag Dritter vermieten oder verkaufen Vermittlungsunternehmen Gebäude, Grundstücke und Mietflächen.



**29**

Unternehmen



**9 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**8**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**21**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**0**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**1** Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement



**-2** Prozentpunkte beim Frauenanteil  
im Topmanagement seit 2019

#### + Positiv

Vier Unternehmen führen im gemischten Doppel und erreichen Parität an der Spitze: Cushman & Wakefield mit Tina Reuter und Colin Wilson, Aigner Immobilien mit Thomas Aigner und Jenny Steinbeiß, die Immobilienvermittlung BW mit Thomas Wagner und Lena von Holleben sowie Beate Protze Immobilien mit Thomas Birnstein und Charlotte Mai.

#### - Negativ

Die Vermittlung ist das Schlusslicht der Branche in puncto Frauenanteile an der Spitze. 91 % der Geschäftsführungspositionen in den 29 Vermittlungsunternehmen sind mit Männern besetzt. Obwohl in vielen Unternehmen gleich viele Frauen und Männer arbeiten, sind die Bemühungen, mehr Frauen in Führung zu bringen, sehr gering. Kein einziges Unternehmen hat sich Ziele und Fristen für den Frauenanteil im Topmanagement gesetzt, darunter große Maklerunternehmen wie BNP Paribas Real Estate Holding, Engel & Völkers und McMakler. CBRE legt im Geschäftsbericht 2023 für die nächsten fünf Jahre das Ziel Null für den Frauenanteil in der Geschäftsführung fest.

## KOMMUNALE WOHNUNGSUNTERNEHMEN

### Geschäftsmodell und Fokus

Kommunale Wohnungsunternehmen bieten preiswerten Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten an. Sie übernehmen wichtige soziale und stadtentwicklerische Aufgaben in Wohnvierteln und Nachbarschaften und sind in der Regel gesellschaftsrechtliche Beteiligungen von Städten und Kommunen.



**21**

Unternehmen



**35 %**

Frauenanteil in der  
Geschäftsführung



**13**

Unternehmen mit  
min. einer Frau in der  
Geschäftsführung



**8**

Unternehmen mit  
nur Männern in der  
Geschäftsführung



**9**

Unternehmen mit  
Ziel und Frist



**0**

Unternehmen mit Ziel Null für den  
Frauenanteil im Topmanagement





### + Positiv









In den kommunalen Wohnungsunternehmen ist der Anteil weiblicher Geschäftsführender mit 35 % am höchsten, damit führen sie die Branche an. Vergleichsweise viele Wohnungsunternehmen erreichen Parität an der Spitze: die ABG FRANKFURT HOLDING Wohnungsbau- und Beteiligungsgesellschaft, bauverein, degewo, GEWOBA Wohnen und Bauen, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft, Leipziger Wohnungs- und Baugesellschaft, Münchner Wohnen, SAGA Unternehmensgruppe, STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft und die Freiburger Stadtbau. Fast alle Geschäftsführungen sind klein, 20 von 21 kommunalen Unternehmen werden von nur einer oder zwei Personen geführt.

# WER FÜHRT DIE BRANCHE AN?

## Rankings der 200 Immobilienunternehmen in sechs Segmenten

FINANZIERUNG	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
 Commerzbank AG	3/6	50%	Min. eine Frau	-
 GLS Gemeinschaftsbank eG	2/4	50%	30%	-
Berlin Hyp AG	1/3	33%	33%	bis 30.06.2027
DZ HYP AG	1/3	33%	33%	bis Juli 2028
HypoVereinsbank (UniCredit Bank GmbH)	3/9	33%	43%	bis 31.12.2027
Sparkasse Köln Bonn AdöR	2/6	33%	33%	bis 2025
Taunus Sparkasse AdöR	1/3	33%	-	-
Aareal Bank AG	1/4	25%	25%	bis 30.06.2027
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	1/4	25%	25%	bis 31.10.2026
Berliner Sparkasse AdöR	1/4	25%	25%	bis 2027
DKB Deutsche Kreditbank AG	1/4	25%	20%	bis 30.06.2027
Frankfurter Sparkasse AdöR	1/4	25%	-	-
Landesbank Berlin AG	1/4	25%	25%	bis 2027
Stadtsparkasse München AdöR	1/4	25%	-	-
Norddeutsche Landesbank Girozentrale AdöR	1/4	25%	-	-
Sparkasse Düsseldorf AdöR	1/4	25%	25%	-
Bayerische Landesbank AdöR	1/5	20%	Min. eine Frau	bis Mitte 2025
Deutsche Pfandbriefbank AG	1/5	20%	20%	bis 30.06.2027
Hamburger Sparkasse AG	1/5	20%	40%	bis 30.06.2027
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale AdöR	1/5	20%	-	-
Deka Bank Deutsche Girozentrale AG	1/6	17%	Min. eine Frau	-
ING DiBa AG	1/7	14%	30%	bis 31.12.2026
Kreissparkasse Köln AdöR	1/7	14%	33%	bis 2025





FINANZIERUNG	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
Landesbank Baden- Württemberg AdöR	1/7	14%	-	-
Hamburger Commercial Bank AG	0/4	0%	25%	bis 30.06.2027
Münchener Hypotheken- bank eG	0/3	0%	33%	bis 2026
Oldenburgische Landes- bank AG	0/6	0%	20%	bis 30.11.2028







PROJEKT- ENTWICKLUNG	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
Bonava Deutschland GmbH	1/1	100%	50%	bis April 2028
Coinel Development GmbH	1/1	100%	-	-
 ECE Group GmbH & Co. KG	1/2	50%	-	-
 Landmarken AG	1/2	50%	-	-
 Quantum Immobilien AG	2/4	50%	-	-
 Struktur-Förderung Braun- schweig GmbH	1/2	50%	-	-
P3 Logistic Parks GmbH	1/3	33%	-	-
Sirius Facilities GmbH	1/3	33%	-	-
WvM Immobilien + Projektent- wicklung GmbH	1/3	33%	-	-
Buwog Bauträger GmbH	1/4	25%	-	-
UBM Development AG	1/4	25%	-	-
Vonovia SE	1/5	20%	20%	bis 31.12.2026
Bauwens GmbH & Co. KG	1/6	17%	-	-
Art-Invest Real Estate Manage- ment GmbH & Co. KG	1/8	13%	-	-
Accumulata Group GmbH	0/3	0%	-	-
Adler Group S.A.	0/4	0%	-	-
Aurelis Real Estate GmbH	0/4	0%	-	-
B&L Real Estate GmbH	0/3	0%	-	-
Bauwert AG	0/3	0%	-	-
Bayerische Hausbau GmbH & Co. KG	0/2	0%	-	-
Becken Holding GmbH	0/3	0%	-	-
BPD Immobilienentwicklung GmbH	0/3	0%	-	-
CA Immobilien Anlagen AG	0/2	0%	-	-
Cube Real Estate GmbH	0/1	0%	-	-
Cureus GmbH	0/3	0%	-	-
DIE Deutsche Immobilien Entwi- cklungs AG	0/2	0%	-	-
Dietz AG	0/2	0%	-	-
Doblinger Beteiligung GmbH	0/1	0%	-	-
Edge Technologies GmbH	0/2	0%	-	-





PROJEKT- ENTWICKLUNG	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
Garbe Immobilien-Projekte GmbH	0/3	0%	-	-
Gateway Real Estate AG	0/1	0%	25%	bis 31.12.2024
GBI Group GmbH	0/3	0%	-	-
GCP Germany Management GmbH	0/2	0%	-	-
Goodman Germany GmbH	0/2	0%	-	-
Groß & Partner Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH	0/4	0%	-	-
Hines Immobilien GmbH	0/2	0%	-	-
Industria Immobilien GmbH	0/3	0%	-	-
Instone Real Estate Group SE	0/3	0%	0%	bis 2025
Interhomes AG	0/2	0%	-	-
Lang & Cie. Real Estate AG	0/7	0%	-	-
Momeni Gruppe GmbH	0/3	0%	-	-
OFB Projektentwicklung GmbH	0/1	0%	-	-
Otto Wulff Bauunternehmung GmbH	0/3	0%	-	-
Panattoni Germany Properties GmbH	0/4	0%	-	-
Pandion AG	0/2	0%	-	-
Prologis Germany Management GmbH	0/2	0%	-	-
Segro Germany GmbH	0/3	0%	-	-
Strabag SE	0/5	0%	-	-
Ten Brinke Group B.V.	0/3	0%	-	-
Trei Real Estate GmbH & Co. KG	0/2	0%	-	-
VGP Industriebau GmbH	0/2	0%	-	-
Zech Group SE	0/4	0%	-	-











PROPERTY- UND FACILITY- MANAGEMENT	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
Dr. Sasse AG	4/4	100%	-	-
GIG Technology & Real Estate GmbH	1/1	100%	-	-
Tattersall Lorenz Immobilienmanagement GmbH	1/1	100%	-	-
Immobilien Krulich GmbH	2/3	67%	-	-
 BNP Paribas Real Estate Property Management GmbH	2/4	50%	-	-
 Gebau GmbH	1/2	50%	-	-
 KÖTTER Verwaltungs-GmbH	1/2	50%	-	-
 Sodexo Services GmbH	1/2	50%	-	-
 Tectareal Property Management GmbH	1/2	50%	-	-
Fraport AG	2/5	40%	25%	-
STRABAG Property and Facility Services GmbH	2/5	40%	-	-
ISS Facility Services Holding GmbH	1/3	33%	30%	bis 31.12.2025
Compass Group Deutschland GmbH	1/5	20%	33%	-
Apleona GmbH	0/5	0%	-	-
Bayern Facility Management GmbH	0/2	0%	-	-
Capera Immobilien Service GmbH	0/1	0%	-	-
Caverion Deutschland GmbH	0/1	0%	0%	-
DGIM Deutsche Gesellschaft für Immobilienmanagement mbH	0/1	0%	-	-
Dussmann Stiftung & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien	0/5	0%	-	-
Engie Deutschland GmbH	0/2	0%	25%	bis 31.12.2025
GCM Gebäude- und Centermanagement GmbH	0/1	0%	-	-
GOLDBECK GmbH	0/5	0%	-	-
HEICO Holding GmbH	0/1	0%	-	-
IC Immobilien Holding GmbH	0/2	0%	-	-

PROPERTY- UND FACILITY- MANAGEMENT	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
Klüh Service Management GmbH	0/2	0%	-	-
MVGM Holding Deutschland GmbH	0/1	0%	-	-
NIEDERBERGER Gruppe Verwaltungs-GmbH	0/3	0%	-	-
Piepenbrock Service GmbH & Co. KG	0/5	0%	-	-
Savills Facility Management Deutschland GmbH	0/2	0%	-	-
SPIE Germany Switzerland Austria GmbH	0/1	0%	0%	bis 01.12.2025
Valon Group GmbH	0/1	0%	-	-
WISAG Facility Service Holding SE	0/2	0%	-	-

ASSET- & INVESTMENT-MANAGEMENT	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
BNP Paribas Real Estate Investment Management Germany GmbH	3/3	100%	-	-
 Cromwell Germany GmbH	1/2	50%	-	-
 TAG Immobilien AG	1/2	50%	30%	-
MEAG MUNICH ERGO Asset-Management GmbH	2/5	40%	25%	bis 31.12.2025
R+V Lebensversicherung AG	2/5	40%	40%	bis 30.06.2027
AEW Invest GmbH	1/3	33%	-	-
Barings GmbH	1/3	33%	-	-
Deutsche Wohnen SE	1/3	33%	20%	bis 30.06.2025
Pimco Prime Real Estate GmbH	1/3	33%	-	-
Real I.S. AG	1/3	33%	-	-
Commerz Real AG	1/4	25%	25%	bis 31.12.2026
Deutsche Asset One GmbH	1/4	25%	-	-
Garbe Industrial Real Estate GmbH	1/4	25%	-	-
HANSAINVEST Real Assets GmbH	1/4	25%	-	-
IntReal International Real Estate Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH	1/4	25%	-	-
Jones Lang LaSalle SE	1/4	25%	-	-
Swiss Life Asset Managers Deutschland GmbH	1/4	25%	-	-
Bayerische Versorgungskammer KdöR	1/5	20%	-	-
Deka Immobilien Investment GmbH	1/5	20%	20%	bis 2025
Union Investment Real Estate GmbH	1/5	20%	-	-
Universal-Investment-Gesellschaft mbH	1/6	17%	13%	bis August 2027
DWS Group GmbH & Co. KGaA	1/6	17%	eine Frau	-
Aachener Grundvermögen Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH	0/2	0%	-	-

ASSET- & INVESTMENT-MANAGEMENT	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
abrdrn Investments Deutschland AG	0/3	0%	-	-
alstria Office REIT-AG	0/1	0%	0%	bis 31.12.2027
AUR Portfolio III SE & Co. KGaA	0/3	0%	-	-
DLE Group AG	0/2	0%	-	-
HanseMerkur Grundvermögen AG	0/3	0%	-	-
Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH	0/4	0%	-	-
Investa Holding GmbH	0/5	0%	-	-
KanAm Grund Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH	0/4	0%	-	-
M7 Real Estate Germany GmbH	0/3	0%	-	-
Moayeddi Investments GmbH	0/1	0%	-	-
MPC Münchmeyer Petersen Capital AG	0/3	0%	-	-
PATRIZIA SE	0/6	0%	25%	bis 31.12.2028
Publity AG	0/1	0%	-	-
QUEST Funds GmbH	0/2	0%	-	-
RFR Holding GmbH	0/1	0%	-	-
Schroder Real Estate Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH	0/3	0%	-	-

VERMITTLUNG	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
 Aigner Immobilien GmbH	1/2	50%	-	-
 Beate Protze Immobilien GmbH	1/2	50%	-	-
 Cushman & Wakefield GmbH	1/2	50%	-	-
 Immobilienvermittlung BW GmbH	1/2	50%	-	-
apollo real estate GmbH & Co. KG	1/3	33%	-	-
Böcker-Wohnimmobilien GmbH	1/3	33%	-	-
Aengevelt Immobilien GmbH & Co. KG	1/5	20%	-	-
BNP Paribas Real Estate Holding GmbH	1/5	20%	-	-
Avison Young Germany GmbH	0/2	0%	-	-
Betterhomes Deutschland GmbH	0/1	0%	-	-
Castoreal GmbH	0/2	0%	-	-
CBRE GmbH	0/5	0%	0 %	bis 2028
Claus Blumenauer Immobilien GmbH	0/1	0%	-	-
Colliers International Deutschland GmbH	0/20	0%	-	-
Der Immo Tip Vermittlung von Immobilien GmbH	0/2	0%	-	-
Duken & v. Wangenheim AG	0/1	0%	-	-
Engel & Völkers Holding GmbH	0/6	0%	-	-
Finest Properties Deutschland GmbH	0/2	0%	-	-
Grossmann & Berger GmbH	0/3	0%	-	-
Immobilien SOLLMANN+ZAGEL GmbH	0/1	0%	-	-
Knight Frank (Frankfurt) Capital Markets GmbH	0/2	0%	-	-
KSK-Immobilien GmbH	0/2	0%	-	-
Lührmann Deutschland GmbH & Co.KG	0/3	0%	-	-
McMakler GmbH	0/1	0%	-	-
Realogis Holding GmbH	0/1	0%	-	-

## VERMITTLUNG



FRAUEN IM  
VORSTAND



FRAUENANTEIL  
VORSTAND



ZIEL FRAUENANTEIL  
VORSTAND



FRIST FÜR  
DAS ZIEL

Savills Immobilien Beratungs-  
GmbH

0/5

0%

-

-

Tolle Immobilien GmbH

0/1

0%

-

-

Vertrieb Deutschland.Immo-  
bilien GmbH

0/1

0%

-

-















Wentzel Dr. Franchise GmbH

0/3

0%

-

-

KOMMUNALE WOHNUNGS- UNTERNEHMEN	 FRAUEN IM VORSTAND	 FRAUENANTEIL VORSTAND	 ZIEL FRAUENANTEIL VORSTAND	 FRIST FÜR DAS ZIEL
GAG Immobilien AG	2/2	100%	50%	bis 30.06.2027
Grundstücks- und Gebäude- wirtschafts-Gesellschaft m.b.H. (GGG)	1/1	100%	-	-
 ABG FRANKFURT HOLDING Wohnungsbau- und Beteili- gungsgesellschaft mbH	1/2	50%	50%	bis Dez. 2023
 bauverein AG	1/2	50%	50%	bis 30.06.2027
 degewo AG	1/2	50%	50%	bis 31.12.2026
 GEWOBA AG Wohnen und Bauen	1/2	50%	50%	bis 31.12.2027
 HOWOGE Wohnungsbaugesell- schaft mbH	1/2	50%	40%	-
 Leipziger Wohnungs- und Bau- gesellschaft mbH	1/2	50%	50%	-
 Münchner Wohnen GmbH	1/2	50%	-	-
 SAGA Unternehmensgruppe AG	1/2	50%	-	-
 STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mbH	1/2	50%	-	-
 Freiburger Stadtbau GmbH	1/2	50%	-	-
Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungs- gesellschaft mbH	1/3	33%	33%	bis 30.06.2026
Dortmunder Gesellschaft für Wohnen mbH	0/1	0%	-	-
GESOBAU AG	0/2	0%	50%	bis 2023
Gewobag Wohnungsbau- Aktiengesellschaft Berlin	0/2	0%	50%	bis 31.12.2026
hanova Wohnen GmbH	0/1	0%	-	-
Immobilien Management Essen GmbH	0/2	0%	-	-
Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH	0/2	0%	-	-
WBM Wohnungsbaugesell- schaft Berlin-Mitte mbH	0/2	0%	-	-
WIRO Wohnen in Rostock Wohnungsgesellschaft mbH	0/2	0%	50%	bis 2028

# DIE DEUTSCHEN IMMOBILIEN- UNTERNEHMEN IM VERGLEICH

## Blick an die Börse und nach Schweden

Mit 18 % liegt der Frauenanteil im Topmanagement der 200 führenden Immobilienunternehmen leicht hinter dem der deutschen Börsenunternehmen mit 19,7 % und der DAX40-Unternehmen mit 24,7 %\*. Frauen sind deutlich seltener in Geschäftsführungen der Immobilienbranche anzutreffen als in börsennotierten Unternehmen: Während über die Hälfte der 200 Immobilienunternehmen Anfang

2025 keine einzige Frau an der Spitze hat (53 %), sind es an der Börse nur ein Drittel der Unternehmen (34 %).

Zielgrößen und Fristen für die Frauenanteile in Führung werden von Immobilienunternehmen deutlich seltener gesetzt und veröffentlicht als von Börsenunternehmen, von denen die meisten dazu gesetzlich verpflichtet sind.

## Positivbeispiel: Schwedische Immobilienunternehmen an der Börse mit 41 % Frauen im Topmanagement

Der Blick ins Ausland zeigt, es geht auch anders. So hat an der schwedischen Börse die Immobilienbranche von allen dort gelisteten Unternehmen In puncto Frauenanteil die Nase vorn: 41 % der Vorstandspeditionen der Immobilienunternehmen sind mit Frauen besetzt. Bei den 200 führenden deutschen Immobilienunternehmen sind es nur 18 %.

18 %



Frauenanteil in  
200 deutschen  
Immobilienunternehmen

24,7 %



Frauenanteil in  
den Vorständen der 40 größten  
deutschen börsennotierten  
Unternehmen

41 %



Frauenanteil in  
schwedischen Immobilien-  
unternehmen an der Börse\*\*

\* Zahlen Börsenunternehmen: AllBright Bericht 09/2024

\*\* Zahlen schwedische Immobilienbranche: The AllBright Report: Women Sprint towards the Goal, 09/2024



# MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE

## 5 Tipps für erfolgreiche Immobilienunternehmen

Gemischte Führungsteams machen den Unterschied! Seit vielen Jahren belegen nationale und internationale Studien die unternehmerischen Vorteile von Diversität im Management: mehr Umsatz und mehr Gewinn, eine höhere Attraktivität für Talente und motiviertere Mitarbeitende, mehr Innovationskraft, bessere Einschätzung von Risiken und ein höheres Scoring bei Investierenden und in der Nachhaltigkeitsbewertung\*.

Auch Immobilienunternehmen können davon profitieren. Hier sind unsere 5 Tipps für mehr Frauen im Management.

1

### ZIELGRÖSSEN UND FRISTEN SETZEN

Jede Veränderung braucht ein klares Ziel. KPIs für mehr Frauen in den Führungsebenen helfen, konkrete Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen zu entwickeln, umzusetzen und erfolgreiche Entwicklung zu monitoren. Und: Auf messbarer Zielgrößen lassen sich Diversitätsziele leichter in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte integrieren.



2

### TALENTPROGRAMME PARITÄTISCH BESETZEN

Frauen von Anfang an fördern. Talent- und Entwicklungsprogramme zu 50 % mit Frauen besetzen. So stehen später für Beförderungen genauso viele qualifizierte Frauen wie Männer zur Verfügung.



3

### HÜRDEN IM UNTERNEHMEN ERKENNEN UND ABBAUEN

Teilzeitfalle, fehlender Zugang zu Netzwerken, unbewusste Vorurteile – es gibt viele Hürden für Frauen auf dem Weg in die Führungsetagen. Frage die Frauen im Unternehmen, welche Hürden und Bremsklötze sie in ihrem Job erleben und entwickle so gezielte Maßnahmen diese abzubauen.



## 4

## FÜHRUNGSPPOSITIONEN VEREINBARKEITSFREUNDLICH GESTALTEN

„Führung geht bei uns nur in Vollzeit“ – das Vollzeit-Paradigma hält viele Frauen davon ab, den nächsten Karriereschritt anzustreben oder Ja zu sagen zu einem attraktiven Jobangebot. Arbeitsmodelle, die Führungsjob mit Privatleben und Familie vereinbar machen, erleichtern es Frauen sich beruflich weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen.



## 5

## MÄNNER AN BORD HOLEN

Veränderung geht nur gemeinsam. Und genau die wünschen sich auch viele Männer. Dialogformate und Workshops schaffen Raum, gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männer zu erkennen und gemeinsam Ideen und Lösungsansätze für alle zu entwickeln.



**TIPP:** Mehr über die Hürden und Bremsklötze für Frauen im Job in unserer Studie „Mehr Frauen in Führung in der deutschen Immobilienwirtschaft - Wie gelingt der Wandel?“

**McKinsey-Studie „Diversity Matters even more“ (2024):** Diese Studie analysierte Daten von über 1.200 Unternehmen in 23 Ländern und stellte fest, dass Unternehmen mit höherer Geschlechterdiversität in Führungsteams eine um 39 % höhere Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittlich profitabel zu sein. In Europa war dieser Effekt mit einer 62 % höheren Wahrscheinlichkeit noch ausgeprägter.

**ILO-Bericht „Women in Business and Management: The business case for change“ (2019):** Basierend auf einer Befragung von über 12.000 Unternehmen in 70 Ländern zeigte dieser Bericht, dass Unternehmen mit einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen ihre Gewinne um 5 % bis 20 % steigern konnten. Zudem verbesserten sich Aspekte wie Kreativität, Innovation und die Fähigkeit, Kundenbedürfnisse zu erfüllen. ILO

**Studie „Gender Diversity in Ownership and Firm Innovativeness in Emerging Markets“ (2023):** Diese Untersuchung von 7.848 kleinen und mittleren Unternehmen in 29 Schwellenländern ergab, dass Geschlechterdiversität im Eigentum positiv mit der Innovationsfähigkeit der Unternehmen korreliert. Dies wurde durch erhöhte Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie den Zugang zu externem Kapital vermittelt.