

Frauen in der Wohnungswirtschaft

Karrierebedingungen, Erhöhung der Frauenrepräsentanz

Sabina A. Riß
Christine Lechner
Alexis Mundt
Wolfgang Amann

Dezember 2019

FRAUEN IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT

Karrierebedingungen, Erhöhung der Frauenrepräsentanz

Im Auftrag des Landes Wien, Magistratsabteilung 50

Team:

Arch.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabina Astrid Reiß

DIⁱⁿ Mag.^a Christine Lechner

Dr. Alexis Mundt

FH-Doz.Dr. Wolfgang Amann

Dezember 2019

IIBW – Institut für Immobilien, Bauen und Wohnen GmbH

PF 2, A 1020 Wien

Tel. + 43 1 968 60 08

Mail: office@iibw.at

Internet: www.iibw.at

INHALT

HAUPTERGEBNISSE	5
EINLEITUNG	9
1 FRAUENANTEIL IN DEN BRANCHEN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT	12
1.1 Frauenanteile nach Branchen, Frauen in Führungspositionen	12
1.2 Qualitative Ergebnisse	15
2 RECRUITING VON FRAUEN	19
2.1 Fachkräftemangel	19
2.2 Stellenausschreibungen	20
2.3 Einstellungskriterien	20
2.4 Frauenquote	21
3 KARRIEREHINDERNISSE FÜR FRAUEN	23
3.1 Herkunft als Hemmnis?	24
3.2 Karrierearbeit und Konkurrenzkampf	24
3.3 Geschlechterdiskriminierung	25
3.4 Teilzeit: Zwischen Notwendigkeit und Wunsch	26
4 EINKOMMENSITUATION VON FRAUEN	31
4.1 Datenlage zu Einkommensunterschieden	31
4.2 Qualitative Ergebnisse zu Gender Pay Gap und Gehaltstransparenz	32
5 KARRIEREFÖRDERNDE MASSNAHMEN UND SICHTBARMACHUNG VON FRAUEN	35
5.1 Aus- und Weiterbildung	35
5.2 Unternehmen und Individuum	36
5.3 Mentoring und Role-Models	36
5.4 Stärkung der unternehmensinternen Sichtbarkeit	37
5.5 Stärkung der Medienpräsenz von Frauen	38
5.6 Frauennetzwerke	40
6 FRAUEN ALS ENTSCHEIDUNGSTRÄGERINNEN	42
6.1 Gemischtgeschlechtliche Unternehmensführung und Teams	43
6.2 Strukturelle Bedeutung und inhaltliche Kompetenz von Frauen	44
6.3 Wünsche zur Stärkung von Frauen in der Wohnungswirtschaft	46
7 POLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	48
8 ANHANG	50
8.1 Abbildungsverzeichnis	50
8.2 Expertinnen-Interviews	50
8.3 Interviewleitfaden	50
8.4 Teilnehmerinnen der Fokusgruppe	52
8.5 Literatur	53

ABKÜRZUNGEN

Arch+Ing	Kammer von ZiviltechnikerInnen, ArchitektInnen und IngenieurInnen
GBV	Gemeinnützige Bauvereinigung
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
ILO	International Labour Organization
MGW	Mehrgeschoßwohnbau
MZ	Mikrozensus
ÖNACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne)
Ö-ISCO	Österreichische Berufsklassifikation
WBF	Wohnbauförderung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

HAUPTERGEBNISSE

➔ Breit angelegte Themenstellung

Die Wohnungswirtschaft als Arbeitsgeberin von Frauen wird fassbar gemacht, indem die unterschiedlichen Teilbranchen bei Neubau (Projektentwicklung, Planungsdienstleistungen, Bauwirtschaft) und Bestandsbewirtschaftung (Vermarktung, Hausverwaltung, Bestandsbewirtschaftung) gesondert untersucht werden. Dabei geht es gleichermaßen um die Frage, wie der Frauenanteil in unterrepräsentierten Branchen erhöht werden kann und um die Forcierung von Frauen in Führungspositionen. Es werden die Rolle von Frauen in den unterschiedlichen Hierarchieebenen der Unternehmen, die weiterhin offene Gehaltsschere, Karrierehemmnissen und -chancen sowie politischen Handlungsoptionen thematisiert. Der Studie liegt eine gründliche Analyse vorhandener Literatur und aller einschlägig verfügbarer Daten zugrunde. Den Kern aber bilden Tiefeninterviews mit 10 Fachfrauen in Führungspositionen in der österreichischen Wohnungs-, Bau- und Immobilienwirtschaft sowie eine Fokusgruppe mit über 20 Teilnehmerinnen, die für eine Reflexion der Projektergebnisse zur Verfügung stand.

➔ Stark unterschiedliche Frauenanteile

Gesamtwirtschaftlich sind 47% der Beschäftigten Frauen. In den verschiedenen Branchen der Wohnungswirtschaft ist der Frauenanteil stark unterschiedlich, von unter 5% bei IngenieurkonsulentInnen und unter 10% im Tiefbau bis fast 60% bei Hausverwaltungen und Maklerunternehmen. Seit Anfang der 2010er Jahre änderte sich der Frauenanteil zwar in einzelnen Teilbranchen, insgesamt aber nur geringfügig.

➔ Sehr wenige Frauen in der Führungsebene

Es herrscht ein durchgängiges Muster, dass der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene geringer wird. So stehen den 60% Frauen bei Hausverwaltungen und Maklerunternehmen nur 20% bei den gewerberechtlichen GeschäftsführerInnen in diesen Sparten gegenüber. In der ersten (GeschäftsführerInnen, Vorstände, AufsichtsrätInnen, EigentümerInnen) und zweiten Führungsebene (AbteilungsleiterInnen) liegt der Frauenanteil in der Bauwirtschaft typischer Weise bei weit unter 10%, bei Immobilien- und Facility Management Unternehmen etwas höher. Deutlich unter 5% der gemeinnützigen Bauvereinigungen werden von Frauen geleitet. Allerdings holen Frauen in dieser Branche in der zweiten Ebene stark auf. Der Frauenanteil ist in der Hausverwaltung, der Vermarktung, in den Rechtsabteilungen, bei Human Resources und in der Buchhaltung vergleichsweise hoch, bei der Projektentwicklung und in den technischen Abteilungen niedrig. Die Bruchlinie beim Frauenanteil verläuft – und das ändert sich nur sehr langsam – beim Karriereschritt ins Management. Männer haben auch heute noch, wie seit jeher, weit bessere Chancen, in die Führungsebene in ihren Unternehmen aufzusteigen.

➔ Gender Pay Gap – schlechtere Bezahlung ist unfair

Frauen verdienen in Österreich um durchschnittlich 37% weniger als Männer, Vollzeitbeschäftigte immer noch um 16% weniger. Dieser „Gender Pay Gap“ (geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied) ist einer der europaweit höchsten. In den Branchen der Wohnungswirtschaft verdienen Frauen um 18% weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Unterschied ist im Baugewerbe geringer als in der Immobilienwirtschaft. Ein Hauptgrund für den Einkommensunterschied ist die bei Frauen sehr viel höhere Teilzeitquote.

Sie liegt in den Branchen der Wohnungswirtschaft bei über 50% bei den Frauen, aber unter 5% bei den Männern. Teilzeitbeschäftigung hat einige Vorteile und entspricht häufig dem Wunsch der Mitarbeiterinnen. Oft ist die Entscheidung aber auch den Umständen geschuldet, insbesondere wenn es um Kindererziehung geht. Die Nachteile von Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig. Sie bringt Lücken im Erwerbseinkommen und damit Nachteile bis in die Pension. Teilzeitbeschäftigte sind stärker von Kündigungen bedroht. Vor allem aber bedeutet ein Teiltrückzug aus der Vollerwerbstätigkeit massiv geminderte Karrierechancen. Der Teilzeitfaktor erklärt aber nur einen Teil des viel niedrigeren Einkommens. Es bleibt eine breite Lücke, die auf gehemmte Karrieren, niedrigere Einkommen bei gleicher Position im Unternehmen und bestehende Verhaltensmuster zurückzuführen sind. Eine Ausnahme ist der öffentliche Dienst.

➔ Gründe für den viel zu niedrigen Frauenanteil

Es ist zu unterscheiden zwischen den Gründen, warum verschiedene Berufsfelder wenige Frauen anziehen und jenen, die Frauen von Führungspositionen fernhalten. Manche Berufe eignen sich aufgrund der körperlichen Anforderungen tatsächlich nur eingeschränkt für Frauen (was für Führungskräfte in derselben Branche nicht zutrifft). In vielen männlich dominierten Berufsfeldern ist aber die geringe Zahl an Frauen selbst hauptverantwortlich dafür, dass ihr Anteil nicht steigt. Denn insbesondere bei der Berufsentscheidung ist wichtig, dass Mädchen und junge Frauen positive Rollenbilder vermittelt bekommen. Beim niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen der Wohnungswirtschaft ist freilich das traditionelle männerorientierte Gesellschaftsbild mit seiner enormen Beharrungskraft immer noch ausschlaggebend. Das zweite zentrale Karrierehemmnis ist die Familiengründung, deren Lasten nach wie vor überwiegend auf den Schultern der Frauen liegen und häufig eine Rückkehr in verantwortliche Positionen verhindern. Aber – und darauf fokussiert der vorliegende Bericht – es bestehen auch leicht veränderbare Rahmenbedingungen, durch die der Frauenanteil in Führungspositionen der Wohnungswirtschaft leicht anhebbar sein wird.

➔ Beruf und Familie müssen vereinbar sein

Beruf und Familie zu vereinbaren, verlangt nicht nur von den Eltern einiges ab, sondern erfordert auch seitens der Unternehmen klare Haltung, Wille und gute Organisation. Es gilt das Bild zu vermitteln, dass weibliche Karriereorientierung und Mutterschaft zusammengehen können. Die Angebote der (Klein)kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren stark verbessert, allerdings mit erheblichen Versorgungslücken im semi-urbanen und ländlichen Raum. Im Verhältnis der Frau zum Unternehmen ist die Wahrnehmung zu schärfen, dass es sich bei dieser Sache nicht ausschließlich um eine Bringschuld des Unternehmens, sondern auch um eine Holschuld der Frau handelt. Mütter können und sollen Rahmenbedingungen einfordern, durch die der Job und die Versorgung der Kinder vereinbar sind, beispielsweise Termine nur innerhalb der Kernarbeitszeiten, Home-Office, flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit) und eine Abkehr vom 50-Wochenstunden-Arbeitsethos. Teilzeit scheint dann mit Karriere vereinbar, wenn sie in ihrer Dauer eher eng gefasst ist (Vermeidung der „Teilzeitfalle“). Freilich spielt auch der Partner eine wesentliche Rolle. Nicht alle Branchen eignen sich gleichermaßen für Leitungsfunktionen in Teilzeit. Es ist einfacher in der Hausverwaltung, im Rechnungswesen, in Rechtsabteilungen, bei der Finanzierung, den Human Resources oder im Grundstücksankauf, sehr viel schwieriger aber in der Projektentwicklung, in der Architektur und im Baugewerbe. Projektarbeit kommt Teilzeit und Karenz entgegen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt auch dem heutigen Megatrend einer anders gewichteten Work-Life-Balance entgegen. Die angesprochenen Maßnahmen charakterisieren einen attraktiven zeitgemäßen Arbeitsplatz.

➔ Mehr Frauen in technischen Berufen der Wohnungswirtschaft

Es gibt viele Gründe für mehr Frauen in technisch orientierten Berufen. Bestehender und voraussichtlich steigender Fachkräftemangel ist nur einer. In verschiedenen Bereichen bringen Frauen auch spezifische Vorteile ein. Frauen begutachten Wohnungen anders als Männer. Angesichts dessen, dass bei der Wohnungswahl Frauen eine vorrangige Stellung haben, kann dies zu einem Wettbewerbsvorteil für den Bauträger oder Makler werden. Frauen sind tendenziell eher Haushaltsmanagerinnen, wissen um die Wohnbedürfnisse in Wohnung und Wohnumfeld und können entsprechende Anforderungen an die Projektentwicklung besser einbringen. Sie kümmern sich sorgfältiger um gute Grundrisse. Dadurch resultieren wirtschaftliche Vorteile, etwa durch effizientere Flächennutzung, weniger Planwechsel, leichtere Vermietung oder Verkauf. Frauen übernehmen nach wie vor mehr Haushaltsarbeit als Männer. Die Wohnung ist also auch ihr Arbeitsplatz. Frauenspezifische Planungsansätze können damit maßgeblich zu gleichberechtigten und integrativen Stadtquartieren beitragen. Aber auch in Mediationsverfahren kommen frauenspezifische Zugänge zum Tragen, indem sie typischer Weise sensibler und dialogischer als Männer agieren und dadurch besser verhandeln. Unternehmen profitieren von einer ausgeprägten Frauenorientierung nicht nur durch größere Diversität im Team. Sie gewinnen dadurch auch bei der Akquisition der besten Nachwuchskräfte, für die Employer-Branding eine immer wichtigere Rolle spielen, an Attraktivität.

➔ Warum mehr Frauen in der Führungsebene?

Eine aktuelle Studie der International Labour Organization belegt, dass Unternehmen mit mehr als 30% Frauenanteil in der Führungsebene eine signifikant bessere wirtschaftliche Performance erzielen. Solche gemischt geführte Unternehmen tun sich bei der Rekrutierung von Fachkräften leichter und halten sie anschließend länger. Sie haben eine bessere Performance in den Bereichen Kreativität, Innovation und unternehmerische Offenheit, ihr Ansehen hat sich erhöht und sie könnten KundInnenbedürfnisse besser einschätzen. Häufig genannte positive Aspekte an gemischten Führungsteams sind eine bessere Teambildung, verbesserte soziale Kompetenz, bessere Umgangsformen und als Resultat von dem allem eine höhere Rentabilität. Es spricht viel dafür, Geschlechterparität als Unternehmensziel zu definieren. Eine solche Maßnahme verspricht eine langfristig deutlich verbesserte Produktivität bei vergleichsweise geringen Kosten. Karrieren in einem Unternehmen erfahren häufig sehr früh Weichenstellungen. Spätere SpitzenmanagerInnen werden häufig über lange Zeiträume aufgebaut. Das bedeutet, dass ein solches Unternehmensziel langfristig angelegt sein und schon bei jungen Mitarbeiterinnen ansetzen muss, um eine „gesunde Pipeline an Frauen“ für Spitzenfunktionen aufzubauen. Gleichstellung in allen Führungsebenen ist kein Frauenthema, sondern eine wirtschaftliche, unternehmerische und gesellschaftliche Notwendigkeit. Als Gratwanderung erweist sich der Umgang mit der eigenen feministischen Haltung. Einerseits ist sie das politische Rückgrat der Bewegung zu Gleichberechtigung auf allen Ebenen. Andererseits löst sie nach wie vor Widerstand in einer männerdominierten Öffentlichkeit aus.

➔ Karriere statt „gläserne Decke“

Offene Geschlechterdiskriminierung und selbst sexuelle Belästigung sind in allen Teilbranchen des Wohnungswesens existent. Doch hat sich diese Problematik mittlerweile etwas entschärft. Heute sind es eher verfestigte Verhaltensmuster, die die Karrierepotenziale von Frauen behindern. Frauen trauen sich bei gleichem Können oft weniger zu oder fordern ihre Karriereziele weniger aktiv ein. Ein häufig anzutreffendes Muster ist der Mann, der sagt: „ich will“, die Frau aber, die darauf wartet, gelobt und zur Beförderung eingeladen zu werden und diese Einladung dann noch vorweg mit ihrem Partner abstimmen

möchte. Frauen lassen sich durch Reibungsverluste bei Konkurrenzkämpfen eher abschrecken. Sie sind häufiger im operativen Bereich tätig, wo sie sich viele Aufgaben umhängen lassen und dann keine Zeit haben, sich bei strategischen, unternehmerischen Entscheidungen einzubringen und solcherart an ihrer eigenen Karriere zu feilen. Fördernde Rahmenbedingungen helfen enorm, die Potenziale von Frauen zu entfalten. Dazu zählen Mentoring, Coaching, persönliche und fachliche Weiterbildung, frühe Übertragung von Verantwortung und Verhandlungsfreiheit, eine verbesserte Sichtbarkeit von Frauen nach innen und außen sowie eine offene Fehlerkultur. Dazu zählen auch die angeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weitreichende Möglichkeiten bestehen beim Recruiting. Frauen sind anders als Männer anzusprechen. Frauen in Führungspositionen sollen Frauen nachbesetzen. Frauenförderung ist aber kein Frauenthema allein. Das Thema muss auch von der männlichen Belegschaft aufgenommen und mitgetragen werden. Es soll einschließlich Ziel-Frauenquoten in den Führungsebenen als Teil der Unternehmensstrategie positioniert werden.

➔ Effektive Frauennetzwerke

Die Frauennetzwerke der Immobilienbranche „Salon Real“ und der gemeinnützigen Bauvereinigungen „Netzwerk“ sowie Netzwerke in großen Bauunternehmen haben einen maßgeblichen Beitrag zur Selbstorganisation von Frauen in Führungsposition, zur Vernetzung und Sichtbarmachung geleistet. Die Ziele des Salon Real, „den Status von Frauen in der Immobilienwirtschaft zu stärken, Potenziale sichtbar machen und den Anteil von Entscheidungsträgerinnen branchenweit zu erhöhen“, sprechen für sich. Kernthemen sind Chancengleichheit, Karriereförderung und die persönliche Entwicklung. Zu diesem Zweck wurden auch Mentoringprogramme für junge Kolleginnen gestartet.

➔ Rasche Wirkung durch politische Handlungsempfehlungen

Die eingeleiteten Bemühungen um die volle Gleichstellung von Frauen in der Wohnungswirtschaft haben schon viel bewegt. Um dem Momentum einen weiteren Schub zu verleihen, werden am Ende der vorliegenden Studie mehrere ganz konkrete politische Handlungsempfehlungen ausgeführt: a) Definition von Politikzielen, Begleitung der Implementierung; b) Mehr Quotenregelungen; c) Frauen vor den Vorhang; d) Ausbildung: Sofortige Maßnahmen für langfristige Verbesserungen; e) Innovative Unternehmen unterstützen; und f) Verbesserung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen.

EINLEITUNG

Die Wohnungswirtschaft macht einen wichtigen Anteil der Wiener Wirtschaft aus und ist somit auch eine wichtige Arbeitgeberin. Sie beinhaltet einen weit gespannten Bogen vieler Wirtschaftszweige wie Bauträger, Planungs- und Ingenieurdienstleistungen, Bauwirtschaft, Immobilienvermarktung und -vermittlung, Immobilienverwaltung und -bewirtschaftung.

Welche Rolle die Wohnungswirtschaft zur Inklusion von Frauen in die Erwerbswirtschaft spielt, ist von den Sektoren und Rahmenbedingungen abhängig. Ausmaß und Art der Frauenbeschäftigung in den einzelnen Unterbranchen der Wohnungswirtschaft, in der Belegschaft, aber auch insbesondere in Führungspositionen, variieren stark und sind durch unterschiedliche Einflussfaktoren bestimmt. Eine systematische und aktuelle Analyse ist bisher aber nicht vorhanden.

Die 2018 erfolgte Zusammenfassung der Verwaltungsaufgaben Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung sowie Frauen in einer Geschäftsgruppe des Wiener Magistrats unter der Leitung von Stadträtin Kathrin Gaál. Dies bietet vielfache Potenziale. Zum einen können die Bedürfnisse von Frauen als Wohnende erhoben und integriert werden. Zum anderen kann die Wohnungswirtschaft mit den beteiligten Unternehmen aus beschäftigungs- und frauenpolitischer Sicht untersucht werden.

Grafik 1 ist eine schematische und vereinfachende Darstellung der abgedeckten Wirtschaftsbereiche. Sie folgen der Wertschöpfungskette der Wohnungsproduktion, von der Projektentwicklung bis hin zur Bewirtschaftung. Nicht berücksichtigt sind wirtschaftliche Tätigkeiten, die in Wohnungen erbracht werden (Haus- und Reproduktionsarbeit, Pflege, haushaltsbezogene Dienstleistungen, die intrafamiliäre Rolle von Frauen und Müttern) sowie die Rolle von Frauen beim Bau von Eigenheimen.

Der Neubau stellt einen wichtigen und dynamischen Bereich der Wohnungswirtschaft dar. Wien erlebt seit wenigen Jahren Rekordzahlen im Wohnungsneubau. Die früher dominanten Gemeinnützigen haben zwar ihre Produktion forciert, der Bauboom wird jedoch in hohem Maße von kommerziellen Bauträgern getragen. Die Gemeinde tritt seit den frühen 2000er Jahren nicht mehr mit eigenen Projektentwicklungen in Erscheinung. Beim „neuen Gemeindebau“ bedient man sich eines Joint Ventures mit einer GBV. Angesichts des bestehenden Baubooms ist der Wohnungsneubau beschäftigungsintensiv. Allerdings ist zu vermuten, dass in Projektentwicklung und Bauproduktion, bei Bauträgern und im Bau-

Grafik 1: Ebenen der Wohnungswirtschaft, schematische Darstellung



Quelle: IIBW

gewerbe die Frauenerwerbsquote weit geringer ist, insbesondere in Führungspositionen. Das Baugewerbe ist nach wie vor stark männlich dominiert, aber es ist bisher weder das Ausmaß systematisch untersucht worden noch die Frage, ob es Unterschiede zwischen den Anbietern gibt (Private und Kommerzielle, Gemeinnützige, Gemeinde).

Der zweite große Bereich der Wohnungswirtschaft ist die Bewirtschaftung des Bestandes. Wien hat einen Wohnungsbestand von über 1 Mio. Wohnungen mit etwa 910.000 Hauptwohnsitz-Wohnungen (2018). Davon sind 43% kommunale und gemeinnützige Mietwohnungen, etwa ein Drittel private Hauptmietwohnungen und knapp 20% Eigenheime und Eigentumswohnungen. Bei der Betreuung dieses großen Wohnungsbestands spielen Hausverwaltungen und Hausbewirtschaftungsunternehmen eine große Rolle. Der Anteil der Frauen in diesen Wirtschaftssektoren ist vermutlich überdurchschnittlich. Neben privaten und kommerziellen Hauseigentümern spielen gemeinnützige Bauvereinigungen und Wiener Wohnen eine übergeordnete Rolle in der Bestandsbewirtschaftung. Unterschiede bei der Frauenbeschäftigungsquote sind zu vermuten, aber bisher nicht aufgearbeitet.

Die vorliegende Studie macht die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten von Frauen als ArbeitnehmerInnen und in Führungspositionen in der Wohnungswirtschaft sichtbar und zeigt Missstände im Geschlechterverhältnis auf. Maßnahmen zu einer verbesserten Geschlechtergerechtigkeit in der Branche werden erarbeitet.

Laut internationalen Studien (ILO, 2019) sind Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Management und Führungsebenen wirtschaftlich überdurchschnittlich erfolgreich. Dies für die Wiener Wohnungswirtschaft zu untersuchen ist ein Ziel der Studie. Dabei stehen folgende Forschungsfragen im Vordergrund:

- Welche Rolle als Beschäftigte spielen Frauen in der Wohnungswirtschaft?
- Welche Frauenanteile und Einkommensunterschiede bestehen in den untersuchten Sektoren?
- Welche Gründe sind ausschlaggebend für einen allfällig geringen Frauenanteil?
- Welche Karrierebedingungen finden Frauen in den einzelnen Branchen vor und was für Hindernisse bestehen?
- Welche Rolle spielen Frauen in Entscheidungspositionen zur Mitgestaltung des Wohnungsneubaus und der Bestandsbewirtschaftung?
- Die Analyse resultiert in konkreten, frauen- und wohnbaupolitischen Handlungsempfehlungen. Welche Handlungsempfehlungen lassen sich für die Politik formulieren? Was lässt sich kurzfristig umsetzen, was sind langfristige Ziele?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden gewählt. Die statistische Analyse muss sich der Herausforderung stellen, dass die „Wohnungswirtschaft“ in keiner Datenquelle auf einen Blick fassbar ist. Vielmehr müssen einzelne Branchen auf einer aggregierten Ebene betrachtet und die Ergebnisse mit Branchen- und Unternehmensinternen Daten kontrastiert werden. Als Datenbasis wurde verwendet:

- Zahlreiche Datenquellen von Statistik Austria zu Branchenbeschäftigung, Einkommensverhältnissen;
- Branchenspezifische Daten der Wirtschaftskammer Österreich und der Kammer für ArchitektInnen;
- Datenbasis der Gemeinnützigen Wohnungswirtschaft;
- Interne Daten von Wiener Wohnen zu Frauen in der Hausverwaltung und Hausbewirtschaftung;
- ExpertInnenschätzungen aus den jeweiligen Branchen.

Die statistische Basis wurde ergänzt durch qualitative Forschung in Form von Expertinnen-Gesprächen und Einschätzungen durch eine hochrangig besetzte Fokusgruppe. Zum einen wurden zehn leitfadengestützte Interviews mit Frauen in Führungspositionen aus allen Teilbranchen der Wohnungswirtschaft geführt, die in Berufsvertretungen, bei gewerblichen Bauträgern und gemeinnützigen Bauvereinigungen, bei Wiener Wohnen, in Architektur und Bauwirtschaft, im Baunebengewerbe, in der Objektbewirtschaftung, im Immobilienbereich sowie auch in Frauennetzwerken verantwortlich tätig sind. Die Interviewfragen umfassten weibliche Karriereverläufe und Karrierehindernisse, dabei Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeittätigkeit, Einkommen sowie Maßnahmen zur Karriereförderung und Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen. In einer anschließenden Fokusgruppenrunde mit 16 Expertinnen aus verschiedenen Branchen der Wohnungswirtschaft bzw. mit branchenübergreifendem Wissen wurden die Fragen vertieft, die bis dahin erlangte Ergebnisse erörtert sowie politische Handlungsempfehlungen skizziert.

1 FRAUENANTEIL IN DEN BRANCHEN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT

1.1 FRAUENANTEILE NACH BRANCHEN, FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

In Österreich gab es im Jahresdurchschnitt 2018 rund 4,32 Mio. Erwerbstätige nach dem ILO-Konzept (International Labour Organization). Beim ILO-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechter Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, sind bei den Erwerbstätigen inkludiert.

Unter diesen Erwerbstätigen waren 53% Männer und 47% Frauen. Der Frauenanteil variiert sehr stark über die einzelnen Wirtschaftszweige (nach ÖNACE). In keiner der unterschiedenen 21 Hauptbranchen ist der Frauenanteil mit 13% so gering wie in der Branche „Bau“. Darunter fallen Hochbau, Tiefbau und vorbereitenden Baustellenarbeiten. Von den rund 344.000 Beschäftigten in dieser Branche sind 45.000 Frauen. Besonders gering ist der Frauenanteil in speziellen Unterabteilungen am Bau, vor allem im Tiefbau mit nur 8%. Der Mikrozensus ermöglicht weiter detaillierte Analysen in einzelnen Unterklassen: Im Bereich vorbereitende Baustellenarbeiten und Ausbau liegt der Frauenanteil bei lediglich 14% und besonders niedrig mit nur 9% im Bereich der sonstigen spezialisierten Bautätigkeiten.

Anders sehen die Verhältnisse in der Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen“ mit den großen Gruppen der Hausverwaltungen und MaklerInnen. Unter den 37.000 Beschäftigten in diesem Bereich sind 21.000 Frauen, d.h. der Frauenanteil liegt mit 56% deutlich über dem Durchschnitt alle Branchen.

Tabelle 2: Erwerbstätige und Frauenanteil nach Branchen der Wohnungswirtschaft in Österreich (2018)

	Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	Davon Frauen (in 1.000)	Frauenanteil
INSGESAMT ÖSTERREICH	4.319	2.024	47%
BAU	344	45	13%
davon Hochbau	94	14	15%
davon Erschließung von Grundstücken, Bauträger	15	3	23%
davon Bau von Gebäuden	79	11	14%
davon Tiefbau (1)	49	4	8%
davon vorbereitende Baustellenarbeiten und Ausbau	201	27	14%
davon Abbrucharbeiten und vorbereitende Baustellenarbeiten	10	1	12%
davon Bauinstallationen	82	12	14%
davon sonstiger Ausbau	72	11	16%
davon sonstige spezialisierte Bautätigkeiten	37	3	9%
GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	37	21	56%
davon Vermietung, Verpachtung von eigenen oder geleasteten Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen	8	3	41%
davon Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte	29	17	59%

Anm.: (1): Für manche Unterklassen hat MZ nicht ausreichend große Fallzahlen, daher nicht darstellbar.
 Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung Mikrozensus Jahresdurchschnitt 2018.

Der Frauenanteil liegt in der Verwaltung eigener Bauten mit 41% geringer als in der Verwaltung für Dritte (59%). In der Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen sind österreichweit rund 17.000 Frauen tätig. Hausverwaltungen und Maklerunternehmen sind somit wichtige Arbeitgeberinnen von Frauen.

Die abgestimmte Erwerbsstatistik ermöglicht eine Analyse des Frauenanteils im Zeitverlauf. Sie lässt es zwar nicht zu, die berufliche Hierarchie über die Ö-ISCO-Klassifizierung zu analysieren, aber Daten stehen für die Branchenuntergruppen der Wohnungswirtschaft konsistent von 2011 bis 2018 zur Verfügung. Eine Zunahme des Frauenanteils im Zeitverlauf lässt sich weder für die Branche Bau noch für das Grundstücks- und Wohnungswesen bestätigen. Vielmehr hat sich der Frauenanteil in der Branche Bau von 16% im Jahr 2011 auf nur noch 13% 2018 reduziert, allerdings mit starken Schwankungen über die Jahre, d.h. dass es sich eher um eine Momentaufnahme als um eine deutliche Tendenz handelt. Gleichzeitig war die Beschäftigung in der Branche Bau im Zeitverlauf trotz Neubauboom relativ konstant. In der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen hat demgegenüber die Beschäftigung im selben Zeitraum um 12% von rund 75.500 auf 84.300 Beschäftigte zugenommen. Der Frauenanteil sank gleichzeitig leicht von 54% auf 52%.

In manchen Untersparten nahm der Frauenanteil zuletzt ab, z.B. im Bereich Tiefbau, von 24% 2011 auf nur noch 9% 2018 (von 13.000 beschäftigten Frauen auf nur noch 3.100 im Jahre 2018!). Eine deutliche Zunahme des Frauenanteils gab es hingegen in keiner Unterbranche des Baus oder des Grundstücks- und Wohnungswesens.

In der ARCHITEKTUR liegt der Frauenanteil bei UniversitätsabsolventInnen – auch international – bei über 50%, reduziert sich jedoch im weiteren Karriereverlauf markant. Europaweit sind 30% der Architekturschaffenden Frauen. Führungskräften größerer Architekturbüros sind zu 10% Frauen (Grewe 2018). Gemäß den Jahresberichten der Kammer von ZiviltechnikerInnen, ArchitektInnen und IngenieurInnen (Arch+Ing) für die drei Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland hatten 2018 in diesen drei Bundesländern 1.591 ArchitektInnen eine aufrechte Berufsbefugnis, das ist eine Zunahme um 38% innerhalb von 10 Jahren. Unter ArchitektInnen mit erworbener Befugnis für selbständige Berufsausübung waren rund 20% Frauen (Arch+Ing 2018). Bei IngenieurkonsulentInnen (z.B. für Bauwesen, Kulturtechnik und Wasserwirtschaft, Maschinenbau, Vermessungswesen u.a.) lag der Frauenanteil unter den 825 Personen mit aufrechten Befugnissen nur bei 4,5%. Ein Blick auf die Gesamtstatistik für alle österreichischen Bundesländer zeigt ein ähnliches Bild: Österreichweit sind unter den rund 4.300 ArchitektInnen (nur Einzelpersonen, keine ArchitektInnen in Gesellschaften) mit erworbener Berufsbefugnis rund 17% Frauen, unter den rund 2.000 aktiven IngenieurkonsulentInnen gar nur unter 3% (Gesamtstatistik Mitglieder Kammer österreichweit, Daten: Jasmin Haselmayer, Arch+Ing). Österreichweit liegt der Frauenanteil jener ArchitektInnen, die ein Architekturbüro führen, bei 11%.

Eine aktuelle Auswertung von Mitgliederdaten der Wirtschaftskammer Österreich zu den Geschlechterverhältnissen (Daten: Ursula Pernica, WKO) zeigt folgendes Bild: Unter den rund 4.200 Mitgliedern, die im Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder Einzelunternehmen sind, finden sich rund 67% Männer und 33% Frauen. Der Frauenanteil unter den Einzelunternehmen liegt also mit rund einem Drittel unter dem Gesamtanteil der Branche. In der Berufsgruppe der Immobilienmakler, Bauträger und Immobilienverwaltern gibt es rund 7.100 Unternehmen mit gewerberechtigten Geschäftsführern, davon aber nur rund 20% Frauen. Daraus ergibt sich, dass der hohe allgemeine Frauenanteil in der Branche nicht in der Ebene der Geschäftsführung mit gewerblicher Berechtigung zu finden ist, sondern die meisten Frauen in mittleren und unteren Ebenen der Unternehmen tätig sind.

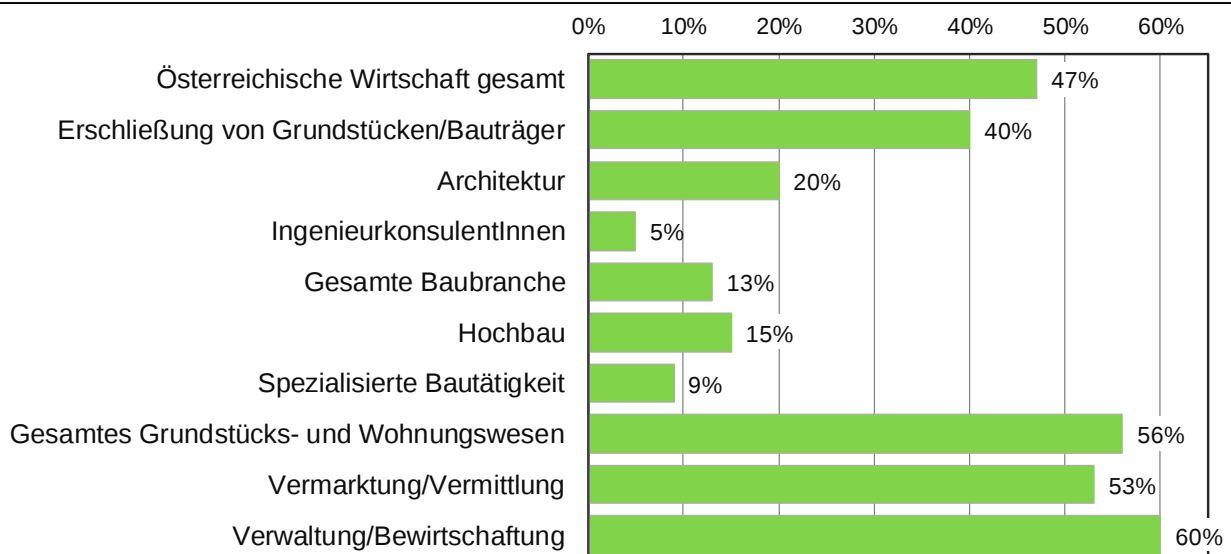
Laut den qualitativen Befragungen gibt es in einzelnen Unternehmen höhere Frauenanteile, zumindest bis zur mittleren Unternehmens-Ebene. Wenige Frauen finden sich allerdings in den Führungsebenen, in Vorständen und Aufsichtsräten bzw. als Unternehmenseigentümerinnen. Beispielhafte quantitative Stichproben verdeutlichen dies: Von den österreichweit 183 gemeinnützigen Bauvereinigungen werden nach aktuellem Wissensstand nur 5 von Frauen geführt. Bei großen österreichischen Bauunternehmen beträgt der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene zwischen 0-6%.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den regelmäßigen Erhebungen des Bau- und Immobilienreports, der im Zweijahresabstand durch Unternehmensbefragungen den Frauenanteil in führenden Unternehmen der österreichischen Bau- und Immobilienbranche dokumentiert. Gerade in der 1. und 2. Führungsebene ist der Frauenanteil im Gros der befragten Unternehmen sehr niedrig. Bei Wienerberger waren demnach 6% Frauen in der Führungsebene 1 und 2, bei Porr gerade einmal 5%. Etwas höher liegt der Anteil bei Immobilienvermittlungs- und -vermarktungsunternehmen, etwa bei 30% bei der CA IMMO und sogar bei 37% in der im Facility Management tätigen WISAG (Bau & Immobilien-Report 2019, Unternehmensbefragung). Dieser bedauernswerte Befund deckt sich mit Erhebungen in Deutschland, wo der Frauenanteil in der Immobilienbranche in den ersten beiden Hierarchieebenen bei durchschnittlich 15% liegt. Erst ab der 3. Führungsebene sind etwas mehr als ein Viertel der Mitarbeiterinnen Frauen (Zentraler Immobilien Ausschuss & ICG, 2016) .

Grafik 3 fasst die Ergebnisse zusammen. Allgemein gilt: Selbst in Branchen, in denen der Frauenanteil im Durchschnitt hoch ist, ist er unter den Führungskräften wesentlich geringer. In der Bauwirtschaft ist das noch deutlicher als in anderen Branchen. Der Frauenanteil in der Führungsebene, im spezialisierten technischen Bereich und unter den technischen Lehrlingen stagniert im Zeitverlauf.

Die Arbeiterkammer Wien hat die 200 größten österreichischen Unternehmen auf ihre Frauenanteil untersucht. Anfang 2019 lag dieser in den Aufsichtsräten bei 21,5%, bei den Geschäftsleitungspositionen aber nur bei 8%. Ein Fünftel dieser 200 Betriebe kommt gänzlich ohne Frauen in der obersten Führungsebene (Aufsichtsrat und Geschäftsführung) aus (Wieser, Fischeneder 2019, S. 27).

Grafik 3: Frauenteile in unterschiedlichen Branchen und Bereichen der österreichischen Wirtschaft



Quelle: Zusammenführung der Datenquellen: Statistik Austria; Branchendaten WKO; Arch+Ing, 2018.

1.2 QUALITATIVE ERGEBNISSE

Gemäß der angesprochenen Studie zum Frauenanteil in der IMMOBILIENBRANCHE in Deutschland (Zentraler Immobilien Ausschuss & ICG, 2016) geben sich mehr als 80% der deutschen Immobilienunternehmen überzeugt, dass ein ausgeglichener Anteil an Frauen und Männern in Führungspositionen langfristig den Erfolg des Unternehmens steigert. Der geringe Frauenanteil, so die StudienautorInnen, sei auch der geringen Absolventinnenzahl geschuldet, es müsste bereits im Bereich der Aus- und Weiterbildung angesetzt werden, um mehr Frauen in die Branche zu bringen und damit die Karriere-Pipeline zu füllen. Auch Doris Molnar vom österreichischen Bauträger Neues Leben verweist in der Fokusgruppen-Diskussion auf das Thema Ausbildung und ihre Erfahrungen als Ausbilderin. Bei der Ausbildung von HausverwalterInnen und MaklerInnen liegt der Frauenanteil bei etwa 50%, der Kurs für BauträgerInnen ist zu 80% mit Männern, die meist einen Technik-Background mitbringen, besetzt. Viele Frauen würden sich nicht zutrauen, die Konzessionsprüfung zu absolvieren.

Die GEMEINNÜTZIGEN WOHNUNGSWIRTSCHAFT hat insgesamt einen Frauenanteil von mehr als 60%, jedoch „bleiben die Frauen im mittleren Management hängen“. Laut Isabella Stickler, geschäftsführende Vorständin bei der Genossenschaft Alpenland sowie Vorsitzende von Netzwert, einem Frauennetzwerk der gemeinnützigen Bauvereinigungen, beträgt der geschätzte Frauenanteil im mittleren Management 30%, jener im Top-Management aber nur 3-5%. Als Grund gibt sie die Überalterung der Führungsriege der traditionell stark männerdominierten Branche an, die allerdings durch den Generationenwechsel im Wandel sei. Auch in den Aufsichtsräten sei ein Frauenanteil von 30%, wie er für große börsennotierte Unternehmen verpflichtend ist, keinesfalls erreicht. Die Alpenland sei jedoch bezüglich Frauenanteil und Unternehmensstruktur eine Ausnahme in der Branche. Unternehmensweit beträgt der Frauenanteil 68%, in der Bereichsleitung 60%, im Vorstand 33% und im Aufsichtsrat 25%.

Eine der wenigen gemeinnützigen Bauvereinigungen unter weiblicher Leitung, und gleichzeitig bei 30 MitarbeiterInnen mit einem Frauenanteil von 75%, ist die „Schwarzatal“ GmbH. Die Geschäftsführung und alle bis auf eine Abteilungsleitungspositionen sind mit Frauen besetzt. Alle Mitarbeiterinnen in der Projektentwicklung sind Frauen. Die Leiterin der Projektentwicklung, Senka Nikolic, stellt fest, dass sich in den letzten Jahren der Frauenanteil im Bereich Projektentwicklung und städtebauliche Entwicklungen bereits auffällig erhöht hat. Dass es durch den Generationenwechsel und die Haltung der heute 30-Jährigen in ein bis zwei Jahrzehnten zu einer viel weiblicheren Führungsriege kommen wird, ist Silvia Wustinger-Renezeder überzeugt. Als Geschäftsführerin der 6B47 Wohnbauträger GmbH, Tochterunternehmen eines international tätigen Immobilienunternehmens, konstatiert sie, dass der Frauenanteil im technischen Bereich noch gering ist, jedoch in der Buchhaltung viele Frauen tätig sind. Auch die Stabsstellen wie Recht, Finanzierung und Human Resources seien traditionelle Frauenbereiche. Diese Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen bestätigen alle befragten Interviewpartnerinnen, wobei sich die Gründe unterscheiden. „Wir sind die erste Generation, in der Frauen tatsächlich mit einem Selbstverständnis berufstätig sind“, meint Sandra Bauernfeind von der EHL Wohnen GmbH, Teilnehmerin der Fokusgruppe. Frauen werden bevorzugt in der Verwaltung, Vermarktung und der Gewährleistung eingesetzt (Fokusgruppe Mischek-Lainer).

In der ARCHITEKTUR sind die Unternehmensstrukturen klein. Europaweit sind 94% der Architekturbüros Unternehmen mit 1 bis 5 Personen (ACE sektor study 2018). Dementsprechend sind die Karrierechancen strukturell eingeschränkt. Dazu gilt die Branche als hart und kompetitiv, es zählen Selbstdarstellung, Ellenbogenkampf um Aufträge und Risikobereitschaft. Anna Popelka, Mitinhaberin von PPAG architects

konstatiert, dass der Architekturberuf enormen Einsatz, Resilienz und Begeisterung für die Sache, grundsätzlich bei beiden Geschlechtern erfordere. In ihrem Büro liegt der Frauenanteil bei 50%, unter den ProjektleiterInnen sind es 20%. Im Wohnbau greifen die weit überwiegend männlich besetzten Bauvereinigungen vielfach auf Architekturbüros zurück, die sie seit jeher beauftragen (Kober 2017).

Zum Frauenanteil und zu strategischen Unternehmensentscheidungen in Bezug auf die Frauenbeschäftigung in ihren Unternehmen wurden die Chefs von fünf der größten österreichischen BAUUNTERNEHMEN befragt. Bei der Strabag SE gebe es eine hohe Frauenquote, so Vorstandsvorsitzender Thomas Birtel, aber beschränkt auf den kaufmännischen Bereich, im Management sehe er allerdings noch großen Aufholbedarf. Als größte Herausforderung sieht Birtel, die Frauen im technischen Bereich auch im Unternehmen zu halten. Dafür macht er hauptsächlich die Familiengründung verantwortlich, nach der viele Frauen nicht mehr zurückkehren würden, aber auch die Rückkehr in den elterlichen Betrieb oder den Wechsel in baunahe Betriebe, weil diese „familienfreundlichere Arbeitszeiten anbieten können, weil sie keine Baustellen haben“. Man könne Frauen mit dem derzeit herrschenden Fachkräftemangel gar nicht ausschließen, weil insgesamt gut ausgebildeter Nachwuchs nicht wirklich üppig verfügbar sei, so Birtel. Eine Frauenquote gebe es im Unternehmen nicht, aber Bemühungen, „immer ein bisschen besser zu werden“. Auch bei der Swietelsky BauGmbH sieht man einen Mangel an ausgebildeten Männern, weshalb man auf Frauen zurückgreifen müsse, um den Bedarf an Arbeitskräften abzudecken. Frauen würden aber auch ein „angenehmeres Klima bei Diskussionen“ bringen, so Vorstandsvorsitzender Karl Weidlinger. Eine Frauenquote lehnt er ab, weil „eine Quote dem Image der Frauen allgemein schadet, denn damit werden auch qualifizierte Frauen als Quotenfrau gebrandmarkt.“

Bei der oberösterreichischen HABAU Group beträgt der Frauenanteil bei den TechnikerInnen 8%. Der Geschäftsführer, Hubert Wetschnig, ist überzeugt, dass die durch gemischtgeschlechtliche Teams „erhöhte soziale Kompetenz zu einem besseren Unternehmensergebnis“ beitrage. Die Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Aufsichtsratsquote von 30% wird, so Wetschnig, kurzfristig nicht erfüllbar sein, weil nur ein Fünftel der AbsolventInnen technischer Ausbildungsstätten weiblich seien. Gleichzeitig räumt er aber ein, dass für eine Aufsichtsratsfunktion in einem Bauunternehmen eine technische Ausbildung nicht unbedingt nötig sei. Bei der Rhomberg Bau GmbH sind acht Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Hubert Rhomberg sieht hier auf alle Fälle Aufholbedarf. Generell hat er die Erfahrung gemacht, dass „Frauen am Bau sehr wohl ihren Mann stehen“, bei der Auswahl der MitarbeiterInnen werde aber das Geschlecht nicht berücksichtigt, es zähle die Qualifikation und das Engagement. Rhomberg möchte Frauen in seinem Unternehmen auch in der Geschäftsführungsebene sehen, weil er der Meinung ist, Frauen hätten das Potenzial, das Unternehmen „nach vorne zu bringen“.

Karl-Heinz Strauss, Vorstandsvorsitzender der PORR AG, meint, der Frauenanteil in seinem Unternehmen wäre so gering, weil Bauen schon lange eine Männerdomäne wäre und „viele Damen vor der Technik zurückschrecken“. Darüber hinaus bevorzuge die in der Baubranche notwendige Mobilität Männer. Der hauptsächliche Grund, warum PORR mehr Frauen beschäftigen will, ist laut Strauss, weil es „nicht genug Männer gibt“. Aber auch der andere Umgangston auf der Baustelle, das Miteinander, wären gute Gründe, mehr Frauen im Unternehmen zu beschäftigen (Pöll 2017). Die PORR AG beschäftigt in Österreich etwas mehr als 10.000 MitarbeiterInnen. In den fünf Führungsebenen sind ca. 8% Frauen vertreten. Eine Frauenquote gäbe es bis dato im Unternehmen nicht, so Theresia Kaufmann, Projektleiterin bei der PORR und Leiterin des Frauennetzwerkes Women@PORR. Die Anzahl der Arbeiterinnen, die am Bau tätig sind, ist derzeit noch relativ niedrig. Vorrangiges Ziel ist es daher, Mädchen und Frauen für Berufe in der Technik und damit auch in der Bauindustrie zu gewinnen. Grundsätzlich sei die Baubranche traditionell nicht unbedingt attraktiv für Frauen. Viele würden sich nicht angesprochen fühlen und

die „Tatsache, dass es wenige gibt, lockt nicht mehr an“, beschreibt Kaufmann sehr anschaulich die Situation. Der rein männlich besetzte Vorstand wird vom so genannten Executive Board der PORR unterstützt. Diese, dem Management zugeordnete Gruppe, besteht aus 12 Männern (<https://porr-group.com/konzern/ueber-uns/management/>; 25.09.2019).

Ein hoher Frauenanteil sei manchmal schlichtweg aufgrund der körperlichen Anforderungen nicht zielführend, meint Irene Wedl-Kogler, die erste Frau an der Spitze der Bundesinnung BAUHILFSGEWERBE der WKO sowie Baumeisterin, Eigentümerin und Geschäftsführerin der Kogler Gerüstbau GmbH. Erhöhen könne man den Frauenanteil in Handwerk und Gewerbe vor allem durch Vorbildwirkung, durch Testimonials, die in den Schulen die Chancen und Möglichkeiten ihres Berufs erklären und so motivierend auf die Berufswahl einwirken. Dies meint die Spartenobfrau Handwerk und Gewerbe in der WKO, Renate Scheichelbauer-Schuster, und beschreibt die Situation von Frauen in ihrem Berufsbereich darüber hinaus wie folgt: „Wenn ich die Ausbildung nicht mache, egal ob eine schulische oder eine Lehre, oder wie bei uns im Handwerk und Gewerbe (...), wenn zu wenige hineingehen in den Beruf, sind auch zu wenig in den Führungsetagen vertreten.“ Das Wichtigste ist, in der Schule wesentlich mehr Handwerkliches und Kreatives zu machen und die Kinder nach Talenten zu unterrichten. Mädchen und junge Frauen müsse man gezielt ansprechen und für technische Ausbildungen motivieren. Gleichzeitig räumt Scheichelbauer-Schuster aber ein, dass auch dann, wenn der Berufsorientierungstest ein Talent für technisch-handwerkliche Berufe ergebe, sich viele Mädchen für etwas anderes entschieden. Sie ist überzeugt, dass hier das gesellschaftliche Selbstverständnis noch fehle und man die Mädchen häufig beeinflussen würde, sodass sie sich doch wieder für einen klassisch weiblichen Beruf entschieden.

Michaela Gindl, Co-Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies an der Donau-Universität Krems, erstaunt, „dass viele Mädchen eine doch eher veraltete und eingeengte Vorstellung von Technikberufen haben. Vielfach herrscht die Meinung, eine Bauausbildung sei physisch schwer – so als müsste man das Technikstudium auf der Baustelle verbringen und ständig Hauswände hochziehen“ (Bau- und Immobilien-Report 2016).

Das für die Bewirtschaftung der 220.000 Wiener Gemeindewohnungen zuständige Unternehmen WIENER WOHNEN wird von Karin Ramser geführt. Von den vier VizepräsidentInnen ist eine weiblich. Auch eine der beiden Tochterfirmen wird von einer Frau geführt. Auch historisch wurde Wiener Wohnen häufig von Frauen geführt. Dass die für Wohnbelange zuständige Stadträtin, Kathrin Gaál, auch für Frauenagenden verantwortlich zeichnet, mache ebenfalls einen Unterschied „wie wir aufgestellt sind, personell und im Arbeitsumfeld“, so die Direktorin. Gleichzeitig sehe sie den Mangel an weiblichen Führungspositionen darin begründet, dass der klassische Baubereich als technische Disziplin eher noch eine Männerdomäne sei. Mädchen in die Technik zu bringen sehe sie allerdings auch ambivalent, denn sie fürchte ein bisschen um die Geisteswissenschaften. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe bestätigen diese Sicht und plädieren dafür, einer Frau die Entscheidung selbst zu überlassen, wohin sie ihr berufliches Interesse lege. Sie sehen hier eher das Aufweichen der klassischen Rollenbilder („Buben spielen mit Werkzeug und Auto, Mädchen mit Puppen“) im Erziehungsmuster als die bessere Lösung. Andererseits räumt Ramser ein, dass in den letzten Jahren bezüglich der Frauenbeteiligung in Führungsverantwortung eine leichte Veränderung beobachtbar sei. Technik war früher eine reine Männerdomäne, Hausverwaltung und Kundenmanagement mit Frauen besetzt. Heute ist bei Wiener Wohnen erstmals eine Frau interimistische Fachbereichsleiterin in der technischen Hausverwaltung und es komme „eine Generation (...), wo vielleicht diese Rollenklischees auch in der Ausbildung“ nicht mehr so stark verankert seien. Der Stadt Wien wäre es seit Beginn ihrer Tätigkeit im Jahr 2001 ein „großes Anliegen, die Frauen in Führungspositionen zu bringen, die Anzahl zu erhöhen“, so Karin Ramser. Das Gleichbehandlungsgesetz habe ermöglicht „bei

gleicher Qualifizierung der Frau den Vorzug zu geben“. Dies habe unter anderem dazu geführt, dass sich Ramser „als Frau bei der Stadt Wien eigentlich immer in einer privilegierten Rolle“ gefühlt habe.

Unternehmen in den Branchen HAUSVERWALTUNG, IMMOBILIENWIRTSCHAFT UND SACHVERSTÄNDIGE werden fast ausschließlich von Männern geführt, viele sind in Familienbesitz, bestätigt Margret Funk, führende Immobilienexpertin und Sachverständige sowie Gründerin und ehem. Präsidentin des Frauennetzwerks Salon Real (www.salonreal.at). Als Eigentümerin und Geschäftsführerin von Immobilien Funk beschäftigt sie mehrheitlich Frauen. Generell sei neben den männlich dominierten Unternehmensführungen der Immobilienverwaltung der Back-Office-Bereich in Frauenhand, so Eva Stiermayr, Gesellschafterin in einer Immobilientreuhand-GmbH. Die Bruchstelle sei in der Managementebene zu finden, dort würden Frauen „durch Karenz usw. ausfallen“. Männer seien präsenter im Unternehmen und Frauen würden oft ihr „Licht ein bisschen unter den Scheffel stellen. Die beißen sich nicht so durch, die beweihrauchern sich nicht so sehr selbst und dann werden sie natürlich übergangen“. Sie berichtet aber auch von ihrer Mitgliedschaft im Salon Real: „Da sind schon sehr viele Damen, die meisten in der Altersklasse zwischen 45 und 60, die in Führungsebenen sind, sei es nun in Banken oder Großkonzernen, aber es ist schon relativ wenig, wenn man sich das so ansieht.“

Im FACILITY MANAGEMENT BZW. DER HAUSBETREUUNG sei der Frauenanteil in den Unternehmen grundsätzlich sehr hoch, so Tatjana Brnjic, Geschäftsführerin bei B3 Facility GmbH. Vor allem in der sogenannten Unterhaltsreinigung, also jenen Reinigungsarbeiten, die regelmäßig durchgeführt werden, würden vermehrt Mitarbeiterinnen eingesetzt. Das liege vor allem daran, dass die Kundinnen und Kunden das wünschen. Sie seien der Meinung, das mache „ein besseres Bild oder sie sind es gewöhnt, dass es eine Frau macht und sie glauben auch, dass Frauen genauer arbeiten als Männer. Auf der anderen Seite sind es seltener Männer, die sich dafür bewerben, die machen eher die Sachen mit den Maschinen. Also es führt eines zum anderen.“ Sobald es um Sonderreinigungsaufträge oder Arbeiten mit schweren Maschinen gehe, seien Männer in der Überzahl, so ihre Beobachtung. Auch durch die Berufsbezeichnung „Reinigungstechnik“ für den Lehrberuf würden sich Männer eher angesprochen fühlen als Frauen, meint die Geschäftsführerin. Alleine das Wort „Technik“ würde Mädchen/Frauen abschrecken, den Lehrberuf deshalb mehr Männer als Frauen wählen, Frauen wären überwiegend als angelernte Kräfte beschäftigt. Brnjic sieht zwar immer noch mehr Männer in Führungspositionen, sie ist aber überzeugt, dass sich in ihrer Branche Chancen für Frauen auftun. Diese könnten vor allem durch entsprechende Ausbildungen ihren Karriereverlauf positiv beeinflussen. Allerdings müsste hier noch viel an Aufklärungsarbeit geleistet werden, um potentiellen MitarbeiterInnen in der Branche zu vermitteln, welchen Wert Gebäudereinigung tatsächlich habe, dass diese Tätigkeit zwar über das saloppe „Putzen“ hinausgehe, aber gleichzeitig nicht die klassische, männlich besetzte, Technik im Vordergrund stehe.

2 RECRUITING VON FRAUEN

2.1 FACHKRÄFTEMANGEL

Ein Großteil der befragten Interviewpartnerinnen klagt über Fachkräftemangel, dieser sei vor allem im technischen Bereich virulent. Laut dem Wirtschaftsprüfungsunternehmen Deloitte könnte der Mangel an adäquat ausgebildeten Fachkräften „zur größten Hürde für das heimische Wirtschaftswachstum werden.“ Vor allem in den Bereichen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik werde dringend Personal gesucht (Bau- und Immobilienreport 2019, S. 14).

Bei gemeinnützigen Bauvereinigungen gibt es laut Isabella Stickler im Bereich Neubau und Immobilienverwaltung immer wieder längere Personalsuchen. Bei gewerblichen Bauträgern sieht Silvia Wustinger-Renezeder den „Stellenmarkt so ausgetrocknet“, dass man alles machen muss, um an gute MitarbeiterInnen zu kommen. Diese haben eine ausgeprägte Erwartungshaltung und hohe Anforderungen an Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. Insgesamt sind sich die Interviewpartnerinnen aus der Branche Bauträger, Planung und auch Immobilienwesen und Hausverwaltung einig, dass es genügend gut ausgebildete Frauen mit Erfahrung gibt. In der Architekturbranche sieht Anna Popelka, Leiterin von PPAG architects, keinen Fachkräftemangel und etwa gleich viel qualitätsvolle Bewerbungen von Männern und von Frauen.

Mit einem Mangel an adäquaten Fachkräften sehen sich vor allem Handwerks- und Gewerbebetriebe konfrontiert. 45% der Betriebe wären davon betroffen, so die Spartenobfrau Handwerk in der WKO, Renate Scheichelbauer-Schuster. Um vor allem technische Berufe für Mädchen und Frauen attraktiver zu gestalten, habe man beispielsweise bei den Berufsbezeichnungen für die Lehre in den letzten Jahren zum Teil geschlechtsneutrale Bezeichnungen eingeführt.

Auch die Immobilienbranche leide, so Eva Stiermayr, unter Fachkräftemangel und man versuche, die „Guten mit Gehaltserhöhungen zu behalten“. Bei Frauen schwinde bei der Personalauswahl immer auch das Thema Familienplanung mit, denn man erwarte schon, dass die Mitarbeiterin zumindest drei bis vier Jahre im Unternehmen bleibe. Unterbrechungen durch Karenzzeiten wären eine Herausforderung für die Personalplanung, Teams müssten immer wieder neu aufgestellt werden.

Wiener Wohnen steht, so Direktorin Karin Ramser, bei HTL-AbsolventInnen in direkter Konkurrenz mit privaten Mitbewerbern. Frauen werden gezielt zur Bewerbung um Führungspositionen aufgefordert, im technischen Bereich wäre das aber noch schwierig, so die Beobachtung von Ramser. Es gäbe zwar bei der jüngeren Generation mehr Frauen, gleichzeitig aber stünde dieser Prozess erst am Anfang und „das aufzuholen, das ist nicht ein Schalter, den man umlegt, das wird noch Jahre dauern“. Vorhandene Mitarbeiterinnen gezielt zu ermutigen, technische Ausbildungen nachzuholen um den Fachkräftemangel auszugleichen, sei bis dato nicht passiert, sieht Karin Ramser aber als mögliche und verfolgenswerte Maßnahme. Im Moment werde bei Wiener Wohnen eine Human-Resources-Strategie aufgebaut, die dazu diene, das Recruiting und den laufenden Betrieb unter dem Frauenaspekt zu screenen und die darauf abziele, „Frauen in Positionen zu bringen, die vielleicht vorher nicht typische Frauenpositionen waren, also vom Recruiting über Potentialerkennung im Unternehmen, Potentialförderung hin zur Führungskräfteentwicklung“. Dafür verantwortlich zeichne die Vizedirektorin, der Frauenförderung persönlich ein großes Anliegen sei.

2.2 STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Sobald in Stellenausschreibungen das Wort Teilzeit vorkommt, melden sich laut Margret Funk nur Frauen. Sobald das Wort Technik vorkomme, würden Frauen vor einer Bewerbung zurückschrecken, ist Tatjana Brnjic, Geschäftsführerin in einem Facility Management Unternehmen, überzeugt: „Ich glaube, dass in der Position eher Männer eingesetzt werden, denn der Beruf heißt jetzt Reinigungstechniker oder -technikerin und ich glaube, alleine das Wort Technik spricht eher Männer an.“ Widersprochen wird dieser These bei der Fokusgruppendifkussion: Technik in der Stellenausschreibung habe keinen Einfluss auf das Geschlecht der BewerberInnen, sind sich die Teilnehmerinnen weitgehend einig.

Theresia Kaufmann ist zwar nicht in die Recruitingprozesse in ihrem Unternehmens eingebunden, aber sie habe im Rahmen ihrer Arbeit als Leiterin des unternehmensinternen Frauennetzwerkes bei der PORR AG gelernt, „dass Frauen auf andere Employer-Branding-Maßnahmen anspringen, als Männer“. Die PORR würde nicht von Frauen überrannt: „So weit sind wir noch nicht, wir arbeiten jedoch bereits an Maßnahmen, um die Frauenquote laufend zu erhöhen“, erzählt Kaufmann. Den Fachkräftemangel intern mit Frauen auszugleichen, ihnen Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, finde sie einen interessanten Ansatz. Darüber hinaus hat Kaufmann einen spannenden Aspekt herausgefunden: „Wenn man sich die Absolventinnenzahlen von den Unis ansieht, könnte man die ausgeschriebenen Jobs rein rechnerisch auch nur mit Frauen abdecken“.

Aus einem Gespräch mit einem männlichen Kollegen mit Führungsverantwortung erzählt Theresia Kaufmann folgendes: „Er hat gemeint, dass Frauen extrem selbstkritisch sind. Es ist allgemein bekannt, (...) dass sich Frauen für ausgeschriebene Positionen, die sie nicht zu 100% erfüllen, gar nicht erst bewerben. Ein Mann hingegen erfüllt nur 50% und er tut so, als würde er das Doppelte erfüllen. Das Gute dabei sei, dass er viel realistischer einschätzen kann, was sie kann“. Dem widerspricht Isabella Stickler: „Solange Männer die Stellen besetzen, erwarten sie Stärke. Man muss deren Spielregeln mitspielen und sich gut verkaufen. Fehler kann man später immer noch eingestehen“. Grundsätzlich verkaufen sich Frauen im Bewerbungsgespräch „unglaublich schlecht“ (Fokusgruppe Stickler). Es braucht ein Werkzeug für Frauen, wie man sich in Hearings verhält, wie man sich besser präsentieren kann (Fokusgruppe Jandl).

2.3 EINSTELLUNGSKRITERIEN

Ein wichtiges Kriterium bei Nach- oder Neubesetzungen ist es, ins Team zu passen, sagen viele der Interviewpartnerinnen. Für gewachsene Teams gilt, bewusst neue, in die Struktur passende Teammitglieder zu finden. Bei der Alpenland gäbe es laut Isabella Stickler eine „moderne Unternehmenskultur und branchenunübliche Besetzungsstrategie“. Der Obmann habe eine „extrem geschlechterunabhängige Einstellung“. Isabella Stickler hat in den letzten Jahren den Bereich Personal und Organisation neu aufgebaut. Gemeinsam wurde ein Fokus auf Personalentscheidungen auch bezüglich der Verteilung der Geschlechter entwickelt. Als Mann/Frau-Team würden Stellenbesetzungen ausschließlich nach Persönlichkeit, Qualifikation und Team-Passgenauigkeit erfolgen und hätten in der Vergangenheit zu einem hohen Frauenanteil im Unternehmen beigetragen. Die Kriterien Qualität, Kompetenz und Teamfähigkeit werden auch von den anderen Fokusgruppenteilnehmerinnen als maßgeblich bezeichnet.

In der kürzlich erfolgten Neubesetzung der Bereichsleitung Bau bei der Alpenland, mit fast ausschließlich männlichen Mitarbeitern, erfolgte die Entscheidung für eine Frau, aufgrund bester Eignung, persönlich, fachlich und teamtechnisch. Bei den letzten Stellenausschreibungen in der Projektentwicklung von Schwarzatal, so Senka Nikolic, waren die BewerberInnen zu je 50% Frauen und Männer. Die Frauen

hätten insgesamt die bessere Performance geliefert. Allerdings seien bei der Personalsuche für die Führungsebene persönliche Kompetenzen laut Nikolic noch viel entscheidender.

Für eine maßgebliche und nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils erachtet es Isabella Stickler als zwingend erforderlich, dass Frauen in Entscheidungspositionen aktiv Stellen mit Frauen nachbesetzen. Sie stellt klar, dass „Männer, die in alten Denkmustern agieren, Jobs mit Männern besetzen, weil sie diese einschätzen und kategorisieren können“. Dies „können sie mit Frauen nicht so gut. Warum also sollten sie sich das Leben schwer machen“?

2.4 FRAUENQUOTE

Verpflichtende Frauenquoten in Aufsichtsräten gibt es in neun europäischen Ländern: Norwegen (erstes Land mit einer Quote), Spanien, Island, Frankreich, Belgien, Italien, Deutschland, Portugal und Österreich. Hierzulande gilt eine Quotenregelung von 30% für den Aufsichtsrat von börsennotierten Unternehmen sowie zusätzlich für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten bei Neubestellungen ab 2018 (Wieser, Fischeneder 2019, S. 10). Davon sind letzten Berechnungen zufolge nur etwa 70 bis 80 Unternehmen betroffen (Kalss, Brameshuber, Durstberger 2017, S. 344). Es werden VertreterInnen sowohl von ArbeitnehmerInnen- als auch von ArbeitgeberInnenseite in den Aufsichtsrat gewählt. Vor dieser gesetzlichen Regelung gab es bereits Versuche von freiwilligen Initiativen und Selbstverpflichtungen von Unternehmen. Diese sind aber überwiegend gescheitert. Das Nichterreichen der Quote führt dazu, dass die Wahl für nichtig zu erklären ist bzw. die entsprechenden Posten unbesetzt bleiben („leerer Stuhl“; Wieser&Fischeneder 2019, S. 16ff.). Die gesetzliche Regelung lasse aber viel Interpretationsspielraum und ermögliche Umgehungen, damit die Frauenquote nicht erfüllt werden müsse. Ein Headhunter für Aufsichtsräte meint sogar, in einigen Unternehmen würde man „reine Verhinderungsstrategien“ anwenden, damit die Unternehmen „nicht in die Quotenregelung fallen, indem sie den Frauenanteil in der Belegschaft oder die Köpfe im Aufsichtsrat geringhalten“ (Hierländer, Stern 2019). Neben den privaten Unternehmen mit Quotenverpflichtung hat sich die österreichische Bundesregierung eine Selbstverpflichtung zur Erfüllung einer 35%igen Frauenquote bis Ende 2018 für staatsnahe Betriebe auferlegt, die so genannte „Bundesfrauenquote“. Die Regelung gilt für Unternehmen, an denen der Staat mit mindestens 50% beteiligt ist (z.B. die ASFINAG). Bis Ende 2017 lag die durchschnittliche Aufsichtsratsquote in diesen 54 Unternehmen bei 46,7% und somit deutlich über dem vereinbarten Frauenanteil (Wieser, Fischeneder 2019, S. 27ff.). Frauen speziell auf ein Mandat im Aufsichtsrat vorzubereiten, wird in Form von Seminaren des in Berlin beheimateten Netzwerks „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR) angeboten. Diese stehen beispielweise unter dem Motto „Erhöhung der digitalen Sichtbarkeit – Wege in den Aufsichtsrat“. Dadurch soll die in Deutschland geltende 30%-Quote schneller erfüllt werden (www.fidar.de).

Aufsichtsräte verpflichtend mit Frauen zu besetzen, begrüßt Eva Stiermayr, vor allem auch deshalb, um das Verhalten der „Erbengeneration“, bei der innerhalb engster (männlicher) Netzwerke Stellen (nach-)besetzt werden, aufzubrechen. Quoten seien gut, wenn sie immer mehr im Alltag und in verschiedenen Strukturen durchdringen, argumentiert Senka Nikolic vom gemeinnützigen Bauträger Schwarzatal, jedoch glaubt sie nicht, dass „jederart Vorschreibungen und Zwänge langfristig und tiefgründig wirken“. Trotzdem wäre es als Methode vorstellbar, zunächst über eine Quote Quantifizierung zu erreichen und infolge durch die positionierten Frauen weitere Wirksamkeiten zu erzielen. Wichtig sei, dass Unternehmen an ihrer Haltung arbeiten und Einstellung und Akzeptanz verbessern. Dieser Meinung ist auch Isabella Stickler. Unternehmen müssten sich Ziele vorgeben, z.B. in einem bestimmten Zeitraum einen bestimmten Frauenanteil zu erreichen. Dies sei „eine bewusste Entscheidung“, eine „bewusste Blickrichtung“ und weniger scharf als eine Quote. Dabei ist es aus der Sicht von Margret Funk hilfreich, dass „Frauen

in Schlüsselpositionen sitzen, die Einfluss haben, also z.B. im Aufsichtsratsvorsitz und im Vorstand“. Hätte man bereits vor zehn Jahren eine Quote eingeführt, so Theresia Kaufmann von Porro, müsste man sich heute nicht über einen niedrigen Frauenanteil beklagen. Sie meint in diesem Zusammenhang, „das natürliche Wachstum gibt es auch ohne Quote, aber das ist sehr langsam, deshalb bin ich dafür“.

Frauen kommen nicht zum Zug, wenn kein Druck ausgeübt wird, ist auch Isabella Stickler überzeugt, obwohl sie kein Fan der Quote ist. Sie argumentiert, dass Stellenbesetzungen oft nach ähnlichen Verhaltensmustern erfolgten. „Es ist ein Armutszeugnis, dass bei den Frauen immer die Qualitätskarte als Knock-out Kriterium ausgespielt wird“. Als Personalverantwortliche konstatiert sie, dass „Quote ein Mittel wäre, damit sich Unternehmen bewusst mit Stelle und Profil auseinandersetzen und ein Maß an Qualität schaffen“. Auch die transparente Offenlegung der Begründung für die Stellenbesetzung sei ein Mittel, um längerfristig die Qualität zu erhöhen.

Karin Ramser hat zur Frauenquote ein ambivalentes Verhältnis: „Wenn wir auf 200 Jahre eine Quote brauchen, weil kaum ist sie weg, werden's wieder nur Männer, dann find ich's für Frauen eigentlich demütigend“. Bei der Stadt Wien, so ihre Einschätzung, hätte eher der Wandel in der Unternehmenskultur zu einem höheren Frauenanteil in den Führungsebenen geführt, und nicht eine Quote. Wenn aber eine Frauenquote grundsätzlich dazu dienlich sei, einen Kulturwandel und eine Veränderung des Mindsets herbeizuführen, fände sie die Maßnahme gut. Dann hätten eben die „armen Frauen, die nur wegen der Quote reinkommen und sich das auch sagen lassen müssen, für die nächste Generation gute Arbeit geleistet“, so ihr Standpunkt.

3 KARRIEREHINDERNISSE FÜR FRAUEN

Die vielen hochqualifizierten Frauen werden als solche nicht sichtbar oder bekommen nicht die Chance auf eine gute Position. Der Grund dafür sei laut Isabella Stickler, geschäftsführendes Vorstandsmitglied bei der Alpenland, dass „die Haltung der Unternehmen immer noch männlich ist und nicht geschlechterneutral bewertet wird“. Ein weiterer Grund sei, dass Frauen „sich das auch gar nicht zutrauen oder ansprechen oder aktiv einfordern“.

Frauen arbeiten viel mehr im Inneren der Unternehmen. Sie haben mehr Scheu im Außen sichtbar und selbstbewusst aufzutreten, obwohl dies entscheidende Momente für Karriereverläufe seien, konstatiert Isabella Stickler aus der Bauträgerbranche. Frauen seien sicherheitsorientierter und weniger risikofreudig. In der Architektur erlebt Anna Popelka, dass Frauen sich bei gleichem Können oft weniger zutrauen, weshalb die Projektleitungen im Büro trotz Ermunterung dann überwiegend von Männern geleistet werden. Margret Funk beklagt das „oft schlechte Selbstbewusstsein von Frauen, was die eigenen Fähigkeiten betrifft. Sie trauen sich nicht, selbständig zu sein und haben weniger unternehmerische Grundhaltung“.

Daher müsse man früh beginnen, den Mädchen entsprechendes Rüstzeug für den Karriereweg, vor allem in der Baubranche, mitzugeben, so Scheichelbauer-Schuster, die Vertreterin der Wirtschaftskammer. Eva Stiermayr beobachtet dies in ihrer Arbeit mit Studierenden am Fachhochschul-Studiengang für Immobilienmanagement. Gefragt nach ihren Karrierewünschen wollen Frauen nach Abschluss des Masterstudiums „eher im unteren Hierarchiebereich“, in der Verwaltung, einsteigen, männliche Studenten hingegen würden tendenziell gleich eine Führungsposition anstreben. Männer sagen „ich will“, Frauen hingegen warten darauf, dass jemand kommt, sie lobt und zur Beförderung einlädt. Wie unterschiedlich Frauen und Männer an eine neue Herausforderung herangehen, erzählt Sandra Bauernfeind anhand eines Beispiels. Der Mann antwortete mit einem klaren: „Ja, das mach ich“, die Frau hingegen: „Das muss ich erst noch mit meinem Mann besprechen“ (Fokusgruppe). Karriere also nur, wenn es dem Mann genehm ist? Männer würden immer noch beruflich erfolgreiche Frauen belächeln. Und als Frau könne man noch immer am ehesten Karriere machen, wenn man entweder „herzig und lieb“ oder „der Grampn“ sei (Fokusgruppe Funk).

Karrierhindernisse in den Unternehmen werden folgendermaßen charakterisiert: Gemäß Silvia Wustinger-Renezeder sind „Männer nicht interessiert, dass Frauen weiterkommen und Karriere machen“. Es würden einfachste Fehler genutzt, um Frauen auszubooten. Sie hätte noch keinen Mann in der Bauträger-Branche erlebt, der Frauen fördert. Karrierehinderlich für Frauen sind laut Isabella Stickler Unternehmen, die keine geschlechtsbewusste Führungs- und Unternehmenskultur haben und sie Top down durchsetzen.

In der Architektur herrschen noch stereotype Rollenbilder, wie das des männlichen Architekten. Der in der Baubranche typische männlich geprägte Habitus frustriert viele Architektinnen (Grewe 2018). Im Studium ist das Verhältnis von Studenten und Studentinnen ausgeglichen, so Anna Popelka. Später verändert es sich zuungunsten der Frauen. Architektur ist noch immer ein männerdominierter Beruf, in dem mit zweierlei Maß gemessen wird. Frauen werden gern über- oder unterbewertet, hier hat sich einfach noch keine Normalität eingestellt. Die eigenartige Wahrnehmung des Architekturberufs in der Bevölkerung wird von der Eigenart, Frau in diesem Feld zu sein, überlagert. Laut Popelka ist berufliche Gleichstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an deren Verwirklichung alle interessiert sein müssten, nicht nur die Frauen. Frauen stellen 50% der Bevölkerung, es wäre nur folgerichtig, dass sich dies in den Berufen auch niederschlägt.

3.1 HERKUNFT ALS HEMMNIS?

In der Hausbetreuungsbranche seien viele Migrantinnen tätig, die sprachlichen Barrieren würden einen Karriereaufstieg verhindern, meint Geschäftsführerin Tatjana Brnjic. Einen Deutschkurs außerhalb der Arbeitszeit zu besuchen, sei zeitlich für die meisten aber nicht machbar, erklärt sie. In der Hausbetreuung bzw. Gebäudereinigung gibt es ein stark hierarchisches System: ObjektleiterIn, VorarbeiterIn, ArbeiterIn. Dabei sind die ObjektleiterInnen hauptsächlich männlich, die ArbeiterInnen hingegen weiblich. Grundsätzlich denkt die Geschäftsführerin, sei es schwierig für die unteren Hierarchieebenen, sich hochzuarbeiten, der Konkurrenzkampf innerhalb der Belegschaft sei zu groß. Dies hat sie auch bei ihrer Ausbildung zur Objektleiterin in der Hausbetreuung beobachtet – nur etwa ein Fünftel der TeilnehmerInnen war weiblich. Sie führt den Umstand darauf zurück, dass dieser Bereich traditionell männlich besetzt ist und es eine Sache der Kultur sei, „weil es eben viele Migranten sind, die das machen und dort der Gedanke einfach so ist, dass es immer Männer gemacht haben und da mische ich mich nicht ein.“ Gleichzeitig bemerkt sie hier einen langsamen Kulturwandel: „Dadurch, dass es jetzt so viele Unternehmen in diesem Bereich gibt und, so wie ich, Töchter oder Frauen der Männer, die merken, dass (...) all das, was der Mann in dem Bereich machen kann, auch eine Frau kann.“

Wie weit die Herkunft einer Mitarbeiterin die Karriere hemmt (oder fördert), konnte in der Studie nicht ausreichend beantwortet werden, dies bedarf weiterer vertiefender Untersuchungen. Bei Wiener Wohnen ist der Anteil an Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund noch relativ gering. Das sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass man lange Zeit als Beamte bzw. Beamter österreichische/r StaatsbürgerIn sein musste. Es seien mittlerweile aber sowohl im Kundenmanagement als auch in der Technik MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund tätig, auch deshalb, weil die BewohnerInnen der Gemeindebauten aus verschiedensten kulturellen Backgrounds kämen.

3.2 KARRIEREARBEIT UND KONKURRENZKAMPF

Frauen sind häufiger im operativen Bereich tätig, wo sie viele Aufgaben annehmen („lassen sich viel umhängen“). Dadurch fehle die Zeit, sich bei strategischen, unternehmerischen Entscheidungen einzubringen, es bleibe keine Zeit für Karrierearbeit (Fokusgruppe Jandl). Und „Frauen wurde ewig gesagt, sie müssen brav und ruhig sein. Das geht aber nicht, wenn es um Karriere geht.“ Frauen müssten deshalb viel daran setzen, im Unternehmen sichtbarer zu werden und sich auch trauen, aktiv ihre Anliegen, wie Betreuungspflichten, aber auch Zeiten für Fortbildungen und Freizeitaktivitäten, einzufordern. Sandra Bauernfeind hat beobachtet, dass diese Forderungen oft auch tatsächlich akzeptiert würden (Fokusgruppe).

Gleitzeit, frauenfreundlichere Termine und Berufszeiten sowie Gehaltsanreize würden mehr Frauen in Führungspositionen bringen, davon ist Eva Stiermayr überzeugt. Sie räumt aber auch ein: „Die meisten Frauen, die ich kenne, die in besseren Positionen sind, haben sich hochgedient. Die waren nur im Mutterschutz oder sind nach einem Jahr Karenz wieder eingestiegen und haben sich da hinaufgebissen“. Auch sie selbst habe auf dem Weg in ihre Position Konkurrenzkampf und Neid von Ex-Kolleginnen und -Kollegen erfahren. Ihr persönliches Berufsleben war von sehr viel Arbeitseifer („in der ersten Firma bin ich nie um fünf Uhr nach Hause gegangen, ich wollte noch Dinge fertig machen“) und Ehrgeiz („ich habe mir oft Fachbücher für das Wochenende mit nach Hause genommen“) geprägt.

Auf dem Weg zur Direktorin hat Karin Ramser natürlich „einen gewissen Konkurrenzkampf“ erlebt, Spitzenpositionen seien rar gesät. Für ihre jetzige Stelle war sie allerdings die Einzige aus der Stadt Wien, die sich beworben hatte, mit dem Hintergrund, dass „jeder weiß, dass dieser Job nicht viel Freizeit zulässt

und sehr, sehr verantwortungsvoll und fordernd ist“. Sie sehe Konkurrenzkampf nicht unbedingt als etwas Negatives, wenn es etwa um Leistung und Engagement gehe. Wenn allerdings Verunglimpfungen und Neid im Spiel seien, stärke das keineswegs, das sei nur „mühsam und demütigend“. Verleumdungen würden oft auch von Frauen kommen. Dass Frauen unterschwelliger agieren und der Neid größer ist, bestätigt Silvia Wustinger-Renezeder. Architektin Anna Popelka ergänzt, dass Frauen „im Umgang eher Konkurrentinnen und weniger unterstützend“ sind. „Im Gegensatz dazu gehen Männer mit Konkurrenz salopper um,“ so Popelka.

Speziell in der Bauträger- und Immobilienbranche seien Konkurrenzkämpfe und Machogehabe nicht ungewöhnlich. „Das Problem sei, dass den Frauen wenig Chancen gegeben werden, in die Arena zu steigen“, so Isabella Stickler. Der Konkurrenzkampf auf Geschlechterebene basiert laut Senka Nikolic und Margret Funk auf dem hohen Selbstbewusstsein der Männer sowie deren Drang nach Kompetenz sowie „erster und gut zu sein“. Laut Silvia Wustinger-Renezeder „werden gleich Reviere und Hierarchien ausgelotet, um zu sehen, ob ‚Frau‘ in einer Position ist, wo sie ‚Mann‘ etwas sagen darf“. Senka Nikolic ergänzt, dass Frauen sich durch die Reibungsverluste bei Konkurrenzkämpfen abschrecken lassen und eher aufgeben. Frauen würden ihre Ressourcen für vielfältigere Lebensbereiche benötigen und setzten den Fokus daher auf wesentlichere Dinge.

Isabella Stickler sieht die Männerlastigkeit der Bauträgerbranche insofern als Vorteil für sie als Frau, weil sie ihre Sichtbarkeit als Alleinstellungsmerkmal nutzen kann: „ich kann den Männern so viel sagen, das ich als Mann nie sagen könnte“. Allerdings sei dies in der Architektur schwieriger – unbewusst wird ein Architekt mit einem Mann assoziiert, so Stickler. Architektin Anna Popelka bestätigt, dass sie und ihr Büropartner von Externen verglichen und gegeneinander ausgespielt würden.

3.3 GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG

Das Vorhandensein offener Geschlechterdiskriminierung bei Bauträgern wird von den Interviewpartnerinnen aus der Branche bestätigt. Isabella Stickler von der Alpenland merkt an, dass Bauträger trotz steigendem Frauenanteil immer noch ein „Männer-Konglomerat“ sind. Senka Nikolic von der Schwarzatal sind viele untergriffige Meldungen und Bemerkungen bekannt. Allerdings gibt sie zu bedenken, dass die individuellen Wahrnehmungen und Grenzen unterschiedlich sind: was für eine Frau schon sehr untergriffig und belästigend ist, ist für eine andere Frau kein Thema. Das Problem ist, dass die Schwelle gesellschaftlich nicht definiert ist. Daher sollen ihrer Meinung nach Frauen ermutigt werden, offen, klar und angstfrei zu thematisieren, wenn sie sich nicht wohlfühlen und sich offensiv dagegen zu wehren. Margret Funk bestätigt auch für die Immobilienbranche „verbales Gehabe, Wortschatz und Haltung von Männern, die machoid sind“. Sie rät ihren Mitarbeiterinnen im Außendienst „zu gehen, wenn sie spüren, das passt mit dem Mann nicht“.

Isabella Stickler stellt klar: „Als Frau ist man immer Ware. Da muss man sich abgrenzen. Frauen müssen aber auch ‚goscherter‘ werden gegenüber den Männern und sich mehr trauen. Die Karte zeigen: ich bin nicht dabei weil ich Frau oder ‚Pupperl‘ bin, sondern kompetent, also respektiere das“. Sie konstatiert, dass die Veränderungen noch lange dauern werden. Sie erachtet es als Rollenspiel, in dem Frauen authentisch spielen, dem männlichen Gehabe mit weiblicher Stärke entgegentreten sollen. Dies ebne auch Bahnen für andere Frauen. Aus der Sicht von Silvia Wustinger-Renezeder hat die #MeToo-Debatte in Männerberufen sehr geholfen, „blödes Gehabe und Worte zu zurückzuweisen“. Auch der Hinweis, dass dieses Verhalten zu Konsequenzen führen kann, sei hilfreich.

Von sexueller Belästigung berichten im Gender Index 2018 fast drei Viertel aller befragten Frauen (74%). Am relativ häufigsten erleben sie diese an „öffentlichen Orten“ (51%), gefolgt vom Arbeits- oder Ausbildungsplatz (37%). Am bedrohlichsten empfanden die Frauen in diesem Zusammenhang, dass „einem zu verstehen gegeben wurde, dass es nachteilig für die Zukunft oder das berufliche Fortkommen wäre, wenn man sich nicht sexuell einlässt“ (91% Angabe; Bundeskanzleramt 2019, S. 90f.). Grundsätzlich wird der Umgang mit sexueller Belästigung von den befragten Führungspersönlichkeiten differenziert gesehen. So meint die Spartenobfrau Handwerk und Gewerbe der WKÖ, Renate Scheichelbauer-Schuster, man werde als GeschäftsführerIn bzw. UnternehmerIn „alles daransetzen, dass das einfach nicht passiert“. Vor allem sei sie aber davon überzeugt, dass jene Frauen, die sich heute für einen Beruf in den von ihr vertretenen Bereichen entscheiden würden, ein entsprechendes Auftreten und Selbstbewusstsein haben würden, „dass das einfach kein Problem ist. Also, ich glaube nicht, dass so ein eingeschüchtertes Mädchen irgendwie heutzutage sagt, ich werd' jetzt Maurerin“. Gleichzeitig räumt sie aber ein, aufgrund des Fachkräftemangels wäre es notwendig, hier Verbesserungen anzustreben und Frauen nicht abzuschrecken.

Mischek-Lainer bestätigt im Fokusgruppen-Gespräch, dass es „viele sexuelle Belästigungen am Bau“ gebe und dass Frauen deshalb vor der Arbeit auf der Baustelle zurückschrecken würden. Fälle sexueller Belästigung innerhalb des Unternehmens oder in Zusammenhang mit Lieferanten und Kunden wurden an Eva Stiermayr noch nicht herangetragen. Verhalten von „Machogehabe“ habe sie allerdings schon beobachtet: „wenn ein Mann eine höhere Position hatte, dann hat er die Meinung der Frau nicht vollwertig genommen“. Und am Bau herrsche ein rauer Ton. Eine 35jährige Mitarbeiterin auf die Baustelle zu schicken, auf der hauptsächlich Machos arbeiten, wo der Arbeiter „nicht einmal mit ihr redet“, macht nur Sinn, wenn sie „das Auftreten und die Ellbogentaktik“ mitbringt, so die Einschätzung von Eva Stiermayr. Es habe sich in den letzten Jahrzehnten allerdings einiges geändert, denn heute sei es in der Branche bekannt, dass jene Frauen, „die das machen, sich wirklich hineinknien“. Weil, so ihre Überzeugung: „Eine Frau macht nur etwas, wenn sie sich das Wissen erarbeitet hat“.

Was sexuelle Belästigung betrifft, gehe die Stadt Wien rigoros vor und achte auf eine überaus korrekte Vorgangsweise. Es hätten auch schon Führungskräfte ihren Job verloren, weil sie Anliegen von Frauen nicht ausreichend ernst genommen hätten. Aus ihrer eigenen Erfahrung am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn weiß Ramser, die Direktorin von Wiener Wohnen: „Die (Anm.: Männer) waren kurz vorm Pensionierungsalter, da ist ein Spruch geführt worden, der ist heute unvorstellbar, da haben sich die Zeiten in den letzten 20 Jahren unglaublich geändert, zum Positiven für die Frauen“. Gleichzeitig sei ihr selbst aber ein gewisses Unverständnis entgegengebracht worden, als es darum ging, Bestätigung dafür zu bekommen, was sexuelle Belästigung sei: „dass es sexuelle Belästigung ist, wenn es die Frau so empfindet und nicht, wenn's nicht irgendwelchen objektiven Maßstäben genügt.“ Dieser Kampf um Gehör könne mit sich bringen, dass Frauen davor Abstand nehmen, sexuelle Belästigung zu melden, weil „bevor mir dann das entgegenschwappt, sag ich lieber nichts“. Es sei ihr persönlich ein Anliegen, eine Kultur und Mechanismen zu entwickeln, „wo man darüber reden kann“. In ihrem Unternehmen stehen zum einen die Führungskräfte, die „aber auch selbst die Täter sein können“, und zum anderen die Gleichbehandlungsstelle und Kontaktfrauen als Ansprechstellen zur Verfügung.

3.4 TEILZEIT: ZWISCHEN NOTWENDIGKEIT UND WUNSCH

Sehr unterschiedlich ist die Teilzeitquote zwischen Männern und Frauen in Österreich. Unter den 3,8 Mio. Unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (Mikrozensus 2018) waren rund 29% Teilzeit beschäftigt, der Rest Vollzeit. Bei Frauen lag die Teilzeitquote bei 48%, bei Männern demgegenüber bei lediglich 10%.

In den in dieser Studie betrachteten Sektoren Bau und Grundstücks-/Wohnungswesen lag die Teilzeitquote von Frauen bei 53% bzw. 57%, bei Männern hingegen bei 4% bzw. so gering, dass kein Schätzergebnis ausgewiesen werden kann. Stark unterdurchschnittlich ist die Teilzeitquote von Frauen nur in den Sektoren Herstellung von Waren (34%) und Information und Kommunikation (38%). Besonders hoch ist die Teilzeitquote bei Frauen mit Versorgungsverpflichtungen für Kinder unter 15 Jahren. Dadurch entstehen Lücken im Erwerbseinkommen von Frauen, die auf Kindererziehung zurückzuführen sind.

Eine Studie zur deutschen Immobilienwirtschaft besagt, dass für Frauen ganz oben auf der Wunschliste an Unternehmen flexible Arbeitszeitgestaltung (72% Zustimmung) stehe, gefolgt von der Möglichkeit des Home-Office (55%), der Unterstützung von Netzwerken und Vereinen (36%). Ein knappes Drittel wünscht sich Angebote an Führungskräfte trainings (Frauen in der Immobilienwirtschaft 2016).

Beruf und Familie zu vereinbaren, benötigt laut Senka Nikolic klare Haltung, Wille und gute Organisation. „Es sei eine Frage des Fokus und der Reibungsverluste“. Derzeit hat Erziehung und Familienleben wieder eine hohe gesellschaftliche Bedeutung und bewirkt unter den Frauen Arbeitszeitreduktion und Aufgabe von Jobs. Berufstätige junge Mütter sind verunsichert und fürchten „Rabenmütter“ zu sein. Margret Funk beobachtet, dass Frauen verunsichert werden und sich gegenseitig verunsichern, weil zu viel darüber geredet wird. Der betriebene hohe Alltagsaufwand mit Familie und Beruf ist anstrengend. Die in den letzten Jahrzehnten stark verbesserten Möglichkeiten, wie Karenz und Kinderbetreuung, zumindest in Großstädten, spiegeln sich laut Nikolic nicht im Output.

Silvia Wustinger-Renezeder warnt davor, als Frau zu lange Auszeiten vom Beruf zu nehmen, weil Frauen den Anschluss verpasst. Essentiell sei, sich ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, sowie eine gute Zeiteinteilung, so Funk. Vereinbarkeit ist eine Frage der Organisation, meint Isabella Stickler und rät Müttern, in den Unternehmen klar ihre Wertevorstellungen und Forderungen anzusprechen, auf Terminsetzungen zu normalen Bürozeiten zu achten, um bewusst Familienzeiten einzuhalten. Unternehmen hätten sich damit vielleicht noch nicht ausreichend auseinandergesetzt. Gleichzeitig sind auch Männer immer mehr mit dem Thema konfrontiert, für die Familie da zu sein, weil es von Frauen gefordert wird; damit wird es geschlechtsunabhängiger. Insgesamt gibt es jedoch viele Frauen, die aufgrund der herausfordernden Vereinbarkeit keine Top-Positionen anstreben.

Einen weiteren interessanten Ansatz liefert das Fokusgruppengespräch. Man solle davon wegkommen, Leistung in Stunden zu messen und damit in Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu unterscheiden, viele Stunden zu arbeiten hieße nicht, effizienter zu sein (Mischek-Lainer, Wedl-Kogler). Führungspositionen seien sehr wohl mit Teilzeit kompatibel, konstatieren einige Teilnehmerinnen der Fokusgruppe, aber als Frau müsse man es auch fordern. Differenzierter wird die Situation von der Architektin Cornelia Schindler gesehen: „Für verantwortliche Positionen brauche ich Vollzeit und man sollte der Frage nachgehen, warum Frauen so lange in der Teilzeit hängen“. Wedl-Kogler geht sogar so weit zu sagen, man dürfe eine Frau nicht in Karenz gehen lassen, sie solle den Anschluss nicht verlieren, weil dann kommen sie in die „Bequemlichkeitsfalle, wo zu Hause plötzlich alles perfekt sein müsse“. Wien biete, so das Gros der Fokusgruppen-Teilnehmerinnen, aber gut organisierte und ausgebaute Kinderbetreuung an und könne deshalb keine Entschuldigung für einen Nicht-Vollzeitjob sein. Ein weiteres Hindernis auf der Karriereleiter und eine Teilzeitfalle könnte aber auch die Betreuung der eigenen (Schwieger-)Eltern sein bzw. werden, möglicherweise direkt von der Kinderbetreuung in die Altenbetreuung (Fokusgruppe Stickler).

Teilzeittätigkeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen sei beim BAUTRÄGER Alpenland gelebte Praxis, nicht zuletzt um „Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern und auch, um

als Arbeitgeber attraktiv zu sein“, so die Personalverantwortliche Isabella Stickler. Ihre Haltung beruht auf diesbezüglicher, eigener positiver Erfahrung. Allerdings hatte sie selbst für ihren eigenen Wiedereinstieg klare Vorstellungen und diesbezügliche Bedingungen gestellt und rät dies auch anderen Müttern. Elternteilzeit wird beim Bauträger Alpenland fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. 33% der Frauen sind aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit beschäftigt, viele davon arbeiten über einen sehr langen Zeitraum nur 25 bis 30 Wochenstunden. Isabella Stickler rät Frauen allerdings zur baldigst möglichen Vollzeittätigkeit, da sonst Verluste in der Pension drohen. Darüber hinaus beeinträchtigt Teilzeittätigkeit die Chancen auf Führungspositionen. Unter den Männern gibt es in ihrem Unternehmen kaum Teilzeitbeschäftigung. Trotzdem passen auch Männer mit Familie ihre Arbeitszeiten an Familientermine an. Insgesamt wird darauf geachtet, dass Besprechungstermine tendenziell eher an Vormittag stattfinden, um familiäre Verpflichtungen zu erleichtern.

Die Möglichkeit für Teilzeitarbeit gibt es auch beim BAUTRÄGER Schwarzatal, sie kann nach Wunsch hochwertig gestaltet werden und beinhaltet auch verantwortungsvolle Tätigkeiten. Allerdings sind keine teilzeitbeschäftigten Frauen in Bereichsleitungspositionen oder als Projektleiterinnen tätig. Um kompetente MitarbeiterInnen für den Bereich Liegenschaftsakquisition und Grundstücksauswertung anzuwerben, überlegt der Bauträger 6B47, für eine Position zwei teilzeitbeschäftigte, erfahrene Frauen als Team aufzunehmen. Tendenziell ist bei 6B47 Teilzeitarbeit gut möglich in den Unternehmensbereichen Rechnungswesen, Recht, Finanzierung, Human Resources wie auch im Grundstücksankauf. Hier sind geregelte 30 Wochenstunden möglich. Anders in der Projektentwicklung, wo Teilzeittätigkeit schwieriger umsetzbar sei, weil das Aufgabenprofil sehr aufwendig und hohe Präsenz erforderlich sei.

Ähnliches gilt für die Branche ARCHITEKTUR wo europaweit bei einer Vollzeittätigkeit ein Wochenpensum von über 50 Stunden normal ist. Rund 40% aller Frauen in der Architekturbranche arbeiten europaweit Teilzeit. Zu diesem Ungleichgewicht trägt auch das in Europa weitverbreitete traditionelle Familienbild bei. Teilzeittätigkeit bietet beruflich weniger Perspektiven – oft nur in Form von Zuarbeiten in der Projektplanung – und weniger Sicherheit. Viele Frauen verzichten zugunsten ihrer Familie gänzlich auf den Architekturberuf (Grewe 2018). Weil der Architekturberuf mit einem Familienalltag nicht besonders kompatibel ist, wechseln viele Frauen ab etwa Mitte dreißig in Berufsfelder mit mehr zeitlicher Flexibilität und interessanteren Aufgaben als im Architekturbüro (Kober 2017). „In der Architektur muss man einen überdurchschnittlich hohen Arbeitseinsatz bringen, um es an die Spitze zu schaffen. Privates kommt in dieser beruflichen Aufbauphase oft zu kurz“, bestätigt Kinayeh Geiswinkler-Aziz vom Architekturbüro Geiswinkler & Geiswinkler. Gerade in der Architekturbranche sind Teilzeit- und Home-Office-Möglichkeiten kaum verbreitet, vor allem nicht in der Führungsebene. Dieser „Anwesenheits-Fetisch“, der immer noch in vielen Unternehmen herrscht, macht es MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten schwer, eine leitende Position einzunehmen (Nothegger 2018). Die Studie „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“ zeigt die Problematiken in diesem Berufsumfeld und kommt unter anderem zum Schluss, dass weniger als die Hälfte der befragten Architekturschaffenden auf die Belastungen, die die Vereinbarkeitsfrage mit sich bringt, vorbereitet waren (Forlati, Isopp, Riß-Retschitzegger 2015, S. 74).

Kinder sind für den Karriereverlauf von Frauen in Österreich noch immer eine Hürde, in anderen Ländern weniger, so Anna Popelka. Dem liegt ein konservatives Frauenbild zugrunde, und das zu ändern bzw. weiterzuentwickeln ist eine Verantwortung aller. Bei PPAG ist für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie grundsätzlich alles diskutierbar. Die Lösungen sind dann oft sehr individuell. Was man nicht vergessen darf: ArchitektIn zu sein ist kein Nine-to-five-Job. Die Architektur ist ein intensiver Beruf, der hohen Einsatz verlangt. Teilzeitarbeit ist nur für bestimmte Tätigkeitsbereiche machbar, die ohne Termindruck weitgehend zeitlich unabhängig vom Büroalltag passieren können. Elternkarenzen werden bei

PPAG von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen und auch Sabbaticals gibt es. Für einen sprachlichen Wandel plädiert die Architektin Cornelia Schindler: man solle nicht von „frauengerechter“, sondern „elterngerechter Arbeitszeit“ reden. So lange alles auf der Freiwilligkeit von Männern beruht, „kommen wir nicht vorwärts“ (Fokusgruppe). Eine neue Arbeitskultur, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, Arbeit und Familie ausgewogen zu organisieren, umfasse Meetings in Kernzeiten, Home-Office, flexible Arbeitsmodelle und Abkehr vom 50- Wochenstunden-Arbeitsethos. Förderlich für die Vereinbarkeit sind auch qualitativ gute und gut finanzierbare Kinderbetreuung und gleichmäßige Aufteilung der bezahlten Elternkarenz (Grewé 2018).

Auch in der BAUBRANCHE „ist es so, dass für viele Positionen – aufgrund der täglichen Projektarbeit – Vollzeitarbeit eine gewisse Voraussetzung ist und dann ist es hinderlich, wenn man aufgrund von Kindern Teilzeit arbeiten möchte“, berichtet Theresia Kaufmann vom Bauunternehmen PORR. Es gäbe zwar einige wenige Positionen, wo Teilzeitarbeit keine Rolle spiele, aber vor allem in vielen Führungspositionen sei das „derzeit sehr schwierig“. Gleichzeitig würde die Projektarbeit jedoch einer zeitweisen Unterbrechung durch Mutterschutz und Karenz entgegenkommen, so ihre Beobachtung. Ein Projekt in ihrem Bereich dauere ca. eineinhalb Jahre. In dieser Zeitspanne könne man sich relativ einfach eine Auszeit nehmen und dann wieder voll einsteigen. Einen Vollzeit- in einen Teilzeitarbeitsplatz umzuwandeln, wäre im Unternehmen nicht die Schwierigkeit, sondern „schwierig ist es dann, die gleichen Verantwortungsbereiche zu behalten“, so Kaufmann. Für Eltern stehe im Unternehmen ein Eltern-Kind-Büro, ausgestattet mit Spielsachen, Wickeltisch und einem Schreibtisch, zur Verfügung, das bei einem Betreuungsengpass gebucht werden könne. Väterkarenz sei im Unternehmen zwar erwünscht, aber „bei verantwortungsvollen Positionen ist das mit einigen organisatorischen Herausforderungen verbunden“, meint Theresia Kaufmann.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien Frauen bei der STADT WIEN sehr gut aufgehoben, konstatiert die Direktorin von Wiener Wohnen. Viele Frauen würden sich deshalb für einen Job in ihrem Unternehmen bewerben, weil „da muss ich nicht fürchten, dass ich rausgehaut werde, wenn ich nicht gleich nach einem Jahr wieder zurückkomme. Man hat auch gute Teilzeitmöglichkeiten“. Eine Führungsposition als Teilzeitmitarbeiterin würde sich aber, vor allem mit nur 20 Wochenstunden, kaum ausgehen. Es gäbe bei Wiener Wohnen im Moment auch keine Teilzeit-Führungskraft, obwohl Ramser einräumt, es wäre „in vielen Positionen schon umsetzbar“. Der Anspruch an eine ausgewogene Work-Life-Balance sehe die kommende Generation ganz anders, so die Beobachtung der Direktorin. Diese lebe eher nach dem Motto „der Job soll Spaß machen und wenn's keinen Spaß macht, ist es nicht der richtige Job. Familie, Freizeit, Freunde, Privatleben sind extrem wichtig und werden sicher nicht hinten angestellt“, so Karin Ramser.

Obwohl Eva Stiermayr selbst als Mutter in Führungsverantwortung als IMMOBILIENTREUHÄNDERIN tätig war bzw. ist, ist sie skeptisch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufsleben, vor allem in hierarchisch höheren Positionen. Sie sagt über Mutterschaft: „man darf kein schlechtes Gewissen haben“ und erzählt gleichzeitig von Burn-out-gefährdeten Müttern und ihren eigenen, ähnlichen Erfahrungen in den ersten Jahren ihrer Mutterschaft; Was es heißt, ohne jegliche Unterstützung von außen zurechtzukommen. Sie habe Verständnis für Mitarbeiterinnen mit betreuungspflichtigen Kindern, weiß aber auch, dass diese den Karriereverlauf „ziemlich behindern“, weil durch unerwartete Zwischenfälle der Arbeitsalltag gestört werden könnte: „Wenn man vielleicht gerade in einer Projektbesprechung ist und der Kindergarten anruft und sagt, dass der Sohn Fieber hat und abgeholt werden muss und man kann niemanden organisieren, dann ist das ein massives Thema“. Sie ist der Meinung, dass sich die Situation dadurch verbessern ließe, dass mehr Männer in Karenz gingen. Dadurch könnten die Frauen

weiterhin in den Unternehmen präsent sein, auch wenn nur für einige Stunden pro Woche. Aber Männer in Karenz sind in ihrer Branche kein Thema, weil: „sie haben ganz einfach Angst, dass sie im Aufstieg blockiert sind, wenn sie einige Zeit nicht dabei sind. In einem halben Jahr können sehr viele Sachen passieren, gerade wenn jemand in einer höheren Position ist.“ Vor allem ab der Managementebene wäre Teilzeitarbeit problematisch: „Wenn du an der Front arbeitest, wie soll das funktionieren?“ Teilzeit würde hier nur „den wirklich Guten“ ermöglicht werden.

Als Führungskraft beschreibt Stiermayr die Herausforderungen, die Schwanger- und Mutterschaft für ArbeitgeberInnen mit sich bringen: „Ich habe jetzt auch gerade wieder zwei Schwangere. Die kommen dann in Elternteilzeit, jetzt muss ich aber vier Jahre – sie hat zwei Kinder nacheinander bekommen – den Platz besetzen. Dann kommt die und sagt, sie will nur 25 Stunden arbeiten. Dann muss ich aber, und bei kleinen Firmen ist das schwierig, einen Platz finden“. Sie beobachtet in ihrem beruflichen Umfeld auch eine höhere Wertschätzung von Vollzeit- gegenüber Teilzeitarbeitskräften. Im Bereich Immobilienmakler ist Teilzeittätigkeit insofern schwierig, weil eine ausschließliche Kundenorientierung und diesbezügliche Abhängigkeit herrscht und der erforderliche, hohe Einsatz auch Abende und Wochenenden umfasst, so Margret Funk. In der Hausverwaltung ist Teilzeittätigkeit demgegenüber üblich. In der Branche der Immobiliensachverständigen ist Teilzeittätigkeit weit verbreitet. Margret Funk unterstützt in ihren Unternehmen der Immobilienwirtschaft, Hausverwaltung und als Sachverständige Frauen, die Teilzeit tätig sein wollen, allerdings sind auch viele Mütter Vollzeit tätig. Es gäbe Gleichbehandlung und Wertschätzung von allen MitarbeiterInnen, egal ob Voll- oder Teilzeit.

Kinderbetreuungsverpflichtungen seien, so Tatjana Brnjic, in der HAUSBETREUUNGSBRANCHE karrierehinderlich. Viele Frauen ab einem Alter von etwa 35 Jahren sind nicht mehr in der Lage, sich Vollzeit zu engagieren. Sie würden keine Überstunden mehr leisten können, sondern im Gegenteil, das Stundenausmaß reduzieren. Allerdings meint sie, dass in ihrem Hausbetreuungsunternehmen bezüglich Wertschätzung von Teil- und Vollzeitarbeitskräften kein Unterschied gemacht werde, weil die Flexibilität durch Teilzeitarbeit ihrem Unternehmen sehr zugute käme. In der Hausbetreuung sei es deshalb auch einfach, eine Teilzeitarbeitsstelle zu bekommen, es werde viel zu Tagesrandzeiten, das heißt, zeitig in der Früh oder spät am Abend, gearbeitet. Diese Arbeitszeiten seien allerdings nicht familienfreundlich und so versuche Brnjic ihren Kunden zu erklären, dass, „sie zumindest einen Teil der Arbeiten während des normalen Betriebes verrichten können, weil es für die Mitarbeiter angenehmer ist. Es funktioniert aber nicht immer, weil die Kunden doch wünschen, dass sie unsichtbar sind“. Einzig die Stiegenhausreinigung werde eher zu Zeiten nachgefragt, wenn die BewohnerInnen außer Haus seien, das heißt, tagsüber. Das komme den weiblichen Mitarbeiterinnen mit Betreuungspflichten entgegen.

4 EINKOMMENSITUATION VON FRAUEN

4.1 DATENLAGE ZU EINKOMMENSUNTERSCHIEDEN

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind das Thema einer weitreichenden Debatte, die international unter dem Namen „Gender Wage Gap“ geführt wird. Ökonometrische Studien beschäftigten sich häufig damit herauszufinden, wie die Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit gleicher Arbeitszeit und gleicher Qualifikation (Bildungsstand, berufliche Hierarchie usw.) sind. Diese Unterschiede können als „reine Diskriminierung“ von Frauen verstanden werden (Haidinger & Knittler, 2014, S. 104).

Aber dieser Versuch, Gleiches mit Gleichem zu vergleichen, verwässert den Umstand, dass Frauen eben häufig nicht den gleichen Bildungsstand, berufliche Hierarchie etc. aufweisen und vor allem wesentlich häufiger in Niedriglohnbranchen und zu Teilzeit arbeiten als Männer. Diese strukturellen Umstände sind ebenfalls als Diskriminierung zu sehen und führen dazu, dass die Bruttojahresverdienste zwischen Frauen und Männern so massiv auseinanderklaffen. Insgesamt verdienten Frauen 2017 um 37,3% brutto pro Jahr weniger als Männer. Gegenüber einer Differenz von 40,7% im Jahr 2007 hat sich der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern zwar verringert, liegt aber nur um einen Prozentpunkt unter dem Niveau von 1997 (38,3%).

Beschränkt man den Vergleich auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann lagen die mittleren Bruttojahres-einkommen der Frauen 2017 um 15,6% unter jenen der Männer; 2007 waren es noch 21,6% (Statistik Austria, 2019a). Um das Ausmaß der „reinen Diskriminierung“ zu erfassen, hat die Statistik Austria zuletzt auf Basis der Daten aus dem Jahr 2014 den Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Lohnunterschied von Frauen und Männern analysiert. Ausgehend von einem Gender Pay Gap von 22,2% konnte, unter Berücksichtigung von Merkmalen wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Voll-/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, im Modell weniger als die Hälfte des Gender Pay Gap erklärt werden. Das heißt, auch wenn sich Frauen und Männer hinsichtlich der genannten Merkmale nicht unterscheiden, bleibt ein großer Teil des Gender Pay Gap (13,6%) unerklärt.

Besonders beachtenswert ist die negative Situation in Österreich im Vergleich zu europäischen Vergleichsländern: Demnach liegt der Gender Pay Gap (geschlechterspezifischer Lohnunterschied ohne

Tabelle 4: Unterschiede Bruttostundenverdienste zwischen Geschlechtern nach Branchen

	Verdienste Median in €, Männer	Verdienste Median in €, Frauen	Differenz (gemessen an Männern)
INSGESAMT	15,1	12,2	19%
PRODUZIERENDER BEREICH	15,7	12,8	18%
davon Bau	14,6	13,3	9%
davon Hochbau	14,6	14,5	0%
davon Tiefbau	16,3	15,2	6%
davon sonstige Bautätigkeit	14,1	12,8	9%
Dienstleistungsbereich	14,4	12,1	16%
davon Handel	14,1	11,3	20%
davon Grundstücks- und Wohnungswesen	16,9	13,8	18%

Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2014, s. Geisberger, 2016, S. 743 (Auszug).

Anpassungen) trotz Verbesserungen in den letzten Jahren mit ca. 20% deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16% (Statistik Austria, 2019b). Niedrigere Erwerbseinkommen und Lücken in den Versicherungsverläufen aufgrund von Kindererziehungszeiten bewirken in der Folge niedrigere Pensionen von Frauen und ein erhöhtes Armutsrisiko.

Ein genaueres Bild der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern und in einzelnen Branchen gibt die Verdienststrukturerhebung. Daten sind derzeit nur für 2014 verfügbar, da die aktuellen Ergebnisse 2018 noch nicht veröffentlicht sind. Die Erhebung gibt Einblick in Struktur und Verteilung der Verdienste in der Privatwirtschaft nach Branchen, Berufen, Ausbildungsstand etc. Enthalten sind Löhne und Gehälter von unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im produzierenden und im Dienstleistungsbereich. Nicht inkludiert sind die öffentliche Verwaltung und kleinere Betriebe (im Detail: Geisberger, 2016). Die Erhebung wird als Stichprobenerhebung durchgeführt, liefert jedoch robuste Ergebnisse für die 2,5 Mio. unselbständig Beschäftigte, die in den definierten Unternehmen tätig sind. Ein zentraler Indikator der Verdienststrukturerhebung ist der Bruttostundenverdienst nach Wirtschaftstätigkeit. Die Umrechnung auf gearbeitete Stunden ermöglicht einen besseren Vergleich in Anbetracht unterschiedlicher Teilzeitquoten zwischen Frauen und Männern.

Die Bruttostundenverdienste der Frauen waren in allen erhobenen Wirtschaftsbereichen niedriger als die der Männer (s. Tabelle 4). Insgesamt verdienen Frauen um 19% weniger als Männer. Der Einkommensunterschied ist im produzierenden Bereich (18%) etwas höher als im Dienstleistungsbereich (16%). Das Grundstücks- und Wohnungswesen liegt als klassischer Dienstleistungsbereich mit 18% etwa im Durchschnitt. Auffällig ist hingegen, dass im Bereich Bau die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen mit 9% vergleichsweise niedrig ist, sehr gering sogar im Bereich Hochbau.

4.2 QUALITATIVE ERGEBNISSE ZU GENDER PAY GAP UND GEHALTSTRANSparenZ

Laut den qualitativen Befragungen gibt es in den Unternehmen wenig Gehaltstransparenz. Ausnahme ist einzig der öffentliche Dienst. Mit steigenden Hierarchieebenen nimmt der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen weiter zu. Frauen müssen für gleiche Positionen und Gehälter oft höher qualifiziert sein. Frauen haben geringere Gehaltsvorstellungen und fordern Gehaltserhöhungen weniger vehement ein. Allerdings sind Frauen neben dem Gehalt sonstige Rahmenbedingungen, wie eine gute Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf, wichtig. Als Verbesserungsmaßnahmen werden die unternehmensinterne Überprüfung des Gehaltssystems auf Geschlechtergerechtigkeit mittels der Teilnahme am Pilotprojekt Equal Pay des Sozialministeriums und Europäischen Sozialfonds sowie die Schaffung innerbetrieblicher Einkommenstransparenz empfohlen.

Für die Branche der BAUTRÄGER stellt Isabella Stickler von der Alpenland fest, dass Frauen ihre Gehälter schlechter verhandeln. Frauen seien generell bescheidener und hätten eine niedrigere Erwartungshaltung, so Senka Nikolic und ergänzt, dass Männer zu Branchen mit höherem Gehaltsniveau tendieren. Allerdings gäbe es in der jüngeren Generation in der Bauträgerbranche bereits gleiche Gehaltsvorstellungen von Frauen und Männern, so Silvia Wustinger-Renezeder. Aktuell sei die Durchsetzbarkeit aufgrund der großen Nachfrage von Unternehmen nach qualifiziertem Personal auch leichter. Sie ergänzt, dass sich die geschlechterspezifischen Gehälter in höheren, z.B. TeamleiterInnen-Positionen, jedoch merkbar unterscheiden. 15-20% Gender-Pay-Gap gibt es in allen Branchen, so Margret Funk. Bei den gemeinnützigen Bauträgern sei dieser allerdings geringer. Bei der Alpenland werden Stellen

mit einem bestimmten Gehalt budgetiert und gleiche Stellen geschlechtsunabhängig mit gleichen Gehältern entlohnt, so Isabella Stickler. Die Alpenland hat nach Vollzeitäquivalenten ein gleichwertiges Gehaltssystem. Dies wurde mittels der Teilnahme am Equal-Pay-Beratungsprogramm, einem Pilotprojekt des Sozialministeriums und Europäischen Sozialfonds, bestätigt. Gehaltstransparenz gäbe es in der Bauträgerbranche nicht, so Isabella Stickler und Senka Nikolic, wie es in Österreich überhaupt keine offene Gesprächskultur zu Gehältern gäbe. Generell ist der Gehalt für Frauen nicht alleinbestimmend für einen Job, so Nikolic und erläutert, dass für Frauen auch andere Rahmenbedingungen wichtig sind: „Wenn sich Frauen einmal im Umfeld wohl fühlen und sich etabliert haben, bleiben sie und verändern sich nicht so schnell“.

Frauen würden kaum um Gehaltserhöhungen anfragen, beobachtet die IMMOBILIENTREUHANDLERIN Eva Stiermayr. Männer hingegen würden sich schon bei Einstellungsgesprächen nach Aufstiegsmöglichkeiten und Gehaltssteigerungen erkundigen. Deren Gehaltsvorstellungen würden darüber hinaus „viel weiter oben“ liegen als jene ihrer weiblichen Kolleginnen: „Frauen trauen sich nicht, ein ihrer Leistung entsprechendes Gehalt zu verlangen, weil sie Angst haben, dass sie dann die Position nicht bekommen.“ Innerhalb des Unternehmens, so die Gesellschafterin, seien die Gehälter bekannt: „Ich glaube, meine Damen wissen schon, was jeder verdient.“ Innerhalb der Branche hielten sich die meisten allerdings bedeckt, aus Angst davor, MitarbeiterInnen durch Abwerbung zu verlieren. In den Stellenausschreibungen seien die kollektivvertraglichen Gehälter angegeben, aber „als Fachkraft würde man hier das Doppelte“ verdienen, erklärt Stiermayr. Frauen würde es – nicht nur bei Gehaltsverhandlungen – an Selbstbewusstsein mangeln. Für ein höheres Gehalt müsste „Frau“ aber auch bereit sein, entsprechend Leistung zu erbringen und Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Wegen des Gehalts wechselt kaum jemand die Branche, so Eva Stiermayr. Am ehesten würden MitarbeiterInnen aus dem Assistenzbereich aussteigen. Es gäbe aber in ihrer Branche auch Frauen, die nicht mehr Verantwortung tragen wollen und deshalb beim Einkommen Einbußen akzeptieren würden. Keine geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede gäbe es auch in den Immobilienverwaltungs-, Makler- und Sachverständigen- Unternehmen von Margret Funk. Die Maklerei hat ohnehin eine besondere Stellung in der Immobilienwirtschaft. Hier herrscht ein hoher Frauenanteil und gleiche Gehälter bei beiden Geschlechtern sind gegeben (Fokusgruppe Bauernfeind, Wustinger).

Bei WIENER WOHNEN seien die Gehälter zur Zeit vollkommen transparent, davon ist die Direktorin überzeugt. Es gäbe ein Gehaltsschema, das allen MitarbeiterInnen bekannt sei, keine Überbezahlung oder Boni. Allerdings gäbe es Remunerationen zwischen € 500 und € 1.500 pro Jahr, die leistungsbezogen ausbezahlt würden. Mittlerweile hätten auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf diese Remunerationen. Zurzeit sei allerdings eine Besoldungsreform in Ausarbeitung, bei der „Positionen, Rollen und Funktionen im Magistrat bewertet werden“, erklärt Ramser. Die Transparenz würde darunter leiden, weil „wir haben jetzt A, B, C, also AkademikerInnen, MaturantInnen und Lehrlinge. Das wird sehr viel komplizierter und jede Komplexität nimmt Transparenz“. Ein HTL-Maturant und eine HAK-Maturantin mit gleich langer Unternehmenszugehörigkeit würden im Moment das gleiche Gehalt bekommen, unabhängig davon, in welchem Bereich sie tätig seien. Dass Frauen des Gehalts wegen innerhalb der Stadt Wien in einen anderen Bereich wechseln, komme aufgrund der attraktiven Bezahlung und der flexibleren Handhabung von Überstunden bei Wiener Wohnen kaum vor. Auch einen Wechsel in die Privatwirtschaft beobachte Ramser trotz der Klagen über die geringen Verdienstmöglichkeiten kaum. „Offensichtlich ist der Verdienst nicht die Motivation“, beschreibt Karin Ramser die Situation.

In der ARCHITEKTURBRANCHE verdienen Männer europaweit durchschnittlich 48% mehr als Frauen in der gleichen Position. Es fehle an Gehältertransparenz (Grewe 2018). Die großen Gehaltsunterschiede

zwischen Frauen und Männern in der Branche werden derzeit im Rahmen der Task-Force „Women in Architecture“ beim Architects' Council of Europe ACE untersucht (NAX-Report 2018). Anna Popelka von PPAG formuliert das Anliegen von gleichem Verdienst für gleiche Arbeit, das in der Realität auch fast erreicht wird. Abweichungen ergeben sich durch Neuzugänge bedingt durch die branchenspezifische Dynamik des oft rasch wechselnden Personalbedarfs. Sie stellt schlechteres Verhandeln des Gehalts seitens weiblicher Mitarbeiterinnen fest, dies erkläre einen Gehaltsunterschied von etwa 10%.

In der BAUBRANCHE wurde Theresia Kaufmann von der PORR in einem Gespräch mit männlichen Führungskräften bestätigt, dass es keinen Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern gäbe. Sie beobachtet aber auch, dass Frauen viel selbstkritischer seien, was sich in den Gehaltsforderungen widerspiegeln würde: „Männer tun sich da leichter, mehr zu fordern und öfter Gehaltserhöhungen zu erbitten, als Frauen das tun. Und ich kenne kein Unternehmen, das sagt, du hast jetzt super gearbeitet, du sollst jetzt mehr kriegen. Man muss das aktiv einfordern.“ Nachdem die Gehälter aber nicht transparent seien, würden Frauen (und Männer) auch nicht automatisch wissen, wieviel sie fordern bzw. verdienen könnten. Gleichzeitig weiß sie aus verschiedensten Coachings und eigener Erfahrung in einem früheren Job, dass es nicht hilfreich sei, mit dem Argument „mein/e Kollegin/Kollege verdient mehr als ich“ in Gehaltsverhandlungen zu gehen. Es gehe vielmehr darum, die eigenen Leistungen aufzuzeigen und entsprechend zu argumentieren. Dass jemand aus der Baubranche in eine besser bezahlte Branche wechseln würde, davon kann Kaufmann nicht berichten.

In der SPARTE GEWERBE UND HANDWERK gäbe es kollektivvertragsmäßig selbstverständlich keinen Unterschied in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen, so Obfrau Renate Scheichelbauer-Schuster, „aber weil's so viel mehr Männer gibt, haben die Männer auch mehr Chancen, in einer Führungsposition zu sein und sind es auch. Das ergibt den Unterschied. Aber ich bin davon überzeugt, dass heute ein Unternehmer bereit ist, einer Frau, die genauso viel leistet wie der Kollege Mann, genauso viel zu zahlen. Und vielleicht sogar mehr, (...), weil eine Führungsebene mit Mann und Frau erfolgreicher ist, und das spüren ja auch die Unternehmer, und die wollen auch eine weibliche Mitarbeiterin und sind dann vielleicht sogar bereit, mehr zu zahlen“. Gehältertransparenz in der Branche sei wegen des Datenschutzes nicht durchsetzbar, innerhalb eines Unternehmens sei dies allerdings möglich, so Scheichelbauer-Schuster, weil das Gehalt bei der Stellenausschreibung ja ohnehin anzugeben sei.

Die REINIGUNGSBRANCHE zählt mit einem kollektivvertraglichen Lohn von weniger als € 9,- pro Stunde zu den schlecht bezahlten Branchen (www.wko.at), Sonderreinigung ausgenommen, so Tatjana Brnjic. Von ihrem Unternehmen wird grundsätzlich über dem Kollektivvertrag bezahlt, je höher die Verantwortung, desto höher auch das Gehalt und die Bereitschaft der Überzahlung. Es komme kaum vor, dass Mitarbeiterinnen wegen der niedrigen Löhne die Branche wechseln würden, weil: „leider glauben sie, dass sie nicht in eine andere Branche hineinkommen (...), weil sie sich doch sicher fühlen an dieser Stelle.“

5 KARRIEREFÖRDERNDE MASSNAHMEN UND SICHTBARMACHUNG VON FRAUEN

5.1 AUS- UND WEITERBILDUNG

Ausbildung wird als Einstiegskarte, Grundkapital und fachlich absolut notwendig und relevant für Karriere erachtet. Frauen seien mittlerweile top ausgebildet und unter StudienabsolventInnen in der Mehrheit. In der Branche Bauträger brächten MitarbeiterInnen vielfach auch ein spezifisches Zweitstudium mit, sagt Silvia Wustinger-Renezeder. Frauen seien fachlich stark, aber dies eröffne und sichere noch keine Karrieren, meinen Isabella Stickler und Senka Nikolic aus dem gemeinnützigen Sektor.

Ebenso wird Weiterbildung als sehr wichtig erachtet. Dabei ist zwischen fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung zu unterscheiden. Isabella Stickler und Senka Nikolic erachten neben geschlechtsneutralen fachlichen Schulungen die individuelle Persönlichkeitsentwicklung mit frauenspezifischen Leitmotiven als entscheidenden Faktor für die Karriere. „Die meisten Führungsaufgaben laufen über persönliche Kompetenz“, so Stickler. Die eigene Entwicklung mit Hilfe von Coaching zu reflektieren, aber auch eine gute Feedback-Kultur im Unternehmen zu haben, sei entscheidend. Isabella Stickler persönlich haben ein Mentoring-Programm und offene Fehlerkultur sehr geholfen, dass „einem etwas zugetraut wird, dass man aus Fehlern lernen kann, dass Mut aufgebaut wird und man wachsen kann“. Auch Senka Nikolic erachtet Mentoring als sehr wichtig und unterstützt Mitarbeiterinnen dabei, „sich persönlich weiterzuentwickeln, hinaus zu gehen, keine Angst zu haben, sich zu positionieren, weiter zu lernen, sich Horizonte zu eröffnen“. Neben Mentoring werden auch Trainee-Programme als effektiv erachtet, um Potentiale zu fördern.

Weiterbildung sei vor allem für Frauen ab ungefähr 40 interessant, wenn die Kinderbetreuung nicht mehr im Vordergrund stehe, beobachtet Eva Stiermayr. Männer wären eher bereit für Weiterbildungsmaßnahmen als Frauen. Es mangle den Frauen mit Kindern einfach an der Zeit, vor allem wenn die Bildungsmaßnahmen an Wochenenden oder am Abend stattfänden. Entsprechend würden die Karrieren verlaufen. Diese Problematik sieht auch Tatjana Brnjic in der Hausbetreuung. Es sollten Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die sich zeitlich mit den Kinderbetreuungspflichten vereinbaren lassen. Eine Studie zu Wiener Industriearbeiterinnen fragte unter anderem danach, wofür die Arbeiterinnen gerne mehr Zeit aufwenden würden. Nur 1% gab hier an, für Weiterbildungsmaßnahmen lieber mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu haben. Das Thema „Ausruhen, Ausschlafen“ stand hingegen ganz oben auf der Wunschliste (Sorgor, Bergmann 2018, S. 123).

Die Stadt Wien bietet Aus- und Weiterbildungsprogramme als karriereunterstützende Maßnahmen in verschiedensten Bereichen, darunter auch solche speziell für Frauen, etwa Empowerment-Programme oder Managementschulungen, bei denen es darum geht, die eigenen Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln. Ähnliche Angebote bietet auch die PORR, etwa spezielle Empowerment-Schulungen für Frauen im Bauumfeld. Theresia Kaufmann hat selbst an einer dieser Bildungsmaßnahmen teilgenommen und meint dazu: „Mir persönlich hat das sehr geholfen“. Mitarbeiterinnen erhalten darüber hinaus unternehmensinterne Möglichkeiten zur Karriereentwicklung, wie beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle, Karenzmanagementkonzepte und Weiterbildungsmöglichkeiten.

5.2 UNTERNEHMEN UND INDIVIDUUM

Grundsätzlich, so Isabella Jandl von Wiener Wohnen, sei Karriereförderung für Frauen immer als Führungsaufgabe zu sehen und entsprechende Maßnahmen von Seiten der Unternehmensleitung zu setzen (Fokusgruppe). Im Zuge einer Analyse für ihren Arbeitgeber hat Theresia Kaufmann von der PORR Webseiten verschiedenster europäischer Baukonzerne durchforstet. Dabei ist sie immer wieder, vor allem in Frankreich und den skandinavischen Ländern, auf das konkrete unternehmerische Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ gestoßen, etwas, das sie in Österreich so nicht beobachtet habe. Karriereförderlich könne es sein, zuerst „Außenfunktionen“ zu übernehmen, wie beispielsweise ehrenamtliche Tätigkeiten in verschiedensten Gremien, um später für Positionen im Unternehmen gerüstet zu sein (Fokusgruppe Wustinger-Renezeder).

Gute Unternehmensführung ist laut Senka Nikolic besonders karrierefördernd, eine die „den Mitarbeiterinnen Möglichkeiten der Entfaltung gibt. Man wächst mit seinem Umfeld, und wird groß durch sein Umfeld, und nicht nur alleine und durch eigene Taten“. „Wenn es um Gleichwertigkeit, Gleichberechtigung geht, wird oft gesagt, die Frauen müssen kämpfen. Aber es braucht einen aufnahmebereiten Boden dafür. Allein der Kampf der Frauen, ohne zugelassen zu sein und ohne Verständnis und ohne Unterstützung der Männer, ist nur die halbe Sache“. Diese Meinung teilt auch Isabella Stickler. Damit Frauen Karriere machen können, braucht es in den männlichen Führungsebenen grundsätzlich Bewusstsein, Ermöglichen und Unterstützung von Frauenkarrieren. Frauen sollten ihrerseits weitere Frauen besetzen, damit der Frauenanteil erhöht wird.

Frauen müssen in der Alltagspraxis unterstützt werden. Laut Senka Nikolic erfordert es gute, fördernde Rahmenbedingungen. Dazu zählen vorbildliches Agieren von Frauen in höheren Positionen, Möglichkeiten bieten und Flexibilität erlauben. Die Wichtigkeit, Frauen in ihrem Wachstum zu unterstützen, betont auch Silvia Wustinger-Renezeder. Wenn Frauen in der Bauträgerbranche Projekte gut machen und abschließen, hat dies eine enorme Außenwirkung. Ihrer Meinung nach kann man „jungen Mitarbeiterinnen nichts Besseres in die Hand geben als ihnen Verantwortung zu übertragen und Verhandlungsfreiheit, sich bei einem Projekt profilieren zu dürfen“. Dabei erachtet Stickler es als wichtig, junge Mitarbeiterinnen bei ersten Außenterminen zu begleiten, Sicherheit und gegebenenfalls Unterstützung zu geben. Auch Feedback zählt zu karrierefördernden Maßnahmen. Essentiell sei es auch, Frauen Karriereperspektiven zu geben – z.B. Partnerin oder Geschäftsführerin zu werden, ist Margret Funk überzeugt.

Auch auf individueller Ebene ist laut Isabella Stickler strategisches Planen und die Organisation der eigenen Karriere bedeutsam: Ein klares Ziel beeinflusse die wesentlichen Entscheidungen am Weg. Zusätzlich zu fachlich guter Arbeit im Büro gäbe es beispielsweise entscheidende Termine, wo man auftreten und sichtbar sein müsse. Auch wenn dies in männerdominierten Branchen als junge Frau unangenehm sein könne. Nur wer sich ins Spiel einbringe und vielfältig sichtbar sei, komme für Positionen und Funktionen in Frage. Wichtig sei, sich etwas zuzutrauen und Chancen zu nutzen, die einem geboten werden. Hilfreich sei eine positive, kraftvolle Grundhaltung und gleichzeitig Toleranz mit sich selbst, wenn man Fehler macht. Architektin Anna Popelka plädiert für Artikulation von Frauen, wenn sie etwas wollen.

5.3 MENTORING UND ROLE-MODELS

In den eigenen Karrieren unterstützt worden zu sein, wird als sehr wichtig hervorgehoben und folgendermaßen beschrieben: Isabella Stickler erhielt Zutrauen aus der männlichen Unternehmensleitungsebene, den Personalbereich als Bereichsleiterin neu aufzubauen – und dies in Teilzeit. Senka Nikolic

wurde durch MentorInnen, die zu 70% Männer mit offener Persönlichkeit waren, „viel Know-How vermittelt und beim Wachsen im Berufsumfeld begleitet“. Auch Margret Funks Schritte in die Selbständigkeit wurden von Männern unterstützt.

Fähige Frauen in verantwortungsvollen Positionen in Spitzenpositionen erachtet Anna Popelka vom Architekturbüro PPAG in der männerdominierten Planungsbranche als wichtig. Frauen, die selbstverständlich, kompetent und professionell agieren, sowohl im Ausbildungskontext, wie auch dann in den Unternehmen, sind die glaubwürdigsten Role Models. Dieser Meinung ist auch Senka Nikolic, Leiterin der Projektentwicklung beim Bauträger Schwarzatal. Dessen Geschäftsführerin Martina Drescher war für sie immer schon ein Karrierevorbild und wurde für ihre Haltung, Mut und Offenheit in der Branche wertgeschätzt. Sie formuliert dies so: „Role-Models geben einem so viel Mut, reduzieren eigene Ängste, sie reduzieren Vorurteile. Dadurch kommt man schneller weiter“.

Alle Interviewpartnerinnen erachten die Vorbildwirkung von erfolgreichen Frauen und Mentoring als äußerst wichtig in der Karriereentwicklung jüngerer Frauen. Sie selbst sehen sich als emanzipierte Frauen und haben einerseits Frauen hinsichtlich Aus- und Weiterbildung gefördert (Interview Margret Funk), im universitären Ausbildungskontext in Projektbetreuung und Abschlussarbeitsbetreuung agiert sowie auch in Frauennetzwerken durch Vorträge und Arbeitskreise gewirkt (Interview Wustinger-Renezeder). Junge Kolleginnen bewusst zu unternehmensinternen und -externen Terminen mitzunehmen, um ihnen Einblicke zu verschaffen und sie Kontakte knüpfen zu lassen, wird von Isabella Stickler als karrierefördernd erachtet. Sie vermittelt vor allem, wie wichtig bewusstes strategisches Planen der Karriere ist, inklusive klarer, persönlicher Zielsetzungen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Vorleben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies sei ermutigend für Frauen, weil es sichtbar wird, dass es auch möglich ist.

Ein unternehmensinternes Mentoringprogramm, bei dem die Hälfte der Plätze für Frauen reserviert ist, gibt es bei der PORR. Die Zuständigkeit für dieses Programm liegt bei der Personalabteilung, nicht beim internen Frauennetzwerk Women@PORR. Bei den regelmäßigen Treffen des Frauennetzwerks stellen sich Mitarbeiterinnen vor und erzählen von ihren Berufserfahrungen.

5.4 STÄRKUNG DER UNTERNEHMENSINTERNEN SICHTBARKEIT

Dass Frauen im skandinavischen Raum und in Frankreich aktuell bereits viel stärker präsent seien als in Österreich, hat Theresia Kaufmann von women@PORR festgestellt, als sie die Websites anderer europäischer Bauunternehmen untersuchte. Dieser Erkenntnis folgte die Idee zur verstärkten Sichtbarmachung der weiblichen Belegschaft in der PORR. Als erste Maßnahme aus dem Masterplan des Unternehmens zur Stärkung der Frauen leistet eine interne Kampagne zur Bewusstseinsbildung über den „Beitrag, den Frauen heute schon für den Erfolg der PORR leisten“. Dafür wurden Mitarbeiterinnen nominiert, die einen Querschnitt über die unternehmensinternen Berufsfelder abbilden und „auf die das Unternehmen besonders stolz ist“. Sie werden interviewt und fotografiert und die Ergebnisse über das Intranet verbreitet, erklärt Theresia Kaufmann. Diese Kampagne soll unter Umständen auch öffentlich gemacht werden.

In einer ähnlichen Art sieht auch Silvia Wustinger-Renezeder das Bestreben der Unternehmen, Frauen sichtbarer zu machen. Für die interne Sichtbarkeit sollen junge Frauen bewusst in unternehmensinterne Arbeitsgruppen oder zu Vorträgen eingeladen werden, um Namen und Leistungen zu verbreiten. Für die externe Sichtbarkeit sollen junge Frauen zu möglichst vielen externen Veranstaltungen mitgenommen und ihnen Kontakte ermöglicht werden. In diesem Sinne agiert auch Margret Funk, die darauf achtet, Frauen auf ihrer Website zu präsentieren und sie in ihrem eigenen Namen mit Kunden verhandeln zu

lassen. Wie wichtig diese unternehmensinterne Unterstützung von Frauen sei, wird durch die Beobachtungen von Architektin Anna Popelka klar, wonach Frauen eher bürointerne Arbeit machen und weniger zu externen Kontakten tendieren: „Männer präsentieren die Arbeit der Frauen dann draußen“.

5.5 STÄRKUNG DER MEDIENPRÄSENZ VON FRAUEN

Unabhängig vom Medium sollte die Zeit reiner Männerrunden auf Pressefotos vorbei sein, wünscht sich Doris Molnar bei der Fokusgruppendifkussion. Noch aber ist Wirtschaft in Medien zu 88% männlich dominiert, so die Studie „Frauen – Politik – Medien“. Die verbleibenden 12% der dargestellten Spitzenpositionen sind mit Frauen besetzt. Hier weicht die Medienpräsenz stark vom realen Frauenanteil ab, denn in Österreich sind ein Drittel der Cheflnnen aller Wirtschaftszweige weiblich, bei den GründerInnen fast die Hälfte (Pernegger 2018).

Ist eine Frau in einem staatsnahen Unternehmen beschäftigt, ist die Wahrscheinlichkeit der medialen Sichtbarkeit hingegen mit 18% höher. Anders zeigt sich die Situation auch in großen Industrieunternehmen. Hier werden Frauen in Führungsverantwortung „überdurchschnittlich stark vor den Vorhang geholt“ und in Medien abgebildet: nur 4,6% Frauen als Geschäftsführerinnen stehen 7,1% Frauenanteil in der Berichtserstattung gegenüber. Klein- und mittlere Unternehmen sind in den Wirtschaftsseiten demgegenüber kaum präsent, „Kleinstunternehmen“, die häufiger von Frauen geleitet werden, fast unsichtbar. Obwohl die verpflichtende Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen den Frauenanteil tatsächlich erhöht hat, bildet sich dieser Umstand in der medialen Sichtbarkeit auf den Wirtschaftsseiten erst ansatzweise ab. Das ist auch der insgesamt relativ geringen Medienpräsenz von Aufsichtsräten, im Gegensatz zu Vorstandsmitgliedern und dem Management, geschuldet (Pernegger 2019, S. 92f.).

In einer Beilage in der Wiener Wochenzeitung „Falter“ (Ausgabe 37a/2019) zum Wiener Gemeindebau findet die Direktorin von WIENER WOHNEN keine Erwähnung. Man würde sie als Direktorin von Wiener Wohnen nicht (er-)kennen, auch JournalistInnen nicht, meint Karin Ramser. Das liege vor allem daran, dass sie „nicht sehr kamerafreundlich“ sei. Sie würde hier aber keinen geschlechtsspezifischen Unterschied in ihrer KollegInnenschaft erkennen, sie erlebe Frauen und Männer, die gerne vor der Kamera stünden und vice versa. Ein Artikel unter dem Titel „Das neurote Wien“ in der Falter-Beilage beschreibt die zur Zeit neu geplanten Gemeindebauten in Wien und bildet dazu drei Männer ab, obwohl auch Frauen unter den PlanerInnen sind. Eine Architektin, Nerma Linsberger, sowie die verantwortliche Stadträtin Kathrin Gaál, werden zwar im Beitrag namentlich erwähnt, aber im Gegensatz zu den Männern nicht bildlich dargestellt (Czaja 2019, S. 30-31).

Auch in der BRANCHE GEWERBE UND HANDWERK sieht deren Spartenobfrau Renate Scheichelbauer-Schuster Frauen und Mädchen in den Medien deutlich zu wenig repräsentiert. Gleichzeitig räumt sie ein, dass, wenn es wenige Frauen in den Bereichen gebe, auch in Medien nur weniger von ihnen sichtbar sein könne. Dennoch gäbe es Bemühungen in verschiedenste Richtungen. So sei die Bundesinnungsmeisterin des Baunebengewerbes, Irene Wedl-Kogler, sehr häufig in Medien abgebildet, bei der Suche nach Lehrlingen und Werbung auf Plakaten würde man darauf achten, immer beide Geschlechter abzubilden. Ähnlich sieht Geschäftsführerin Tatjana Brnjic die Branche der Hausbetreuung bzw. Gebäudereinigung in den Medien wenig vertreten. Man müsse sich schon sehr für die Thematik interessieren, dann könne man „auch einiges finden“, aber vor allem in den Mainstream-Medien sei das Thema sehr unterrepräsentiert, Frauen aus der Branche deshalb auch nicht sichtbar.

Die Branche der BAUTRÄGER ist laut Senka Nikolic sehr männerdominiert und sei gleichzeitig keine Branche mit großer Medienpräsenz, auch gäbe es wenig Vernetzung. Für das verstärkte Auftreten und die Sichtbarkeit von Frauen leisten allerdings die Frauennetzwerke der Immobilienbranche „Salon Real“ und der Gemeinnützigen Bauvereinigungen „Netzwert“ wichtige Beiträge. Senka Nikolic ist überzeugt, dass sich durch eine höhere Präsenz von Frauen mehr Möglichkeiten ergeben und Forderungen nachdrücklicher gestellt werden können. Je mehr Frauen ins Spiel kommen und auf allen Ebenen eingesetzt werden, desto eher können Qualitäten erkannt werden. Die Akzeptanz von Frauen steige und die Hemmschwelle bei Auftraggebern, Frauen heranzuziehen, schwinde. Laut Margret Funk wird die Sichtbarkeit von Frauen vor allem über Medienpräsenz erzeugt. Netzwerke ermöglichen den Medien auch leichteren Zugang zu weiblichen Vertreterinnen der Branche, so Isabella Stickler. Es gäbe immer wieder Anfragen und die Mitglieder würden auch in der Öffentlichkeit auftreten, jedoch brauche es für Erfolge noch Zeit.

In der Frage-Antwort-Rubrik auf den letzten beiden Seiten des „Immo-Kurier“ (Beilage zur Samstag-Ausgabe) hat Eva Stiermayr aus der IMMOBILIENBRANCHE die Beobachtung gemacht, dass annähernd gleich viele Männer wie Frauen abgebildet werden. Das liege aber auch daran, dass die RedakteurInnen größtenteils weiblich seien, so ihre Einschätzung. Bei männlichen Journalisten erlebe sie auch eine gegenteilige Haltung bzw. wäre es schwieriger, als Frau entsprechend Platz zu bekommen. Auch Bauträgerin Isabella Stickler bestätigt, dass die AkteurInnen der Medien eine wichtige Rolle spielen und Frauen in den richtigen Positionen eher darauf achteten, dass auch Frauen gezeigt werden. Damit jedoch Frauen ins Rampenlicht kommen, braucht es laut Stickler vor allem auch „Männer an den entscheidenden Stellen, die die Frauen unterstützen, ins Spiel bringen, benennen und in die Medien bringen“. Haltungen von Unternehmen, nur Männer in den Vordergrund zu stellen, erschweren die Sichtbarkeit von Frauen, so Silvia Wustinger-Renetseder. Gleichzeitig hätten Männer Bedenken, Frauen könnten vor der Kamera besser wirken als sie selbst: „Ein Mann mit Anzug und Krawatte sieht immer gleich aus. Dann haben sie Angst, wenn Powerfrauen kommen, dass sie selbst im Hintergrund verschwinden“, beschreibt Stiermayr eine Problemlage. Viele Frauen beschäftigen sich damit, „wie sie sich vor der Kamera mit Kleidung und Gesten präsentieren und beginnen dann zu zweifeln“. Letztlich seien Podiumsdiskussionen in der Branche jedoch noch von „schwarzen Anzügen dominiert“.

Oft erfahren in den Medien sichtbare Frauen jedoch auch eine fragwürdige Art der Berichterstattung, wie man im deutschen Magazin „Immobilienmanager“ in einem Ranking unter dem Titel „Top-25-Frauen in der Immobilienwirtschaft“ nachlesen kann. In dem Beitrag werden die gewählten Frauen kurz vorgestellt. Eine Geschäftsführerin wird unter anderem wie folgt beschrieben: „fröhlich, aufmerksam, unverstellt, neugierig“. Eine ihrer Kolleginnen ist gemäß der Beschreibung „bescheiden und authentisch“. Weiter liest sich da: „sehr freundlich, aber bestimmt fokussiert sie sich auf die Sache, auf die Kommunikation und immer auch auf ihr Gegenüber“. Bei anderen wird auf ihre Rolle als Mutter Bezug genommen, so heißt es bei einer der Managerinnen: „Als Mutter beweist (...) Martina Güttler, dass sich Kinder und Karriere nicht ausschließen“ (Immobilienmanager 2018).

Eine der Möglichkeiten, medial sichtbar zu werden, ist eine Teilnahme an der „Cäsar“-Verleihung, dem bekanntesten Preis in der Immobilienwirtschaft in Österreich. „Gewinnen kann jeder, der direkt oder indirekt in der Immobilienwirtschaft tätig ist, ganz gleich, ob als GeschäftsführerIn, ProjektleiterIn, DienstleisterIn, VerkäuferIn, PlanerIn oder MaklerIn“, so die Beschreibung auf der Homepage des Immo-Awards (www.immoaward.at/caesar). Von den 21 Nominierten in den sieben Bereichen BauträgerIn, MaklerIn, ImmobilienverwalterIn, ImmobiliendienstleisterIn, ImmobilienmanagerIn, Small Diamond (für kleine spezialisierte Unternehmen) und Cäsar International waren für das Jahr 2019 drei weiblich, entsprechend gering auch hier ihre Medienpräsenz.

5.6 FRAUENNETZWERKE

„Netzwerke sind überaus wichtig, weil Einzelkämpferinnen kommen nicht weit.“ (Fokusgruppe Stickler). Eine an der Universität Zürich (Burkhardt 2017) vorgelegte Masterarbeit geht der Frage nach, worin die Motivation und Erwartung von Frauen liege, sich einem frauenspezifischen Berufsnetzwerk in der Bau- und Immobilienbranche anzuschließen und welchen konkreten Nutzen sie daraus ziehen. Es wurden Frauennetzwerke auf europäischer Ebene untersucht, der Großteil davon wurde erst nach dem Jahr 2000 gegründet. Neben dem österreichischen Salon Real hat die Autorin vergleichbare Netzwerke in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, den Niederlanden und Spanien ausgemacht. Gerade in diesem männlich dominierten Bereich der Bau- und Immobilienwirtschaft ist der Zugang zu informellen und institutionalisierten Netzwerken entscheidend. Die Gründung von speziellen Frauennetzwerken sei eine „Reaktion auf die unbefriedigende Situation und Ausdruck einer Auseinandersetzung mit spezifischen Interessen und Bedürfnissen“. Es gehe den Frauen, so die Untersuchung, in erster Linie um ein gegenseitiges Kennenlernen, den Austausch unter Gleichgesinnten, Wissensaustausch, weniger hingegen um das Fördern der eigenen Karriere. Die Netzwerke sollen vor allem dazu dienen, Fachfrauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft sichtbar(er) zu machen und Mentoringprogramme anzubieten. Die befragten Netzwerk-Mitglieder wüssten zwar um ihre Benachteiligung gegenüber ihren männlichen Kollegen, es sei deshalb verwunderlich, so Burkhardt, dass sie „nicht fordernder sind und auf ‚politische Worte‘ nicht auch Taten“ einfordern würden. Eine Erklärung könnte sein, dass Frauen mit einer „zu feministischen Haltung“ noch weniger Chancen in männlichen Wirtschaftsdomänen bekommen. Ein Frauennetzwerk könne deshalb so etwas wie eine „Erholungsinsel“ sein. Auch um sich Netzwerkkompetenzen anzueignen, könne ein solches Netzwerk hilfreich sein. Aber, so Antje Goy, „Frauennetzwerke ändern nichts an der Tatsache, dass Führungspositionen fest in Männerhänden sind und dass Frauen im Bereich der Topsaläre viel weniger verdienen als Männer. Frauennetzwerke ändern nichts an Spitzenpositionen und Spitzengehältern, solange Frauen nicht verstärkt in Führungspositionen gelangen und aus diesen heraus andere Frauen nachziehen“ (Goy 2004, S. 141).

2008 wurde von Margret Funk das FRAUENNETZWERK SALON REAL (www.salonreal.at), ein Karrierenetzwerk von und für Frauen in der Immobilienwirtschaft mit langjährigen Berufskarrieren und Top-Positionen gegründet. Ziele sind „den Status von Frauen in der Immobilienwirtschaft zu stärken, Potenziale sichtbar zu machen und den Anteil von Entscheidungsträgerinnen branchenweit zu erhöhen“. Unter anderem sollen Frauen, z.B. über Medienpräsenz sichtbar werden. Kernthemen sind „Chancengleichheit, Karriereförderung und persönlicher Entwicklung“. Bei den regelmäßigen Veranstaltungen werden „Jobs geschachert, man bietet sich gegenseitig Hilfe an und unterstützt sich in unterschiedlichen Belangen“ weiß Eva Stiermayr, Mitglied im Frauennetzwerk Salon Real. Dass es sich hier nicht um einen Kaffeeklatsch handelt, wie das anfänglich vor allem von den männlichen Kollegen diffamierend beurteilt wurde, ist der Immobilienreuhänderin wichtig zu erwähnen. „Da wurde etwas geschaffen, was die Männer uns schon 100 Jahre voraushaben“, so Silvia Wustinger-Renezeder und sieht auch als großen Vorteil des Netzwerkes die Möglichkeit, bei Treffen gezielt und effizient mit Branchenkolleginnen Projekte zu besprechen. Ein weiteres großes Anliegen der Vernetzungstreffen ist es, auch junge Frauen zu motivieren und in ihrem Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen zu stärken. Ein Monitoring-Programm für Newcomerinnen wurde installiert.

Frauen würden auch auf Netzwerke zurückgreifen, wenn sie in einer Branche hineinschnuppern wollen und um in weiterer Folge selbst Netzwerke aufbauen zu können. Mehrere Frauennetzwerke können sich auch gegenseitig weiterhelfen, so Silvia Wustinger-Renezeder. 2016 wurde das österreichweite FRAUENNETZWERK NETZWERT (www.netzwert.at) der gemeinnützigen Bauvereinigungen von Isabella

Stickler von der Baugenossenschaft Alpenland gegründet, deren geschäftsführende Vorständin sie auch ist. Ziel ist die Weiterentwicklung der Branche durch das Stärken von Frauen und die Erhöhung von deren Anteil in Führungs- und Entscheidungspositionen sowie Gremien, um „mit vereinten Kräften die gläserne Decke zu durchbrechen“. Wichtig ist dabei die verstärkte Präsenz von Frauen und die Sichtbarmachung ihrer vielfältigen Kompetenzen sowie die Förderung wertvoller Potenziale. Laut Stickler wurden Frauen anfangs durch das Netzwerk der Männer im Bereich der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft belächelt. Durch den Erfolg jedoch „überwiege jetzt bei den Männern der Neid“. Stickler erscheint es als essentiell, dass Frauen „ihre ausgeprägten organisatorischen und Netzwerk-Fähigkeiten des Alltags auch beruflich einsetzen“. Unabdingbar beim Netzwerken sei hohe „Aktivität und Strategie, das bewusste Aufbauen und Pflegen von Kontakten“.

Über die Bedeutung des Netzwerkes spricht auch Sabine Pollak, Architektin und Vizerektorin an der Kunstuniversität Linz. Allerdings sind auch in der Architektur die verschiedenen formellen und informellen Netzwerke „eher männlich“. Als Frau zur Weihnachtsfeier des Bauträgers zu gehen sei bedeutungsvoll. „Dies ist schwierig als Frau mit Betreuungspflichten. Da ist man mehr an die eigenen vier Wände gebunden, kann nur Leute zu sich einladen“ (Marboe 2019, S. 54). Dass es Frauen oft nicht einfach haben, bestätigt auch Architektin Theresia Kaufmann. Sowohl in der Architektur- wie auch später in der Baubranche musste sie oft überzeugen, dass sie den Herausforderungen gewachsen sei und als Frau diese Aufgabe bestens meistern werde. Aus diesem Grund wurde sie 2016 beim Bauunternehmen PORR zur Mitbegründerin des UNTERNEHMENSINTERNEN FRAUENNETZWERKS WOMEN@PORR, das dazu dient, Frauen im Unternehmen zu unterstützen, bekannt zu machen und einen Austausch über ihre persönlichen Erfahrungen in der Baubranche zu ermöglichen. Es gebe keine fixen Mitglieder, zurzeit seien fünf Frauen im Organisationsteam vertreten. Es müssten aber entsprechende zeitliche Ressourcen frei und die Vorgesetzten einverstanden sein, damit man sich als Mitarbeiterin in diesem Netzwerk engagieren könne. Theresia Kaufmann kann sich 50% ihrer Arbeitszeit damit befassen.

Im Rahmen der Fokusgruppendifkussion wurde die Idee geboren, bestehende Netzwerke zu erweitern und auf die gesamte Wohnungswirtschaft auszudehnen, um damit beispielsweise in Schulen Aufklärungsarbeit über die unterschiedlichen Berufsmöglichkeiten zu leisten.

6 FRAUEN ALS ENTSCHEIDUNGSTRÄGERINNEN

Ob eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nicht nur nach außen kommuniziert, sondern auch nach innen gelebt werde, befragte man Frauen aus der Immobilienwirtschaft in Deutschland. Ein Fünftel hat dies klar bejaht, 12% haben die Frage mit einem „schwachen Ja“ beantwortet und etwas mehr als 20% konnten gar keine klare Angabe machen. Dies spreche für mangelnde Kommunikation und Umsetzung dieses Anliegens in den Unternehmen, so die Studie. Für zwei Drittel der befragten Immobilienunternehmen ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen kein Ziel der Unternehmensstrategie (Frauen in der Immobilienwirtschaft 2016).

In der Realität werden Leitungsfunktionen auch in der Wohnungswirtschaft überwiegend von Männern übernommen. Ein Grund dafür liegt unter anderem in den Zuschreibungen. Führungsqualitäten werden vorrangig mit stereotypen, männlichen Verhaltensmustern gleichgesetzt, eine gute Führungskraft soll Autorität ausstrahlen, Stärke verkörpern, Ambitionen zeigen. Mittlerweile werden zwar auch „typisch weibliche“ Eigenschaften wie Empathie, Intuition und ein ausreichendes Sozialverhalten von einer Führungsposition verlangt, aber dennoch sind Männer immer noch klar im Vorteil (Matthewson et al. 2012, S. 252). Darüber hinaus werden die Leistungen von Frauen sowohl von Frauen als auch von Männern unterschätzt, die Leistungen von Männern hingegen tendenziell überschätzt. Erfolgreiche Frauen, die in typischen männlichen Berufen tätig sind, werden weniger gemocht und erfahren mehr persönliche Diffamierung als erfolgreiche Männer in der gleichen Position. Diese Aversion gegen Frauen hat negative Auswirkungen auf ihre Karriereverläufe und Belohnungssysteme (Heilman et al. 2004).

Dass Frauen in Führungspositionen vertreten sein sollen, davon ist Theresia Kaufmann von der PORR überzeugt. In ihrem Unternehmen würden Karriereverläufe aber, vor allem wenn es um Führungspositionen gehe, sehr langfristig geplant: „Da muss man natürlich gewisse Positionen schon vorher haben. Da sind derzeit einfach noch relativ wenige Frauen bei uns vertreten (...), somit ist diese Pipeline noch nicht gefüllt. Man muss einfach damit beginnen, diese zu füllen, damit das nicht immer so bleibt“. Gleichzeitig räumt Kaufmann aber auch ein, dass viele Frauen gar nicht im Baugewerbe, dieser klassischen Männerdomäne, arbeiten wollen würden, dass sie sich davon nicht angesprochen fühlten.

Frauen zu ermutigen, „egoistisch“ zu sein und „ihr Licht nicht unter den Scheffel“ zu stellen, ist Immobilien-treuhänderin Eva Stiermayr besonders wichtig (und „nicht nur zum Kinder bekommen und Haushaltführen“ erziehen). Eigenschaften, wie sich Konflikten zu stellen und versuchen, Lösungen zu finden, schreibt sie eher Frauen zu. Sie hätte die Erfahrung gemacht, dass Männer viel selbstbezogener agieren würden, zuletzt etwa ganz konkret bei den Interviews im Vorfeld der Cäsar-Verleihung: „Ich habe erzählt, es war alles Teamarbeit, ich habe nichts alleine gemacht. Ich hatte vielleicht eine Idee oder war federführend, aber ich habe es nicht alleine gemacht. Die Männer sind dort gestanden und haben davon erzählt, was sie nicht alles gekauft haben. Sie alleine!“ Frauen würden viel mehr auf Harmonie in den Teams achten.

Gleichzeitig arbeiten Frauen viel strukturierter und organisierter als Männer: „Teilweise sind sie (Anm: die Männer) solche Chaoten. Sie kommen unvorbereitet. Ich habe das bei meinen Damen noch nie erlebt, dass sie sich vorher nicht alle Unterlagen durchgesehen haben und bewusst ins Gespräch gehen“, so Stiermayr. Aus ihrem beruflichen Alltag bestätigen dies auch Andrea Hinterleitner, Ziviltechnikerin und Architekturwettbewerbsbetreuerin sowie die Architektin und langjähriges Jurymitglied bei Architekturwettbewerben, Patricia Zacek-Stadler: Frauen würden viel besser vorbereitet in Jursitzungen kommen als ihre männlichen Kollegen und weibliche Jurymitglieder mit mehr Ernsthaftigkeit an die Aufgabe herangehen. Männern verzeihe man gleichzeitig viel eher, wenn sie in ihrer Funktion als Preisrichter weniger verantwortungsvoll agieren (Leeb 2019, S. 107).

6.1 GEMISCHTGESCHLECHTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND TEAMS

In der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen, 2019 durchgeführten Studie „Women in Business und Management: The business case for change“ (ILO 2019) wird deutlich, dass fast zwei Drittel der Betriebe, in deren Firmenleitung Geschlechterdurchmischung gelebt wird, wirtschaftlich erfolgreicher waren. Die Gewinnzuwächse lagen in den fast 13.000 Unternehmen aus 70 Ländern bei erheblichen zehn bis 15%. Mehr als die Hälfte gab darüber hinaus an, sie könnten Fachkräfte leichter rekrutieren und anschließend auch länger halten, sie hätten sich in den Bereichen Kreativität, Innovation und unternehmerische Offenheit verbessert, ihr Ansehen habe sich erhöht und sie könnten KundInnenbedürfnisse besser einschätzen. Die positiven Effekte werden dann spürbar, wenn mindestens 30% des Managements, der obersten Führungsebene und des Vorstands mit Frauen besetzt sind. Die Veränderungen wurden besonders dann deutlich, wenn der Vorstand aus Frauen und Männern besteht. Wie die Studie aber auch zeigt, agieren zwei Drittel aller Unternehmen unterhalb dieser Schwelle. Die Direktorin des ILO-Büros für Arbeitgeberfragen, Deborah France-Massin, gibt deshalb eine Empfehlung ab: Geschlechterparität sollte als Unternehmensziel definiert werden und nicht lediglich als Personalfrage abgehandelt werden. Eine Steigerung des Unternehmensgewinns könne so mit relativ wenig Investition gelingen. Die Studienautorinnen empfehlen, proaktiv die Chancengleichheit für Beschäftigte aller Geschlechter sicherzustellen, sodass sich Karriereverläufe nicht bereits am Beginn in unterschiedliche Richtungen entwickeln und dass es eine „gesunde Pipeline an Frauen“ bis zur Spitze gibt (ILO 2019, S. ivff.).

Dass geschlechtlich gemischte Teams in der Unternehmensführung mehr wirtschaftlichen Erfolg mit sich bringen, davon sind alle befragten Frauen überzeugt und können dies auch aus eigener Erfahrung bestätigen. Laut Stickler ist ein hoher Frauenanteil in verantwortungsvollen Positionen im Unternehmen ein wichtiger „Wirtschaftsfaktor auf ArbeitgeberInnen- und Kundenseite“. „Die stärkere Positionierung von Frauen in der Wohnungswirtschaft ist wichtig“ und „Gleichstellung in allen Führungsebenen ist kein Frauenthema, sondern eine wirtschaftliche, unternehmerische und gesellschaftliche Notwendigkeit“. Isabella Stickler erachtet gemischte Leitungsteams als sehr wichtig, weil damit unterschiedliche Ansätze eingebracht werden, es eine andere Gesprächs- und Diskussionskultur gibt und auch die Ergebnisse sich sehr unterscheiden. Die Alpenland hat einen hohen Frauenanteil in Management- und Führungsebenen, dabei wird Diversität und reger Gedankenaustausch gelebt.

Absolute Bestätigung für eine gemischtgeschlechtliche Unternehmensführung kommt auch von Karin Ramser bei Wiener Wohnen, weil „das Schlimmste für ein Unternehmen ist ein Chef, der alle Positionen mit Alter Egos besetzt.“ „Wir diskutieren viel und man beginnt sofort, im eigenen Saft zu schmoren“. In Teams seien meistens beide Geschlechter vertreten, weil für Projekte sowohl jemand aus der Technik – eher männerlastig – als auch aus dem Kundenmanagement – eher frauenlastig – vertreten seien. Auch was die Altersverteilung betrifft, werde auf eine Durchmischung Wert gelegt. Dass die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes in der Stadt Wien so gut funktioniere, im privaten Sektor aber weniger, erklärt Karin Ramser damit, dass es unter den Beschäftigten viel mehr „soziale Kontrolle“ darüber gebe, ob eine Stelle mit einer Frau oder einem Mann besetzt werde. Man könne sich, anders als in der Privatwirtschaft, den Gang vor das Sozial- und Arbeitsgericht ersparen und erspare sich das „abgestempelt“ werden.

Gemischte Teams sind im Tätigkeitsbereich von Theresia Kaufmann bei der PORR, in der die Hälfte der ArchitektInnen und einige der Führungskräfte weiblich sind, selbstverständlich. Bei den BauingenieurInnen, wo es auch weniger Absolventinnen gäbe, seien gemischtgeschlechtliche Teams schwieriger durchzusetzen. Laut Kaufmann betone der Vorstandsvorsitzende Karl-Heinz Strauss immer wieder, „dass die Anwesenheit von Frauen das Gesprächs- und Arbeitsklima positiv beeinflusse“.

Eine gemischte Zusammensetzung von Teams „tut sehr, sehr gut“, ist auch Silvia Wustinger Renetseder überzeugt. Es fördere Kommunikation und Produktivität. Silvia Wustinger Renetseder erörtert, dass ihrer Beobachtung nach Frauen in der Abwicklung von Projekten anders agieren als Männer. Es gehe ihnen um Sachlichkeit und fachliche Beiträge im Sinne einer gemeinsamen Lösungsfindung. Sie agieren gewissenhafter und setzen sich zu 120% ein. Im Gegensatz dazu müssten Männer bei jeder Besprechung erst Hierarchien ausloten und „herausfinden, wer heute der Gockel ist“. Dadurch kommt Sachliches zu kurz, gleichzeitig sei der Arbeitseinsatz oft nur 80% und Projekte mangelhaft. Insgesamt tue es Unternehmen gut in allen Hierarchieebenen einen gewissen Frauenanteil zu haben. „Bessere Umgangsformen bewirken einen besseren Output, einige Projekte wären wirtschaftlich besser“. Anna Popelka bekräftigt, dass bei PPAG Entscheidungen im gemischten Büroleitungsteam gemeinsam getroffen werden. Sie erachtet Hierarchien für ein funktionierendes Büro notwendig, jedoch sei im Entwickeln von Architektur eine flache Hierarchie mit möglichen, guten Inputs von Projektleiterin bis Praktikantin produktiver. Die Kombination eines eher gesamtheitlichen Ansatzes von Frauen und dem Fokus von Männern auf das Wesentliche mache, so Scheibelbauer-Schuster, den Erfolg aus.

6.2 STRUKTURELLE BEDEUTUNG UND INHALTLICHE KOMPETENZ VON FRAUEN

Es brauche gemäß Michaela Mischek-Lainer deshalb mehr Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Wohnungswirtschaft, weil sie Wohnungen anders begutachten würden: wie ist die Alltagstauglichkeit, der Grundriss, wie ist dieser für eine „Frau mit Doppelbelastung handhabbar?“ Dies wird als starker Wettbewerbsvorteil gesehen, werde doch die Wohnungswahl zu zwei Dritteln von Frauen getroffen. Frauen sind tendenziell eher Haushaltsmanagerinnen, wissen um Wohnbedürfnisse in Wohnung und Wohnumfeld, so Isabella Stickler. Diese Hälfte der Wohnbevölkerung müsse entsprechend von Fachfrauen in Entscheidungspositionen bei BauträgerInnen und in Gremien vertreten werden. Es sei „absolut naturgemäß, dass Frauen in dieser Branche in den entsprechenden Stellen mitentscheiden“ so Stickler. Diese Meinung teilt auch Senka Nikolic und ergänzt, dass Frauen aufgrund ihrer Alltagsverpflichtungen und -erfahrungen im Wohnbau eine „andere Sensibilität in Entscheidungsebenen einbringen“. Differenzierte Betrachtungsweisen, Aspekte und Werte müssen von Frauen als Vertreterinnen der weiblichen Population eingebracht und integriert werden können.

Frauen in Schlüsselpositionen, wenn es um Entscheidungen zum Thema Wohnen geht („wo bestimmt wird, wie Wohnen aussieht“), sind deshalb wichtig, weil Wohnen „stark Frauensache“ sei und Frauen andere Anforderungen an das Wohnen hätten, so Karin Ramser von Wiener Wohnen. „Solange Frauen mehr bei den Kindern zu Hause bleiben, sind sie mehr in der Wohnung, solange Frauen älter werden als Männer, sind sie als Witwen länger alleine in einer Wohnung“. Dass jemand möglichst lang in ihrer/seiner gewohnten Umgebung wohnen könne, richte sich deshalb auch zu 70 Prozent an Frauen, betont Ramser. In Wien sind zur Zeit sechs neue Gemeindebauten in Planung bzw. in Bau. Einer wurde bereits im Herbst 2019 an die BewohnerInnen übergeben. Zwei dieser sieben Gemeindebauten werden von Frauen (mit-)geplant. Der Entwurf für jenen in der Wolfganggasse kommt aus dem Architekturbüro Liselotte und Friedrich Peretti, der Gemeindebau in der Berresgasse wurde von Nerma Linsberger geplant (Czaja 2019, S. 31; Rischaneck 2019).

Laut Architektin Anna Popelka hätten jedoch „männliche Entscheidungsträger bei BauträgerInnen kein echtes Interesse an qualitativem Wohnbau. Silvia Wustinger-Renetseder bestätigt aus ihrer Erfahrung in der Projektentwicklung und Planung von Wohnbauten, dass Frauen sich viel mehr mit Projektaufgaben und Wohnbauprojekten identifizieren, sich beispielsweise sorgfältiger um gute Grundrisse kümmern. Dadurch resultieren wirtschaftliche Vorteile, wie weniger Planwechsel, leichtere Vermietung oder Verkauf. Aber auch

in Mediationsverfahren von Flächen- und Projektentwicklungen seien Frauen geeigneter, weil sie sich mehr hineinversetzen und engagierter sind sowie sensibler und dialogischer agieren und besser verhandeln.

Frauen würden sich auch viel eher der aktuellen Marktsituation anpassen, so die Beobachtung der Immobilienverwalterin Eva Stiermayr. „Frauen sind aufgrund ihrer persönlichen Haushaltsführung viel wirtschaftlicher und durch ihre eigene schlechtere Einkommenssituation besser geschult im wirtschaftlichen Denken“. Sie könnte „nie einer Klientin einreden, dass etwas Unwirtschaftliches Sinn macht. Die Männer hingegen haben damit kein Problem“. Die Zusammenarbeit mit Architektinnen beurteilt sie deshalb positiver als mit männlichen Planern. Verstärkte Mitwirkung und Entscheidungen von Frauen in der Wohnungswirtschaft hätte den Effekt, dass gleichberechtigtere Stadtquartiere entstehen, ist Senka Nikolic überzeugt. Margret Funk fordert, dass Frauen zu 50% in Entscheidungsfunktionen der Gestaltung und Planung der gebauten Umwelt vertreten sein müssen, um adäquat den 50prozentigen Anteil von Nutzerinnen zu vertreten. Daher sollte in Stadtentwicklung und -planung der Frauenanteil mittels Quote erhöht werden.

Wohnbau werde überwiegend von männlichen Architekten geplant, so Anna Popelka, weil der Frauenanteil in der Architektur in Schieflage ist. AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen der Wohnbauproduktion sollten anteilig die Geschlechter und Diversität der Bevölkerung widerspiegeln. „ArchitektInnen bauen für eine diverse Gesellschaft. Ihre Teams sollten diese Diversität repräsentieren, um die beste Architektur für die Gesellschaft zu erzielen“, so Alexandra Hagen auf dem Symposium Yes, we plan! 2018 in Frankfurt (Grewé 2018).

Dass Frauen anders planen als ihre männlichen Kollegen, beschreiben die Baumeisterinnen Ursula Höbarth und Maria Lantzberg anschaulich: „Frauen haben für manche Dinge ein besseres Gespür. Sie planen nutzungsorientierter und können sich besser in den späteren Nutzer hineinversetzen als ihre männlichen Kollegen“, meint Höbarth. Lantzberg stimmt ihr zu: „Von meiner Warte als Baumeisterin gesehen, muss alles praktisch sein. Natürlich zählt auch der optische Aspekt. Aber was nutzt die perfekte Optik, wenn sich Fenster in drei Meter Höhe befinden? Wer soll die putzen? Oder wenn sich Fensterflügel nicht öffnen lassen?“ (Bau- und Immobilienreport 2010, S. 14).

Einen Einblick in Entscheidungskriterien im Architekturbetrieb gibt eine Untersuchung der Zeitschrift „architektur aktuell“. Es wurden alle 2018 auf der von der Bundeskammer für ZiviltechnikerInnen betriebenen Seite www.architekturwettbewerb.at veröffentlichten Architekturwettbewerbe auf ihre Frauenbeteiligung hin untersucht. Preisgerichte sollten zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt sein, um eine möglichst gute Gestaltung der gebauten Umwelt zu gewährleisten. Die Recherche ergab allerdings, dass die insgesamt 124 Wettbewerbsentscheidungen von 245 männlichen und nur 71 weiblichen Jurymitgliedern bewertet wurden – ein Frauenanteil von gerade einmal 22,5%. Wenn man allerdings die Anzahl der weiblichen Mitglieder in der Bundeskammer für ZiviltechnikerInnen mit nur 11% gegenüberstellt, mutet dieser Wert vergleichsweise hoch an. Andrea Hinterleitner betreut Baufrauen und -herren bei der Aufbereitung von Wettbewerbsunterlagen. Sie habe selbst noch nie erlebt, dass ein Auftraggeber „explizit keine Frau im Gremium haben will, sehr wohl aber, dass man sagt, man hätte gern eine, wüsste aber keine, die geeignet sei“. Was die Frauenbeteiligung bei Preisgerichten betrifft, ist Wien im Vergleich zum Rest Österreichs eine positive Ausnahme: Jurys waren hier mit mehr als einem Drittel (35,4%) weiblich besetzt. Es ist davon auszugehen, dass das Gleichstellungsprogramm der Stadt Wien ausschlaggebend dafür ist. Gewonnen wurden von allen untersuchten Wettbewerbsprojekten nur 3,5% von rein weiblich und 20% von gemischtgeschlechtlich geführten Büros, der Rest ging an reine „Männerbüros“. Die geringe Beteiligung von Frauen an Wettbewerbsausschreibungen ist unter anderem auf ihre Betreuungsverpflichtungen

zurückzuführen: „Während die Männer Nächte und Wochenenden in den Büros durchschuften, um die Abgaben rechtzeitig zu schaffen“, würden Frauen ihre häuslichen Pflichten erfüllen (Leeb 2019, S. 105ff.).

Neben den bereits genannten Gründen, warum Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Wohnungswirtschaft nicht fehlen sollen, wurde von den Teilnehmerinnen der Fokusgruppe Folgendes klargestellt: würden ausschließlich Männer entscheiden, werde „nur die halbe Welt gesehen“. Frauen bringen außerdem mehr Sachlichkeit mit, sehen sich keinem „Wirtshausnetzwerk“ verpflichtet, sind kommunikativer, was weniger Brüche an diversen Schnittstellen mit sich bringt und männliche Kollegen zum verbalen Austausch anregt. Frauen merken schneller „wenn der Hut brennt“, sind hilfsbereiter, eigeninitiativer und solidarischer und sie arbeiten verlässlicher. Sie sind darüber hinaus loyaler dem Unternehmen gegenüber, wechseln also seltener die/den ArbeitgeberIn. Eine Studie aus Deutschland zeigt, dass die meisten Frauen länger als zehn Jahre in der Immobilienbranche tätig sind: 32% haben noch nie und 24% nur einmal den Arbeitgeber gewechselt. Ein Investment in Frauenförderung verspricht auch wegen der hohen Unternehmenstreue von weiblichen Mitarbeiterinnen eine überdurchschnittliche Rentabilität (Frauen in der Immobilienwirtschaft 2016).

6.3 WÜNSCHE ZUR STÄRKUNG VON FRAUEN IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT

Das Thema Ausbildung steht bei der Spartenobfrau Gewerbe und Handwerk in der WKO, Renate Scheichlbauer-Schuster ganz oben auf der Agenda. Eine Verschwendung der Ressourcen, so wie sie heute stattfände, könne man sich in Zeiten des Fachkräftemangels „nicht mehr leisten. Die richtigen jungen Menschen in die richtigen Berufe zu bringen, egal welche Ausbildung, hier verlieren wir so viel Ressourcen.“ Bereits in den Schulen sollten verpflichtende Tests und eine adäquate Berufsberatung angeboten werden, um Jugendlichen die eigenen Talente und Interesse aufzuzeigen. Diese Beratungen sollten auch in Allgemeinbildenden Höheren Schulen (AHS) verpflichtend sein. Darüber hinaus sollten in höheren Schulen (wieder) Aufnahmetests eingeführt werden, um mehr junge Menschen, und hier vor allem auch Mädchen, für die Lehre zu begeistern. Weiters könnte sie sich vorstellen, eine Art Stipendiensystem für die Meister/innenprüfung einzuführen, um mehr Anreiz für eine Lehre und in der Folge den Weg in die Selbstständigkeit zu schaffen. Aus- und Weiterbildung ist auch in der Objektbetreuung eine wichtige und gewünschte Maßnahme. So vermisst die Geschäftsführerin Brnjic „Förderungen für die Ausbildung von Langzeitarbeiterinnen, die vielleicht schon Vorarbeiterinnen sind, sodass sie in die Rolle der Objektleiterin kommen“ können. Darüber hinaus würde sie eine Sichtbarmachung in der Politik und damit in den Medien und mehr Aufklärung über die tatsächlichen Aufgaben und die Bedeutung ihrer Branche befürworten.

Theresia Kaufmann befürwortet eine verpflichtende Aufteilung der Karenzzeiten für Mütter und Väter. Dies bringe Vorteile für beide Geschlechter, ist sie überzeugt. Gleiches gilt für ein adäquates Kinderbetreuungsangebot, vor allem auch für unter Dreijährige. Dem Ausbau der Kinderbetreuung, vor allem auch im Kleinkindalter („Krabbelalter“) stimmt auch Eva Stiermayr zu. Diese sollte mit gut ausgebildetem Personal besetzt werden. Denn qualitativ unzureichende Kinderbetreuung lasse viele Eltern vor einer Fremdbetreuung zurückschrecken.

Wünsche nach bewusster Förderung von Frauen in der Wohnungswirtschaft über eine Quote und nach Vorbildwirkung in gehobenen Positionen äußert Margret Funk. Für eine verpflichtende Frauenquote, nicht nur für den Aufsichtsrat, sondern auch für Vorstandsfunktionen plädiert Theresia Kaufmann, Leiterin des Unternehmensnetzwerkes Women@Porr. Verpflichtende Frauenquoten in den großen Bauvereinigungen und Immobilienunternehmen „sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand, weil die emsigen

Dienerinnen sind Frauen, aber die gehören da oben rauf“, wünscht sich Eva Stiermayr. In den kleinen Unternehmen seien Frauen ohnehin in allen hierarchischen Ebenen aktiv. Weiters wünscht sie sich vermehrt Frauenbeteiligung in den diversen Ausschüssen und Entscheidungsgremien, wie in der Wirtschaftskammer, wo fast ausschließlich Männer in den Entscheidungspositionen zu finden sind. „Du darfst unten vielleicht zur Studie beitragen oder Interviews führen, aber zu diesen Veranstaltungen gehen dann wieder nur die Männer“, so Stiermayrs Beobachtung.

Politik und öffentliche Auftraggeber haben die Verantwortung, Gleichstellung und Karrierechancen von Frauen am Arbeitsmarkt anzusprechen, Bewusstsein zu schaffen, positive Role-Models schaffen und bei Veranstaltungen bewusst 50% Frauen auf die Podien zu holen, so Isabella Stickler von der gemeinnützigen Wohnbaugenossenschaft Alpenland. Ebenso müssen Politik und Gesetzgeber weiterhin Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Die Problematik der beruflichen Ungleichstellung von Frauen soll als Thema aktiv, offensiv und fundiert thematisiert und in den Medien präsent gemacht werden, dafür plädiert auch Senka Nikolic von der Schwarzatal. Durch Provokation und Forderungen soll das öffentliche Bewusstsein zum Gesamtzustand maßgeblich gestärkt werden: „Leute, wir haben ein Thema, das kann nicht sein!“ Und die Politik müsse dazu Order geben. In die Aufbereitung und Verbesserung müsse Geld investiert werden, erläutert Nikolic. Es müssen wissenschaftliche, ökonomische Studien durchgeführt und Frauenexpertinnen ausgebildet werden. Gleichermaßen sollten Unternehmen bei der Frauenförderung und der Erzielung von Frauenquoten wirtschaftlich unterstützt werden. Die Frauenquote müsse in jedem Fall 50% erreichen.

Die Verpflichtung von gemischten diversen Teams und einen Frauenanteil von 50% auf der Ebene der Projektleitung und direkter Projektverantwortung aller projektbeteiligten Planungsbüros im öffentlich geförderten Wohnbau fordert Silvia Wustinger Renetseder vom gewerblichen Bauträger 6B47. Architektin Anna Popelka fordert „glaubwürdige, gesamtgesellschaftliche Gleichstellungsbemühungen in allen Bereichen“ und klare „politische Bekenntnisse“. „Wir brauchen Wohnbau, der einer vielfältigen Bevölkerung und ebensolchen Lebensvorstellungen auf innovative Art und Weise Raum gibt. Eine Arbeit, die wir am besten gemeinsam leisten, Männer und Frauen.“ Margret Funk betont, dass wohnungswirtschaftlichen Agenden einer großen Stadt gut bei einer Frau aufgehoben sind.

7 POLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Aus den generierten Forschungsergebnissen, den Gesprächen mit den Interviewpartnerinnen und der Diskussion mit den Teilnehmerinnen am Fokusgruppengespräch können eine Reihe von politischen Handlungsempfehlen zur Stärkung von Frauen in der Wohnungswirtschaft abgeleitet werden:

a) Definition von Politikzielen, Begleitung der Implementierung

Die Schaffung normaler Gender-Verhältnisse in allen Lebensbereichen und insbesondere in der Wohnungswirtschaft sollte als politisches Ziel definiert und entsprechend präzisiert werden. Bei der Gestaltung der Zielvorgaben und der Begleitung von deren Implementierung können bestehende Frauennetzwerke (z.B. Salon Real, Netzwert) wichtige Dienste leisten.

Es ist eine viel stärkere kritische Auseinandersetzung mit der Thematik zu fordern. Dies beinhaltet auch eine verstärkte thematische Forschungsförderung. Vorhandene Daten sollen transparenter kommuniziert, Ziele und Quoten formuliert und eingefordert werden.

b) Mehr Quotenregelungen

Trotz aller Bedenken bei der Vorgabe von Frauenquoten in verschiedenen Bereichen mit öffentlichem Einfluss bewähren sie sich – zumindest in der derzeitigen Phase des Übergangs. Zur beschleunigten Schaffung normaler Gender-Verhältnisse sollte dieses Instrument ausgeweitet werden. Vorgeschlagen werden entsprechende (ggf. sukzessiv steigende) Quoten mit empfehlendem oder ggf. verpflichtendem Charakter:

- nicht nur in Aufsichtsräten, sondern auch in der Führungsebene großer börsennotierter Unternehmen;
- in Aufsichtsräten und in den ersten beiden Führungsebenen gemeinnütziger Bauvereinigungen ab einer zu definierenden Größe;
- bei wohnbauförderten Großprojekten und Bauträgerwettbewerben;
- in allen Wiener Gremien/Beiräten, in denen über Wiener Gesetze und Verordnungen abgestimmt wird: z.B. Grundstücksbeirat, Beirat Wohnbauinitiative, WWFSG, Gremien zur Bauordnungsreform, Gremien zur Überarbeitung der OIB-Richtlinien etc.

Ergänzt werden sollen die Quoten um Frauenförderungspläne und die nachweisliche Steigerung des Frauenanteils in den betroffenen Unternehmen. Als unpraktikabel werden Quoten demgegenüber bei öffentlichen Beschaffungen aufgefasst.

c) Frauen vor den Vorhang

Frauen sollen in der öffentlichen Wahrnehmung stärker sichtbar gemacht werden:

- Ähnlich der vorgeschlagenen Quotenregelungen sollen bei von öffentlichen oder halböffentlichen Stellen organisierten Veranstaltungen und Medien-Events Frauen paritätisch besetzt werden;
- Role Models haben große Vorbildwirkung für die nächste Generation und sind dadurch zentraler Bestandteil der Erhöhung des Frauenanteils in weiblich unterbesetzten Branchen der Wohnungswirtschaft und in Führungspositionen. Die öffentliche Hand und kooperative Unternehmen sind aufgefordert, Frauen mit Eignung für diese Rolle entsprechend zu positionieren.
- Frauen sind in den Medien nach wie vor unterrepräsentiert bzw. noch immer klischeebehaftet charakterisiert. Diese Schieflage kann mit gutem Willen relativ leicht behoben werden – gutem Willen auf Seiten der Politik, der Unternehmen, der Medien und der Frauen selbst.
- Um Frauenpräsenz in Medien zu schaffen, braucht es gezielte Veranstaltungen, wie beispielsweise einen Preis für Frauen aus der Wohnungswirtschaft. Ähnlich dem Immobilienpreis „Cäsar“ kann eine

Auszeichnung für Frauen aus der Wohnungswirtschaft diese vor den Vorhang holen (mögliche Kategorien: Lehrabschluss, Nachwuchs, Technik).

d) Ausbildung: Sofortige Maßnahmen für langfristige Verbesserungen

Nichts formt Menschen so sehr wie die Ausbildung. Allerdings zeitigen Reformen in diesem Bereich erst nach längerer Zeit Ergebnisse. Umso wichtiger ist es, unmittelbar mit entschlossenen Maßnahmen die Richtung vorzugeben. Volle Chancengleichheit von Frauen in allen Lebensbereichen erfordert Reformen gleichermaßen bei Lehrberufen, in technisch orientierten Mittelschulen, im post-sekundären Bereich (Fachhochschulen, Universitäten) und bei berufsbegleitenden Angeboten (Berufsberechtigungsprüfungen):

- Es geht gleichermaßen um Persönlichkeitsbildung und fachliche Expertise, bei zweitem mit Schwerpunkt auf weiblich unterrepräsentierte Berufe, etwa im technischen Bereich.
- Zentrales Thema in unteren Schulstufen ist die Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen/jungen Frauen sowie das Vermitteln der Berufs- und Karrieremöglichkeiten in den unterschiedlichen Branchen der Wohnungswirtschaft. Darüber hinaus sollen in diesem Rahmen technische Begabungen sondiert und gefördert werden.
- Frauen in männlich dominierten Branchen sollen zur Qualifizierung motiviert werden, indem sie in der Entwicklung von Karriereplänen unterstützt werden (finanziell, durch Coaching oder Mentoring).
- Vielversprechend und leicht zu implementieren ist ein Stipendienprogramm für Meisterinnenprüfungen v.a. in technischen Berufen.
- Angebote des Karrierecoachings für Frauen (unternehmensintern, gefördert, durch Netzwerke) können **wahre Wunder** bewirken.

e) Innovative Unternehmen unterstützen

Unternehmen sollen bei Gleichstellungsbemühungen unterstützt werden.

f) Verbesserung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen

Viele gesamtgesellschaftliche Forderungen zur Gleichstellung der Frau sind auch für die Wohnungswirtschaft höchst relevant, etwa verpflichtende Väterkarenzzeiten, eine gut ausgebaute Kleinkinderbetreuung nicht nur in den großen Städten,

8 ANHANG

8.1 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Grafik 1:	Ebenen der Wohnungswirtschaft, schematische Darstellung	9
Tabelle 2:	Erwerbstätige und Frauenanteil nach Branchen der Wohnungswirtschaft in Österreich (2018)	12
Grafik 3:	Frauenanteile in unterschiedlichen Branchen und Bereichen der österreichischen Wirtschaft	14
Tabelle 4:	Unterschiede Bruttostundenverdienste zwischen Geschlechtern nach Branchen	31

8.2 EXPERTINNEN-INTERVIEWS

In alphabetischer Reihenfolge:

- Tatjana Brnjic, BA: Geschäftsführerin bei B3 Facility GmbH seit 2014. Das Unternehmen beschäftigt ca. 10 MitarbeiterInnen, saisonbedingt (Winterdienst) auch mehr.
- Dr.ⁱⁿ Margret Funk: Inhaberin Immobilien Funk – tätig in Bereichen Immobilienberatung, Immobilienbewertung, Immobilienverwaltung und Immobilienvermittlung. Mitbegründerin und langjährige Präsidentin des Frauennetzwerks Salon Real – Verein von und für Frauen in Führungspositionen der österreichischen Immobilienwirtschaft
- DIⁱⁿ Theresia Kaufmann: Projektleiterin sowie Gründerin und Leiterin des firmeninternen Frauennetzwerk Women@Porr bei PORR AG. Das Unternehmen beschäftigt ca. 20.000 MitarbeiterInnen weltweit.
- Arch.ⁱⁿ DIⁱⁿ Senka Nikolic: Leiterin Projektentwicklung SCHWARZATAL Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsanlagen GmbH
- Arch.ⁱⁿ DIⁱⁿ Anna Popelka: seit 1995 Inhaberin PPAG Architekten
- Mag.^a Karin Ramser: seit 2017 Direktorin bei Wiener Wohnen, davor Vizedirektorin. Seit 2001 bei der Stadt Wien. Wiener Wohnen beschäftigt inkl. Tochterfirmen insgesamt ca. 4.000 MitarbeiterInnen.
- Ing.ⁱⁿ Renate Scheichelbauer-Schuster: Spartenobfrau Gewerbe und Handwerk in der Wirtschaftskammer Österreich, Unternehmerin eines Elektrobetriebes mit 35 MitarbeiterInnen.
- Prok. Mag.^a Isabella Stickler: Geschäftsführendes Vorstandsmitglied und Prokuristin Gemeinnützige Bau- Wohn- und Siedlungsgenossenschaft Alpenland. Gründerin und Vorsitzende des Frauennetzwerks Netzwerk für Frauen in Führungspositionen der Gemeinnützigen Wohnungswirtschaft.
- Eva Stiermayr: u.a. Gesellschafterin bei Gustav Petri & Co Immobilien-Treuhand GmbH und Geschäftsführerin bei Realkanzlei Leissner GmbH, seit 40 Jahren in der Immobilienbranche tätig.
- Dr.ⁱⁿ Silvia Wustinger-Renetseder MRICS: Geschäftsführerin der 6B47 Wohnbauträger GmbH bei 6B47 Real Estate Investors AG. Davor 30 Jahre CEO SEG Stadterneuerungs- und Eigentumswohnungsgesellschaft m.b.H.

8.3 INTERVIEWLEITFADEN

ALLGEMEINES

- Unternehmensgröße
- Unternehmensgrößen in der Branche und wieviele davon werden von Frauen geführt
- Frauenanteil in unterschiedlichen Hierarchie-/Entscheidungsebenen
- Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Frauenquote?
- Ihre persönliche/generelle Frauenperspektive? Sind Sie z.B. Mentorin?

KARRIEREVERLÄUFE

- Frauen sind weniger häufig in Führungspositionen anzutreffen. Wie ist die Situation in Ihrem Unternehmen / Ihrer Branche? Warum, denken Sie, ist das so?
- Welche Anreize / Maßnahmen braucht es, um den Frauenanteil in Ihrem Unternehmen / Ihrer Branche zu erhöhen bzw. in den leitenden Positionen zu erhöhen?
- Wer/was fördert/hindert Karriereverläufe?
- Eigener Karriereverlauf: Wen/was hat es gebraucht, um in die Position zu gelangen?
- Eigene Ausbildung?
- Wie weit spielt die Ausbildung eine Rolle wenn es um spätere Karriereverläufe geht?
- Wie sehen Weiterbildungsprogramme für Frauen in Ihrem UN aus?
- Wie viele Frauen werden in Ihrer Branche ausgebildet, wie viele sind dann tatsächlich im Bereich auch tätig? Z.B. Maklerinnen, Bauwesen, Ziviltechnikerinnen
- Haben Sie einen Konkurrenzkampf erlebt?

VEREINBARKEIT FAMILIE/BERUF

- Wie weit behindern Kinder den Karriereverlauf? Wie weit spielen Karriereüberlegungen eine Rolle bei der Familienplanung?
- Wie weit behindert Teilzeitarbeit den Karriereverlauf?
- Ist es einfach in Ihrer Branche ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu bekommen?
- Wie gestaltet sich die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf in der Branche / im Unternehmen? Wird Work-Life-Balance im Unternehmen tatsächlich gelebt?
- Wie beurteilen Sie die Wertschätzung von Teilzeitarbeitskräften versus Vollzeitarbeitskräften?
- Gibt es Kinderbetreuungseinrichtungen im Betrieb?
- Gibt es Teilzeitführungskräfte?
- Sind/Waren Männer in Elternkarenz? Falls ja, wie wurde das im UN aufgenommen?

UNTERNEHMENSKULTUR

- Wie wird im Unternehmen mit offener Geschlechterdiskriminierung („Machogehabe“, sexuelle Belästigung etc.) umgegangen?
- Werden Teams bei Ihnen ganz bewusst divers zusammengestellt? Wie könnte/würde sich das Klima/Haltung/Prozesse/Ergebnisse durch gemischte Teams verbessern?
- Stellen Sie sich vor, es würde bei der Auftragsvergabe eine verpflichtende Frauenquote in Ihrem UN gefordert. Würden in Ihrem UN deshalb mehr Frauen eingestellt werden?
- Lt. einer Studie der ILO (Internationale Arbeitsorganisation), sind UN wirtschaftlich erfolgreicher, wenn min. 30% der Firmenleitung mit Frauen besetzt sind. Wie sehen Sie die Situation?
- Werden Frauen in Ihrem Unternehmen explizit ermutigt, sich für höhere Positionen zu bewerben?
- Gibt es Frauennetzwerke? Männernetzwerke?

RECRUITING

- Werden bei der Stellenausschreibung Frauen gezielt angesprochen?
- Gibt es in Ihrem UN Diversität beim Einstellungsprozess, v.a. in den Führungsebenen? Gibt es dazu Unternehmensrichtlinien?
- Bei der Auswahl für höhere Hierarchieebenen werden wenig objektive Auswahlkriterien herangezogen, als Entscheidungsmerkmal dient zumeist die größtmögliche Übereinstimmung mit der bestehenden „Führungsmannschaft“. Wie ist die Situation in Ihrem UN?

- Haben Sie in Ihrer Branche mit einem Fachkräftemangel zu tun? Falls ja, könnte dieser durch mehr weibliche Angestellte ausgeglichen werden?
- Die männlichen Chefs der Top-Five-Bauunternehmen Österreichs wurden zum Frauenanteil und -strategie in ihren UN befragt. Der Tenor war u.a., dass weniger Frauen für die Jobs verfügbar wären. Wie sehen Sie die Situation?
- Wo liegen die Schwierigkeiten im Recruiting von Frauen?
- Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften (börsennotierte sowie nicht börsennotierte Gesellschaften mit mehr als 1000 Beschäftigten, sofern im Aufsichtsrat zumindest sechs Kapitalvertreter sind) sind seit Anfang 2018 gesetzlich mit 30% von Frauen zu besetzen. Was denken Sie über diese Maßnahme? Soll es eine solche Quote auch für Vorstands-/Geschäftsführungsfunktionen geben?

EINKOMMEN

- Wie transparent sind die Gehälter im Unternehmen / in der Branche?
- Wie bekannt ist Gender Pay Gap im Unternehmen?
- Lt. Verdienststrukturerhebung verdienen Frauen im Grundstücks- und Wohnungswesen um 18%, in der Baubranche um 9% weniger als Männer (österreichweiter Gender Pay Gap ca. 20%). Woran, denken Sie, ist dieser Gehaltsunterschied festzumachen?
- Wie schwierig ist es, gleiche Gehälter durchzusetzen?
- Kennen Sie aus Ihrem Branchenumfeld Frauen, die wegen der schlechten Bezahlung die Branche gewechselt haben?

DIVERSES

- Wie weit werden Frauen in Ihrem UN/Branche sichtbar gemacht, z.B. intern oder extern durch Medienberichte (Frauenpräsenz in Medien)?
- Warum ist es wichtig, dass Frauen in der Wohnungswirtschaft Entscheidungen treffen, in Führungsebenen vertreten sind?
- Welche Auswirkung auf gebautes Umfeld und damit Gesellschaft hat es, wenn Frauen stärker in der Wohnungswirtschaft vertreten sind?
- Welche innovativen Wohnbau-Strategien wären notwendig, um Frauen in der Wohnungswirtschaft zu stärken? Könnte das z.B. gemeinschaftliches Wohnen sein?
- Welche Maßnahmen könnten Sie sich im eigenen UN vorstellen, um Frauenkarrieren zu fördern?
- Welche Maßnahmen würden Sie sich von der Landes- und Bundespolitik wünschen, um die Wohnungswirtschaft als Arbeitgeberin für Frauen (betreffend Gehalt, Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit Familie/Beruf etc.) attraktiver zu gestalten?

8.4 TEILNEHMERINNEN DER FOKUSGRUPPE

DI ⁱⁿ	Sandra	Bauernfeind	EHL Wohnen GmbH
Dr. ⁱⁿ	Margret	Funk	Immobilien Funk
DI ⁱⁿ	Sigrid	Hanzl	6B47 Real Estate Investors AG
Prk. ⁱⁿ Mag. ^a	Isabella	Jandl	Wohnservice Wien GmbH
DI ⁱⁿ	Theresia	Kaufmann	PORR Design & Engineering GmbH, Women@PORR
Arch. ⁱⁿ DI ⁱⁿ	Regina	Lettner	Baukult ZT GmbH
Mag. ^a	Michaela	Mischek-Lainer	Michaela Mischek Bauträger GmbH

Dir. ⁱⁿ Mag. ^a (FH)	Doris	Molnar	NEUES LEBEN - Gemeinn. Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft reg.Gen.m.b.H.
	Uschi	Pernica	Fachverband Immobilien- und Vermögensstreuhand
Mag. ^a	Karin	Ramser	Wiener Wohnen
Arch. ⁱⁿ DI ⁱⁿ	Cornelia	Schindler	ss plus architektur ZT GmbH
Mag. ^a	Nadya	Shah	WBV GPA - Wohnbauvereinigung für Privatangestellte Gemeinnützige GmbH
Prok. ⁱⁿ Mag. ^a	Isabella	Stickler	ALPENLAND - Gemeinn. Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft
	Eva	Stiermayr	Gustav Petri & Co Immobilien-Treuhand GmbH
Ing. ⁱⁿ	Irene	Wedl-Kogler	Kogler Gerüstbau GmbH, WKO Bundesinnungsmeisterin Bauhilfsgewerbe
Dr. ⁱⁿ	Silvia	Wustinger-Renezeder	6B47 Real Estate Investors AG

8.5 LITERATUR

- Arch+Ing (=Kammer der ZiviltechnikerInnen – ArchitektInnen und IngenieurInnen für Wien, Niederösterreich, Burgenland (2018): Jahresbericht 2018. In: derPlan. Die Zeitschrift der Kammer der ZiviltechnikerInnen für Wien, Niederösterreich und Burgenland, November 2018.
- Bau- und Immobilien-Report (2010): Frauen am Bau. Erfolgreich bauen. 8/2010. Online: <http://www.prb.at/BauFrauen.pdf> (27.09.2019)
- Bau- und Immobilien-Report (2016): Frauen in der Bauwirtschaft. Gender am Bau. 10/2016. Online: <http://www.report.at/bau-immo/aufmacher/item/89824-gender-am-bau> (27.09.2019)
- Bau- und Immobilien-Report (2019): Frauen am Bau. 03/2019. Online: http://www.report.at/iframe/2019_03_bau.pdf (11.12.2019).
- Bundeskanzleramt (2019): Gleichstellung in Zahlen: Gender Index 2018 - Ein Nachschlagewerk aktueller Daten zur Situation von Frauen und Männern in Österreich. Wien.
- Burkhardt, B. (2017): Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft. Masterarbeit Universität Zürich.
- Czaja, W. (2019): Das Neurote Wien. In: Falter Nr. 37a/19, S. 30-31.
- Forlati, S.; Isopp A.; Riß-Retschitzegger S. (2015): Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie. Wien: Verein Wonderland platform for European architecture. Online: https://v-a-i.at/ausstellungen/architektinnen/vereinbarkeit-studie_web.pdf
- Frauen in der Immobilienwirtschaft (2016): Frauen in Führungspositionen: Aktiv einfordern statt nur (schöne) Sonntagsreden. Frankfurt: Pressemitteilung vom 05.10.2016. https://www.immofrauen.de/wp/wp-content/uploads/2016/11/102016_PM-Studie-Frauen-in-der-Immobilienwirtschaft-e.V.-4.10.2016.pdf (27.09.2019).
- Geisberger, T. (2016): Verdienststrukturerhebung 2014. Hauptergebnisse zur Entwicklung und Struktur der Löhne und Gehälter im Produktions- und Dienstleistungsbereich. In: Statistische Nachrichten, 10/2016, S. 736-49.
- Geisberger, T. & Glaser, T. (2017): Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: Statistische Nachrichten, 6/2017, S. 460-71.
- Goy, A. (2004). Vernetzte Frauen. Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen. Gelsenkirchen: VSTP Verlag Soziale Theorie & Praxis GmbH.
- Grewe, S. (2018) Wie Frauen aus der Architektur fallen. In Deutsches Architektenblatt 28.02.2018 <https://www.dabonline.de/2018/02/28/wie-frauen-aus-der-architektur-fallen/>
- Haidinger, B. & Knittler, K. (2014): Feministische Ökonomie. Intro. Eine Einführung, Wien: Mandelbaum.

- Heilman M.E.; Wallen A.S.; Fuchs D.; Tamkins M.M. (2004): Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *The Journal of applied psychology*. 06/2004, p. 416-427. Washington.
- Hierländer, J.; Stern, N. (2019): Ein Jahr Frauenquote im Aufsichtsrat - ist jetzt alles gut? *DiePresse online*. <https://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/5577020/Ein-Jahr-Frauenquote-im-Aufsichtsrat-ist-jetzt-alles-gut>; 03.10.2019.
- Immobilienmanager (2018): Frauen in der Immobilienwirtschaft.10/2018. Online: https://www.ciol.org.uk/sites/default/files/10-14_ZIM_2018_10_Titel_Kategorien.pdf (02.10.2019)
- ILO (2019): Women in business and management: the business case for change (Geneva: International Labour Organization). https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_703609/lang--de/index.htm
- Kalss, S.; Brameshuber, E.; Durstberger, G. (2017): Die Quote im Aufsichtsrat für Kapital- und Arbeitnehmervertreter. In: *Der Gesellschafter – Zeitschrift für Gesellschafts- und Unternehmensrecht (GesRZ)*, 344–361 zit. nach Wieser C.; Fischeneder A. (2019): *Frauen.Management.Report.2019. Aufsichtsratsquote – das Jahr danach*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Knittler, K. (2016): Atypische Beschäftigung im Jahr 2015 und im Verlauf der Wirtschaftskrise. In: *Statistische Nachrichten*, 6/2016, S. 416-22.
- Knittler, K. (2018): Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext. In: *Statistische Nachrichten*, 9/2018, S. 1-10.
- Kober, V. (2017) Architektur. Weiblich. In *Wohnnet*, 21.6.2017 <https://www.wohnnnet.at/business/architektur/frauen-in-der-architektur-20957663>
- Leeb F. (2019): Architektinnen. In *architektur aktuell*, Ausgabe Nr. 469, 4/2019. Wien.
- Marboe I. (2019): Kampf um den Maßstab. In *architektur aktuell*, Ausgabe Nr. 469, 4/2019. Wien.
- Matthewson, G.; Stead N.; Burn K. (2012): *Women and Leadership in the Australian Architecture Profession: Prelude to a Research Project*. Brisbane/ Melbourne: University of Queensland und University of Melbourne
- NAX-Report (2018): Netzwerk Architektur Export 04/2018 <https://www.nax.bak.de/service/newsletter/archiv/newsletter-lang/nax-report-04-2018-langform/nax-report-04-18-ace-tf-women-in-architecture/?WWESESS=a926b4b4d04f78f1aba458c4e11544d1>
- Nothegger B. (2018): Frauen in der Immobilien-Branche: Die Haus-Herrinnen. Wien: Kurier, 10.04.2018. <https://kurier.at/wirtschaft/immobiz/frauen-in-der-immobilien-branche-die-haus-herrinnen/400018711>, 03.10.2019.
- Pernegger, M. (2018): Frauen – Politik – Medien. Jahresstudie 2018. Schwerpunkt Frauen in der Wirtschaft. Losenstein. Online: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/frauen/Frauen_Politik_Medien_2018.pdf
- Pöll T. (2017): Mehr Frauen am Bau - was die "großen Männer" denken. In: *Solid*, 11/2017. <https://solidbau.at/a/mehr-frauen-am-bau-was-die-grossen-maenner-denken>; 19.09.2019
- Rischanek, U. (2019): Wien: Gemeindebau reloaded. In: *DiePresse* 08.03.2019; Online: <https://www.diepresse.com/5592210/wien-gemeindebau-reloaded>; 04.10.2019.
- Sorger C.; Bergmann N. (2018): So leben wir heute ... – Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters. Wien: L&R Sozialforschung.
- Statistik Austria (2019a): Internationaler Frauentag 2019: Beschäftigungszuwachs entfällt bei Frauen vorwiegend auf Teilzeit; Lohnunterschied trotz Rückgang über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung: 11.976-042/19, Wien, 4.3.2019.
- Statistik Austria (2019b): Gender-Statistik. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html
- Wieser C.; Fischeneder A. (2019): *Frauen.Management.Report.2019. Aufsichtsratsquote – das Jahr danach*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Zentraler Immobilien Ausschuss; ICG (2016): 63 Prozent der Immobilienunternehmen erwarten steigende Bedeutung des Themas „Frauen in Führungspositionen“, Pressemitteilung 28.04.2016. Online: <https://www.zia-deutschland.de/pressemitteilung/63-prozent-der-immobilienunternehmen-erwarten-steigende-bedeutung-des-themas-frauen-in-fuehrungsp/> (02.10.2019).