

Die Zusammenfassung der Verwaltungsaufgaben Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen in einer Geschäftsgruppe des Wiener Magistrats 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. Die Wohnungswirtschaft ist bedeutender Wiener Wirtschaftssektor und mit den beteiligten Branchen Projektentwicklung, Planungsdienstleistung, Bauwirtschaft, Vermarktung, Vermittlung, Verwaltung und Bewirtschaftung eine wichtige Arbeitgeberin.

Hypothesen und Ziele der Studie

Der Frauenanteil in den Branchen der Wohnungswirtschaft variiert stark, vor allem auch in den Führungsebenen. Laut internationalen Studien sind Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Management und Führungsebenen wirtschaftlich überdurchschnittlich erfolgreich. Dies für die Wiener Wohnungswirtschaft zu verifizieren ist eine zentrale Hypothese der vorgestellten Studie. Weiters geht es um die Fragen, wie die Wohnungswirtschaft als Arbeitgeberin zur Inklusion von Frauen in die Erwerbswirtschaft beiträgt und wie Frauen als Arbeitnehmerinnen sichtbar gemacht werden. Erhoben wird, welche Karrierebedingungen Frauen als Beschäftigte und welche Möglichkeiten sie in Entscheidungspositionen zur Mitgestaltung im Wohnungsneubau und in der Bestandsbewirtschaftung haben. Die Analyse resultiert in konkreten frauen- und wohnbaupolitischen Handlungsempfehlungen.

Methodik der Studie

Mittels einer quantitativen Datenerhebung werden Frauenanteile, Einkommen und Teilzeittätigkeit in den verschiedenen Sparten der Wohnungswirtschaft, wie auch in den unterschiedlichen beruflichen Hierarchien, erhoben. Daten unterschiedlicher Datenquellen werden dabei zu einem Datengestützt zusammengefasst.

Zur qualitativen Analyse wurden leitfadengestützte Interviews mit Frauen in Führungspositionen aus allen Teilbranchen der Wohnungswirtschaft geführt, das heißt von gewerblichen Bauträgern, gemeinnützigen Bauvereinigungen, Wiener Wohnen, von ArchitekturdienstleisterInnen und aus der Bauwirtschaft sowie der Objektbewirtschaftung. Im Fokus stehen weibliche Karriereverläufe und Karrierehindernisse sowie Maßnahmen zur Karriereförderung und Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen. In einer Fokusgruppe erfolgt eine weitere Vertiefung von Fragen und bisherigen Ergebnissen und eine genauere Ausarbeitung von politischen Handlungsempfehlungen.

Frauenanteile und Einkommenssituation

Der **Frauenanteil** unter den rund 4,3 Mill. Erwerbstätigen in der österreichischen Wirtschaft beträgt 47%. Die erhobenen Frauenanteile in den einzelnen Teilbranchen der Wohnungswirtschaft zeigen eine starke *Varianz*. Bei Bauträgern („Erschließung von Grundstücken“), liegt er bei 40%. Weitaus geringer ist er in der Planung: unter aktiven ArchitektInnen liegt er bei nur 20%, bei den IngenieurkonsulentInnen gar nur bei 5%. In keiner der 21 Hauptbranchen der Wirtschaft gemäß ÖNACE ist der Frauenanteil mit 13% so gering wie in der Baubranche. In den einzelnen Bereichen gibt es darüber hinaus starke Schwankungen von ca. 15% im Hochbau zu 9% im Bereich Baunebengewerbe/Ausbau.

Generell gilt: Der Frauenanteil liegt im spezialisierten technischen Bereich und unter den technischen Lehrlingen weit niedriger als im kaufmännischen Bereich. In jenen Branchen der Wohnungswirtschaft, die zum Dienstleistungsbereich gehören, liegt der Frauenanteil allerdings über dem österreichischen Durchschnitt, z.B. mit ca. 53% bei ImmobilienmaklerInnen und ca. 60% bei Hausverwaltungen.



Abb.1 Frauenanteile in den Teilbranchen der Wohnungswirtschaft.
Quelle: Statistik Austria; WKÖ Beschäftigungsstatistik; Kammer Arch + Ing

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%.

Bei der **Einkommenssituation** von Frauen fällt der vergleichsweise hohe Gender Wage Gap in Österreich auf. Insgesamt liegt der Nettojahresverdienst bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen um 31% unter jenem der Männer. In der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen beträgt die Differenz 26%, in der Baubranche 29%. Auch unter Berücksichtigung von Teilzeitquote, Branchenverteilung, beruflicher Hierarchie und sonst gleichen Merkmalen bleiben 14% des Gender Wage Gaps in Österreich unerklärt („reine Diskriminierung“).

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 erachtet.

Maßnahmen zur Stärkung von Frauen-Karrieren in der Wohnungswirtschaft

Laut den qualitativen Erhebungen können bzw. sollen Unternehmen in der Wohnungswirtschaft in folgender Weise die Karrieren von Frauen forcieren:

Recruiting: Es gibt ausreichend gut ausgebildete Frauen mit reichlicher Berufserfahrung. Aber bei hierarchisch höheren Positionen bewerben sich weniger Frauen und es werden Stellen viel eher von Männern mit Männern besetzt. Was ist unternehmensseitig zu tun? Frauen sind beispielsweise für Jobs anders anzusprechen als Männer. Und um den Frauenanteil längerfristig zu erhöhen, braucht es Frauen in Führungspositionen, die Frauen nachbesetzen. Was können Bewerberinnen tun? Frauen sollten für sich selbst eine Bewerbungs-Checkliste erstellen, u.a. in Hinblick darauf, inwiefern Frauenförderung tatsächlich gelebte Unternehmensstrategie ist.

Karriereförderung: Unternehmen sollen Frauen schon früh „Rüstzeug“ für den Karriereweg mitgeben. Vor allem in männlich dominierten Branchen sind Selbstbewusstsein, Strategie, Zielstrebigkeit und Mut wichtig. Unternehmensseitig ist das Angebot an Weiterbildung, Mentoring und Coaching essentiell. Persönlichkeitsentwicklung und Empowerment sollten gefördert werden. Unternehmen sollen bereits jungen Frauen Verantwortung und Verhandlungsfreiheit übertragen, um eigenverantwortliches Agieren und die individuelle Profilierung zu ermöglichen.

Vereinbarkeit Beruf und Familie: Mutterschaft führt vielfach zu Teilzeitarbeit und weniger Zeit für Aus- und Weiterbildung. Weil im Management der Unternehmen die meisten Positionen nur in Vollzeit angeboten werden, ist der Karriereverlauf von Frauen behindert. Seitens der Unternehmen sollen karenzierte Arbeitnehmerinnen fortlaufend eingebunden und informiert werden. Väterkarenz soll verpflichtend werden. Familienmanagement soll mittels unterschiedlicher Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle unterstützt werden. Dies betrifft etwa frauenfreundlichere berufliche Termine. Als Vorschlag wurde u.a. Job-Sharing genannt, d.h. eine Position mit zwei Teilzeitstellen zu besetzen.

Frauenförderung ist Aufgabe der Unternehmensleitung – mittels Unterstützung, klaren Signalen, fördernden Rahmenbedingungen und Flexibilität. Frauenförderung muss auch durch Männer erfolgen – mittels Verständnis, Unterstützung und der Förderung des Aufstiegs von Frauen. Wichtig ist ein offensives Thematisieren, Bewusstseinsbildung und Akzeptanz des Themas.

Wesentliche Faktoren sind die **Sichtbarmachung von Frauen, das Vorhandensein von Role-Models und Frauen-Präsenz in den Medien**. Unternehmensintern sollen Frauen durch Kampagnen, Arbeitsgruppen und Vorträge sichtbar werden. Frauen in Führungspositionen sind wichtige Vorbilder und eine wesentliche frauenfördernde Karriere-Maßnahme. Es sollte gelten, die externe Sichtbarkeit von Frauen durch vermehrte Kunden- und Außenkontakte zu stärken und Unternehmen sollten sich für die gleichwertige Frauenpräsenz in der Medienberichterstattung einsetzen.

Große Bedeutung haben **Frauennetzwerke**: Sie sind wichtig, weil sie die Kompetenzen und Potentiale der Frauen sichtbar machen. Sie sind Rahmen für Austausch, Unterstützung und Hilfestellung. Unter den Interviewpartnerinnen dieser Studie waren Frauen aus den beiden Netzwerken *Salon Real* (gewerbliche Immobilienwirtschaft) und *Netzwerk* (gemeinnützige Wohnungswirtschaft).

Es braucht verpflichtende **Frauenquoten** in Leitungsebenen, Ausschüssen, Vorständen und Aufsichtsräten. Quoten erhöhen zwar die Chancen von Frauen, längerfristig sind jedoch Unternehmenswerte, -wandel und -ziele für echte Gleichstellung von Frauen viel wirkungsvoller.

Wirkung eines höheren Anteils von Frauen als Beschäftigte und in Entscheidungspositionen der Wohnungswirtschaft

Aus den qualitativen Erhebungen kristallisieren sich interne und externe unternehmerische Wirksamkeiten wie auch Wirksamkeiten auf die Wohnungsproduktion heraus:

Frauen agieren sachlicher und gewissenhafter im Sinne einer zielgerichteten Projektabwicklung, Lösungsorientierung und Wirtschaftlichkeit. Frauen in verantwortungsvollen Positionen erhöhen die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeberin. Ein hoher Frauenanteil im Unternehmen ist sowohl auf ArbeitgeberInnen- wie auch auf KundInnenseite ein wichtiger Performance-Faktor.

Bei der Projektentwicklung von Wohnbauten identifizieren sich Frauen besonders stark. Sie können sich besser in die Bedürfnisse der zukünftigen BewohnerInnen hinein versetzen, sie agieren sensibler in Mediationsverfahren. Grundrisse, Qualität und Alltagstauglichkeit von Wohnungen sind ihnen ein wichtigeres Anliegen. Daher führt ein höherer Frauenanteil in der Wohnungsproduktion zu gleichberechtigteren Stadtquartieren.

Forderungen zur Gleichstellung von Frauen in Entscheidungspositionen der Wohnungswirtschaft

Wohnbedürfnisse und Alltagsfragen dürfen nicht weiter mehrheitlich von Männern behandelt werden. Eine adäquate Repräsentanz der 50% weiblichen Nutzerinnen der Stadtquartiere setzt einen gleich hohen Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien der Wohnungswirtschaft voraus: „Wohnungswirtschaftliche Agenden einer Großstadt sollen gleichwertig in Frauenhänden liegen“.

Mag.^a Isabella Stickler, geschäftsführendes Mitglied des Vorstands der Wohnbaugenossenschaft Alpenland sowie Vorsitzende der Plattform „Netzwerk“ für Frauen in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft betont die Wichtigkeit einer *„stärkeren Positionierung von Frauen in der Wohnungswirtschaft“*. Ihre *„Gleichstellung in allen Führungsebenen ist kein Frauenthema, sondern eine wirtschaftliche, unternehmerische und gesellschaftliche Notwendigkeit“*.

Frauen- und wohnbaupolitische Handlungsempfehlungen

Zum einen sollen Frauenbeschäftigung und Frauenkarrieren in der Wohnungswirtschaft bewusst thematisiert werden. Gesetzgeber, Politik und öffentliche AuftraggeberInnen tragen Verantwortung und haben entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Es ist eine viel stärkere kritische Auseinandersetzung mit der Thematik zu fordern. Dies beinhaltet auch eine verstärkte thematische Forschungsförderung. Vorhandene Daten sollen transparenter kommuniziert werden. Ziele und Quoten sollen formuliert und eingefordert. Unternehmen sollen bei Gleichstellungsbemühungen unterstützt werden. Frauen als Repräsentantinnen sollen auf Podien und in Medien sichtbar gemacht werden.

Besondere Wirksamkeit versprechen frauenspezifische Kriterien bei der öffentlichen Beschaffung und Wohnbauförderung. Die Zuerkennung von Fördermitteln an Unternehmen sollte zukünftig mit frauen- und beschäftigungspolitischen Kriterien verknüpft sein, beispielsweise einem gewissen Frauenanteil auf Projektleitungsebene, dem Vorhandensein von Frauenförderplänen, einem nachweislich hohen oder steigenden Frauenanteil im Unternehmen.