

Unterrepräsentiert

Frauen in Technikberufen sind in Österreich nach wie vor eine Ausnahmeerscheinung. Nur 15 Prozent der Fachkräfte sind weiblich. In der Bau- und Immobilienbranche ist der Anteil noch etwas niedriger, wie eine Umfrage des Bau & Immobilien Report zeigt. Um das zu ändern, ist die Politik ebenso gefragt wie die Unternehmen.

Von Bernd Affenzeller



16

Die Situation ist altbekannt:

Rund 90 % der Industrieunternehmen Österreichs sehen sich laut Studien aktuell mit dem Problem konfrontiert, ihren Bedarf an Fachkräften im Bereich Produktion und Technik nicht oder nicht ausreichend decken zu können. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil technischer Fachkräfte in Österreich bei gerade einmal 15 %. In der Bau- und Immobilienwirtschaft ist der Frauenanteil sogar noch etwas niedriger, wie eine aktuelle Umfrage des *Bau & Immobilien Report* unter 20 führenden Branchenvertretern ergab. Demnach finden sich in der ersten und zweiten Führungsebene 11 % Frauen, technische Angestellte sind zu 10 % weiblich und von den technischen Lehrlingen sind 14 % Frauen. Traditionell ein ganz anders Bild liefern die kaufmännischen Abteilungen der Unternehmen, die zu 48 % mit Frauen besetzt sind und über 51 % weibliche Lehrlinge verfügen. »Der Anteil der Frauen in der Bauwirtschaft ist leider noch immer sehr gering. Das belegen auch unsere eigenen Zahlen«, sagt auch Karl-Heinz Strauss, CEO der Porr AG. Selbst bei einem reinen Handelsunternehmen wie Würth sind Frauen eine absolute Minderheit. Von über 6.000 Bewerbungen im Jahr 2014 waren nur 19 % der Bewerber weiblich, im Außendienst lag der Anteil sogar nur bei 8 %.

Die Gründe dafür sind auch regional-kulturell bedingt, weiß Brigitte Ratzner, Leiterin der Abteilung Genderkompetenz an der TU Wien. »Das Phänomen, dass Frauen in typische Frauenberufe gehen und Männer in typische Männerberufe, ist speziell in der DACH-Region, in Deutschland, Österreich und der Schweiz, sehr stark ausgeprägt. Das ist in anderen Ländern weit weniger schlimm.« Die Versuche, dies zu ändern, bringen laut Ratzner noch nicht den erhofften Erfolg. Dafür seien viel weitreichendere politische Maßnahmen nötig. »Man könnte die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an eine Frauenquote koppeln«, schlägt Ratzner vor, nimmt aber auch die Unternehmen selbst in die Pflicht. »Das ist auch eine Frage der

Unternehmenskultur. Da braucht es eine umfassende Change Policy für Unternehmen, die Änderung wollen. Es geht um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um Arbeitszeiten und ein Betriebsklima, das Diversität fördert.« In vielen Fällen erscheint es auch sinnvoll, die Integration von Frauen in klassische Männerdomänen bewusst zu begleiten. »Dass sich reine Männer-Teams schwer tun, wenn plötzlich eine Frau mit an Bord ist, ist nicht ungewöhnlich und nichts Verwerfliches. Deshalb ist es wichtig, dass dieser Prozess gut gemanagt wird.« Wenn Unternehmen die Vorteile, die sich aus gemischten Teams ergeben, erkennen, sind sie in der Regel auch bereit, den Mehraufwand zu tragen. »Diversität bringt immer verschie-

Zahlenspiele

■ DER BAU & IMMOBILIEN REPORT hat 20 führende Vertreter der heimischen Bau- und Immobilienbranche nach dem Frauenanteil in ihrem Österreichgeschäft befragt (Die Detailergebnisse finden Sie auf der nächsten Doppelseite). Zählt man die Angaben aller Unternehmen zusammen, ergibt sich folgendes Bild:

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	691	76	11 %
Kaufmännischer Bereich	4050	1950	48 %
Technischer Bereich	6806	669	10 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	35	18	51 %
Lehrlinge (technisch)	73	10	14 %

Fotos: thinkstock

dene Sichtweisen ins Spiel und steigert die Qualität des Produkts«, sagt Ratzner und belegt ihre Aussage mit einem Beispiel aus der Bauwirtschaft. »Früher hat auch niemand von Barrierefreiheit gesprochen, einfach weil man nicht daran gedacht hat. Und ich bin überzeugt, es gibt auch jetzt Themen, an die noch keiner denkt.« Ähnlich sieht das Porr-Chef Strauss: »Meine Erfahrung deckt sich mit den Ergebnissen zahlreicher Studien. Gemischte Teams performen besser, und zwar auf allen Hierarchieebenen.« Deshalb engagiert sich die Porr am Wiener Töchertag oder bei der Aktion HTS4Girls, um das Interesse an der Bauwirtschaft schon im Teenageralter zu wecken. »Derzeit überlegen wir auch ein eigenes Frauenförderprogramm«, so Strauss.

>> Konkrete Maßnahmen <<

Bereits 2013 hat es sich Strabag zum Ziel gesetzt, den weltweiten Frauenanteil im Konzern Jahr für Jahr zu steigern. Um die Verbindlichkeit dieses Zieles zu unterstreichen, unterschrieb der damalige Vorstandsvorsitzende Hans Peter Haselsteiner die UN Women's Empowerment Principles – die »Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen«. Die Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung von Karrieren von Frauen setzen an mehreren Stellen an. Das Personalmarketing spricht gezielt weibliche Studierende, Absolventinnen und Bewerberinnen an und verwendet in sämtlichen Texten durchgängig sowohl die weibliche als auch die männliche Form. Weiters wurde 2014 ein Leitfadens hinsichtlich Elternkarenz und Rückkehrmanagement erarbeitet, dem 2015 ein erstes Pilotprojekt folgen soll und im Rahmen des bestehenden Potenzialmanagements wird besonderes Augenmerk auf eine angemessene

Repräsentation von Frauen gelegt. Das wird auch regelmäßig überprüft. Und schließlich mag die konsequente Verwendung der weiblichen Form der Strabag als »Arbeitgeberin« und »Generalunternehmerin« wie ein kleines Detail am Rande wirken, ist aber symbolisch wichtig, um zu zeigen, wie ernst dem Branchenprimus das Thema ist. Das vorläufige Ergebnis: 2014 betrug der Anteil von Frauen an der Beschäftigtenanzahl im gesamten Konzern 13,8 %. Das Konzernmanagement ist zu 8,5 % weiblich. Im fünfköpfigen Vorstand gibt es derzeit keine Frau, dafür sind zwei der elf Aufsichtsräte weiblich.

Auch die CA Immo hat es sich zum Ziel gemacht, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. »Und zwar qualitativ, quantitativ und strukturell, in der Belegschaft insgesamt sowie auf allen Leitungs- und Führungsebenen«, erklärt CEO Bruno Ettenauer. 2014 waren von den konzernweit neu eingestellten Personen 22

»Gemischte Teams verbessern jedes Produkt.«

weiblich, der Anteil weiblicher Arbeitskräfte stieg konzernweit von 58 auf 59 %, der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich von 25 % auf 26,5 % erhöht.

Eine Vorreiterrolle in Sachen Frauenförderung nimmt auch ATP architekten und ingenieure ein, was einem Architekturbüro allerdings auch deutlich leichter fällt als einem klassischen Bauunternehmen. Denn knapp mehr als die Hälfte der Architekturstudierenden ist weiblich. Dennoch ist es bemerkenswert, dass ATP bereits 2012 eine Frauen-Taskforce eingerichtet hat, um »notwendige Schritte zur Verbesserung des Gleichgewichts

Glossar: Leaky Pipeline

■ EIN ERKLÄRUNGSMODELL FÜR den Frauenmangel in technischen Berufen ist das »Leaky Pipeline«-Konzept. Diese Metapher einer Rohrleitung beschreibt die potenziellen Leaks in der Biografie von Frauen, an denen Frauen die technische Berufslaufbahn verlassen. Das beginnt bei der fehlenden frühkindlichen Förderung des technischen Interesses von Mädchen und reicht über die Abwesenheit von entsprechenden Vorbildern und das fehlende aktive Anwerben von weiblichen Lehrlingen und Studierenden bis hin zum für viele abschreckenden Minderheitenstatus von Frauen in technischen Berufen.

zwischen Beruf, Familie und Freizeit zu setzen«. Dazu zählte vor allem das Identifizieren von Hindernissen für weibliche Karrieren bei ATP und das Schaffen von Möglichkeiten zur Prozess- oder organisatorischen Veränderung. Ziel ist es, nicht nur den bestehenden Frauenanteil in Administration und dem Bereich Architektur zu fördern, sondern auch den traditionell sehr geringen Frauenanteil in den technischen Sparten auf etwa ein Viertel der Belegschaft zu erhöhen, insbesondere in den Führungspositionen.

Schwierig ist es auch, weibliche Lehrlinge für technische Berufe zu finden. Eine der wenigen ist Kathrin Fürnschuss, die im zweiten Lehrjahr bei Baunit Wopfinger in der Instandhaltung arbeitet. Sie ist laut Lehrlingsbeauftragten Karl Postl eine absolute Bereicherung für das gesamte Team. Auch ihre Ausbilderin ist weiblich. Gabriele Taschek ist seit 36 Jahren bei Baunit Wopfinger und war damals der erste weibliche Lehrling im Technikbereich. ■

17

Enquete CHANCE HOCHBAU
Report Verlag

2 0 1 5

SAVE THE DATE

Der Report-Branchentreffpunkt geht in die nächste Runde.

Gironcoli-Kristall / Strabag-Haus
Donau-City-Straße 9, 1220 Wien

14. Oktober
14.00 Uhr bis 17.00 Uhr

powered by

BAU!MASSIV! BAU FÜR'S LEBEN

STABAG

ROCKWOOL DAHMT PERFEKT & BRENNT NICHT

styropor IGPH

Die Detailergebnisse

Der Bau & Immobilien Report hat 20 führende Vertreter der heimischen Bau- und Immobilienbranche nach dem Frauenanteil in ihrem Unternehmen (Österreich-geschäft) befragt. Hier die Ergebnisse im Überblick:

ATP architekten ingenieure

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	20	1	5 %
Kaufmännischer Bereich	56	26	46 %
Technischer Bereich	503	156	31 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	10	4	40 %

Baumit Wopfinger

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	23	3	13 %
Kaufmännischer Bereich	178	59	33 %
Technischer Bereich	355	30	8 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	14	1	7 %

CA Immo

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	19	5	26 %
MitarbeiterInnen	64	36	56 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Doka

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	23	2	9 %
Kaufmännischer Bereich	376	174	46 %
Technischer Bereich	178	18	10 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	8	2	25 %
Lehrlinge (technisch)	11	2	18 %

Fischer

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	8	2	25 %
Kaufmännischer Bereich	12	7	58 %
Technischer Bereich	8	1	13 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Kirchdorfer Gruppe

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	37	1	3 %
Kaufmännischer Bereich	56	39	70 %
Technischer Bereich	170	30	18 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	1	1	100 %
Lehrlinge (technisch)	9	2	22 %

Knauf

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	9	1	11 %
Kaufmännischer Bereich	90	31	34 %
Technischer Bereich	108	3	3 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	5	4	80 %
Lehrlinge (technisch)	3	0	0 %

Lahofer Baumeister

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	3	1	33 %
Kaufmännischer Bereich	11	6	55 %
Technischer Bereich	9	3	33 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	3	0	0 %

Mapei

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	12	3	25 %
Kaufmännischer Bereich	18	11	61 %
Technischer Bereich	15	2	13 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Oberndorfer

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	29	5	17 %
Kaufmännischer Bereich	100	41	41 %
Technischer Bereich	84	5	6 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	1	0	0 %
Lehrlinge (technisch)	3	0	0 %

Peri

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	k.A.	k.A.	30 %
Kaufmännischer Bereich	k.A.	k.A.	70 %
Technischer Bereich	k.A.	k.A.	20 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	k.A.	k.A.	100 %
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Porr

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	99	5	5 %
Kaufmännischer Bereich	901	590	65 %
Technischer Bereich	2000	158	8 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	10	7	70 %
Lehrlinge (technisch)	4	0	0 %

Saint Gobain Gruppe

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	70	15	21 %
Kaufmännischer Bereich	253	123	49 %
Technischer Bereich	592	40	7 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	3	1	33 %
Lehrlinge (technisch)	7	0	0 %

S Immo

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	9	2	22 %
Kaufmännischer Bereich	32	15	47 %
Technischer Bereich	0	0	-
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Strabag

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	240	12	5 %
Kaufmännischer Bereich	983	580	59 %
Technischer Bereich	2328	163	7 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	5	3	60 %
Lehrlinge (technisch)	2	0	0 %

Steinbacher Dämmstoffe

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	3	1	33 %
Kaufmännischer Bereich	68	22	32 %
Technischer Bereich	217	28	13 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	7	1	14 %

Wagner Biro

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	19	3	16 %
Kaufmännischer Bereich	46	12	26 %
Technischer Bereich	169	13	8 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Wienerberger Ziegelindustrie

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	12	3	25 %
Kaufmännischer Bereich	7	5	71 %
Technischer Bereich	11	2	18 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	0	0	-
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Wisag

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	28	7	25 %
Kaufmännischer Bereich	20	10	50 %
Technischer Bereich	43	13	30 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	1	0	0 %
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

Würth

	Gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil
1. & 2. Führungsebene	28	4	14 %
Kaufmännischer Bereich	779	163	21 %
Technischer Bereich	16	4	25 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	1	0	0 %
Lehrlinge (technisch)	0	0	-

