

Studie

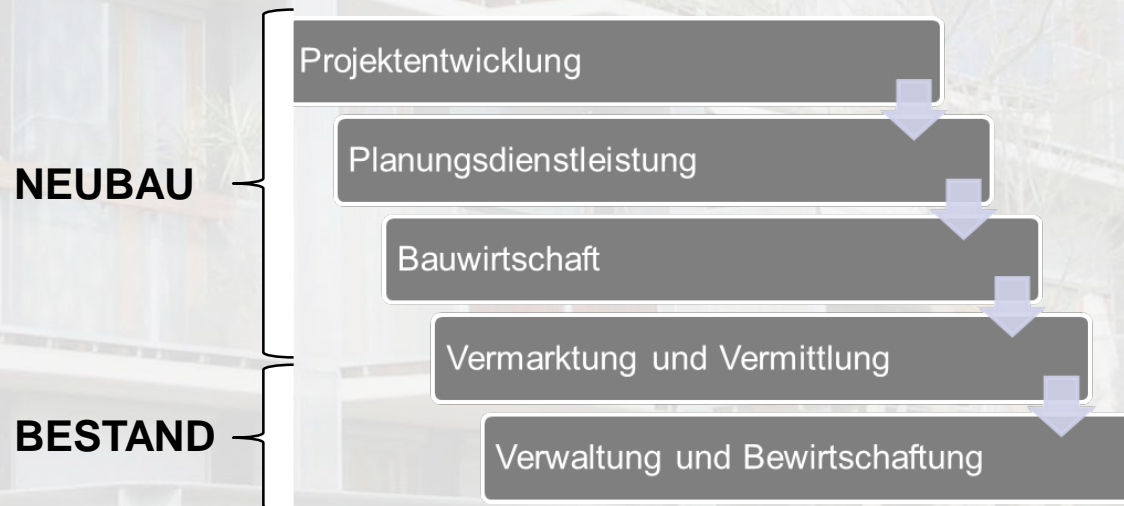
Frauen in der Wohnungswirtschaft

Zwischenstand

Arch. DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabina Riß

Motivation der Studie

- Verschränkung von Wohnbau- und Frauenressort als Chance
- Betrachtung der AkteurInnen-Ebene im Wohnbau
- Wohnungswirtschaft als wichtige Wiener Arbeitgeberin für Frauen
- „Wirtschaftsbereiche in Projektentwicklung, Planung, Bau, Vermarktung und Bewirtschaftung von Wohnimmobilien“



Ziele der Studie

- **Sichtbarmachung von Arbeitnehmerinnen in der Wohnungswirtschaft**
 - Anteil und Rolle von Frauen als Beschäftigte
 - Einkommen und Gender Pay Gap
 - Frauenkarrieren und Frauen in Führungsebenen
- **-> Maßnahmen zur Stärkung von Frauenkarrieren**
- **-> Bedeutung von Frauen für die Wohnungswirtschaft**
- **-> Politische Handlungsempfehlungen**

Methodik – quantitativ, qualitativ

- **Datenquellen**

- Statistik Austria, ÖNACE, Mikrozensus 2018, Branchenstatistik der WKO Bau- und Immobilienwirtschaft, GBV, Bundeskammer der ArchitektInnen und ZiviltechnikerInnen, Lohnsteuerstatistik, abgestimmte Erwerbsstatistik, Verdienststrukturerhebung, Bau & Immobilienreport 2019

- **Leitfadengestützte Interviews**

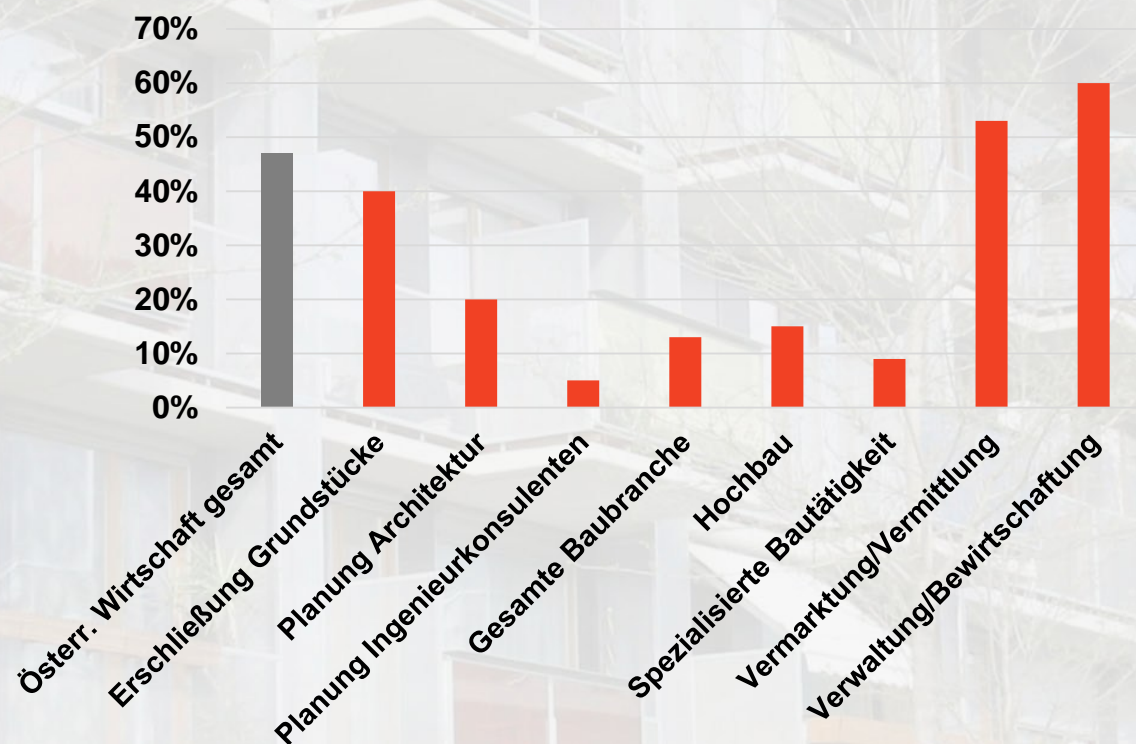
- Interviews mit Frauen in Führungspositionen aus allen Branchen der Wohnungswirtschaft: Gewerbliche und Gemeinnützige BauträgerInnen, Wiener Wohnen, Architekturplanung, Bauwirtschaft, Immobilienwirtschaft, Objektbewirtschaftung

- **Fokusgruppe**

- Vertiefung Ergebnisse, Formulierung politischer Handlungsempfehlungen

Frauenanteile

- **Frauenanteile in Branchen**



- **Frauen in Führungsebenen**

- GBV: 2,5 %
- Bauunternehmen 0-6%

Quelle: Statistik Austria; WKÖ Beschäftigungsstatistik; Kammer Arch + Ing

Stärkung von Frauen - Karrieren

- **Recruiting**

- Frauen für Jobs anders ansprechen als Männer
- Bewerbungscheckliste, inwiefern Frauenförderung Unternehmensstrategie
- Frauen in Führungspositionen sollen Frauen nachbesetzen

- **Karriereförderung**

- Rüstzeug für Karriereweg mitgeben
- Weiterbildung, Mentoring, Coaching
- Verantwortung und Verhandlungsfreiheit übertragen

- **Vereinbarkeit Beruf und Familie**

- Während Karenz: fortlaufende Information, Einbindung in Entwicklungen
- Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, frauenfreundlichere Termine anbieten
- Väterkarenzen fördern, verpflichten. Familienmanagement fördern
- Zb. Tätigkeiten auf zwei Teilzeitstellen aufteilen

Stärkung von Frauen - Karrieren

- **Frauenförderung / Frauenquoten**
 - Bewusste Frauenförderung durch Unternehmensleitung und va. durch Männer
 - Offensives Thematisieren, Bewusstsein und Akzeptanz schaffen
 - Verpflichtende Frauenquoten in Leitungsebenen, Gremien, Aufsichtsräten
 - Quoten erhöhen Chancen, längerfristig wirkt nur Unternehmenswandel
- **Sichtbarmachung / Role-models / Medienpräsenz**
 - Unternehmensinterne Sichtbarkeit fördern
 - Frauen in Führungspositionen sind Vorbilder und Karriere-ermutigend
 - Externe Sichtbarkeit durch vermehrte Kunden- / Außenkontakte fördern
 - Achten auf Frauenpräsenz in Medienberichterstattung
- **Frauennetzwerke**
 - Sichtbarmachung von Kompetenzen von Frauen und Förderung Potentiale
 - Stärken Frauen durch Austausch, Fachinformation, Unterstützung
 - Bsp: Salon Real, Netzwert

Wirkung eines höheren Frauenanteils

- **Unternehmensinterne und externe Wirkung**
 - Frauen agieren gewissenhafter, lösungsorientierter, sachlicher, wirtschaftlicher, gesamtheitlicher
 - Frauen in Führungspositionen erhöhen Arbeitgeber-Attraktivität
 - Hoher Frauenanteil ist Wirtschaftsfaktor auf Arbeitgeber- und Kundenseite
- **Wirksamkeit in Wohnbauproduktion**
 - Frauen: höhere Identifikation, Bedürfniserkennung, Kommunikation
 - Frauen achten mehr auf Grundrisse, Alltagstauglichkeit, Nutzungsorientierung, Praktikabilität, Qualität
 - -> Ergebnis: gleichberechtigtere Stadtquartiere
- **-> Forderungen**
 - 50% weibliche Entscheidungsträgerinnen in Wohnungswirtschaft zur adäquaten Vertretung von 50% weiblicher Bevölkerung und Nutzerinnen
 - Erhöhung Frauenanteil, Qualität, Innovation in Wohnbauproduktion

“Die stärkere Positionierung von Frauen in der Wohnungswirtschaft ist wichtig”

“Gleichstellung in allen Führungsebenen ist kein Frauenthema, sondern eine wirtschaftliche, unternehmerische und gesellschaftliche Notwendigkeit”

Mag.^a Isabella Stickler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, Prokuristin und Bereichsleiterin GBV Alpenland.
Vorsitzende Plattform „Netzwerk“ für Frauen in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft

Empfehlung frauenpolitische Instrumente

- **Bewusstseinsbildung zu Frauenkarrieren**

- Politik, Gesetzgeber, öffentliche Auftraggeber schaffen Rahmenbedingungen:
 - ✓ Finanzierung von Untersuchungen durch ExpertInnen
 - ✓ Transparente Facts & Figures
 - ✓ Formulierung und Forderung von Zielen und Quoten
 - ✓ Unterstützung von Unternehmen bei Frauenförderung
 - ✓ Sichtbarmachung von Frauen als öffentliche Repräsentantinnen

- **Kriterien für Projektvergaben auch auf struktureller Ebene**

- Wohnbaupolitik: Vergabe von öffentlich geförderten Wohnbau-Aufträgen an Unternehmen verknüpfen mit frauenpolitischen Kriterien:
 - Höherer Frauenanteil auf Projektleitungsebene
 - Vorhandene Frauenförderpläne
 - Nachweisliche Steigerung Frauenanteil in Unternehmen
 - Nachweis Frauenquote im Unternehmen

Projektteam

Sabina Riß

riss@iibw.at

Christine Lechner

lechner@iibw.at

Alexis Mundt

mundt@iibw.at

Wolfgang Amann

office@iibw.at

www.iibw.at