

Bau & Immobilien Report Nr. 05/2021
vom 25.05.2021



Frauen in der Bauwirtschaft

Als der *Bau & Immobilien Report 2015* zum ersten Mal führende heimische Branchenvertreter nach ihrem Frauenanteil fragte, war das Ergebnis relativ ernüchternd. Auch heute sind Frauen noch stark unterrepräsentiert, aber es gibt einen leichten Aufwärtstrend. Immer mehr Unternehmen setzen bewusst Maßnahmen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Von **Bernd Affenzeller**

Eine aktuelle Erhebung des **Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft** zeigt, dass große Teile der österreichischen Wirtschaft trotz »Corona-Krise« stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Demnach leiden 35 Prozent der Betriebe unter sehr starkem Fachkräftemangel, weitere 28 Prozent unter eher starkem. Insgesamt gaben 81 Prozent der mehr als 4.400 befragten Unternehmen an, dass sie aktuell vom Mangel an Fachkräften betroffen sind. In fast allen einzelnen Sparten und Branchen ist mehr als die Hälfte der Betriebe vom Fachkräftemangel in (eher oder sehr) starker Form betroffen. Besonders intensiv wird der Mangel an Fachkräften in der Herstellung von Holzwaren, im Tourismus, im handwerklich-technischen Bereich und in der Bauwirtschaft erlebt. Vor allem in den so

genannten MINT-Fächern, also in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, suchen die Unternehmen händeringend Personal. Gleichzeitig liegt ein nicht unwesentliches Arbeitskräftepotenzial weitgehend brach. Je nach Quelle sind gerade einmal 13 bis 15 Prozent der technischen Fachkräfte in Österreich weiblich – Tendenz stagnierend.

Im März 2015 hat der *Bau & Immobilien Report* erstmals führende Vertreter der heimischen Bauwirtschaft zum Frauenanteil in ihrem Unternehmen befragt. Das Ergebnis war ernüchternd, denn in der Bauwirtschaft war der Frauenanteil noch niedriger als gesamtwirtschaftlich betrachtet. Nur 10,2 Prozent der technischen Berufe waren mit Frauen besetzt. Ähnlich die Situation in der ersten und zweiten Führungsebene, wo nur 8,6 Pro-

 A graphic element with a grey, folded paper effect. At the top, there is a red banner with the word 'BOSSAR' in white. Below it, the title 'Leaky Pipeline' is written in bold black text. The main text is in a smaller black font.

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.

zent weiblich waren. Diese Umfrage hat der *Bau & Immobilien Report* seither im Zweijahres-Rhythmus wiederholt. Dabei zeigt sich, dass es seit 2015 zu einer Verbesserung und Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen gekommen ist, von einer echten Trendwende kann aber gerade in den Führungsebenen und den technischen Berufen noch nicht gesprochen werden. Dazu bräuchte es weitreichendere Maßnahmen. Möglich wäre etwa im Rahmen des Bestbieterprinzips die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an eine Frauenquote oder an das Vorhandensein von Frauenförderungsplänen und die nachweisliche Steigerung des Frauenanteils in den Unternehmen zu koppeln. Aber auch die Unternehmen selbst müssen in die Pflicht

Aktivitäten reichen vom gezielten Marketing über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis zur aktiven Karriereförderung.

Für Erich Frommwald, Geschäftsführer der Kirchdorfer Gruppe, haben die letzten Jahre gezeigt, dass »technische Berufe keine reine Männersache sind«. Deshalb wird vor allem bei der Aufnahme und Ausbildung von Lehrlingen darauf geachtet, weibliche Nachwuchskräfte angemessen zu fördern. »Unsere Erfahrung zeigt, dass unsere Mitarbeiterinnen mit einer besonderen Geschicklichkeit und Feinmotorik punkten – ein Potenzial, das wir auch in Zukunft ausbauen und fördern möchten«, so Frommwald.

Bei Saint Gobain Österreich liegt der Frauenanteil bei 21 Prozent, in der ersten

Frauen in allen Hierarchieebenen ein wesentliches Ziel dar. Mit Women@Porr gibt es seit 2016 regelmäßige Netzwerktreffen und Kinderbetreuungsservices wie z.B. den »Kids Day«, die »Kids-Week«, das »Adventure Camp« oder das »Eltern-Kind-Büro« für kurzfristige Betreuungsnotfälle. Auf externer Ebene sollen mittels gezielter Employer Branding Maßnahmen zukünftige Mitarbeiterinnen so früh wie möglich für das Baugewerbe begeistert werden.

Bei der CA Immo liegt der Frauenanteil bei 51 Prozent, der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich seit 2015 von 26,3 Prozent auf 33,3 Prozent erhöht. »Dieser Anstieg ist das Ergebnis gezielter Maßnahmen. So legen wir etwa beim Recruiting von Managementpositionen einen speziellen Fokus auf weibliche Kandidatinnen. Headhunter werden vertraglich dazu angehalten, zumindest eine weibliche Kandidatin für die Shortlist zu benennen«, erklärt Personalchefin Katharina Wild-Pelikan. Auch bei der internen Nachbesetzung von Führungspositionen werden gezielt Frauen angesprochen. Seit 2020 unterstützt CA Immo zudem die Initiative FRAUEN!N FÜHRUNG (F!F), die den Wandel zu mehr Diversität und einer zeitgemäßen Führungskultur in der Immobilienwirtschaft aktiv vorantreibt.

Auch Würth Österreich will den Frauenanteil erhöhen und setzt dabei für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Vereinbarkeit von Karriere und Familie etwa durch Betreuungsmöglichkeiten in der Firmenzentrale. Zudem werden die Standards für den Bewerbungsprozess laufend optimiert, damit die gewünschten Kompetenzen klar unabhängig vom Geschlecht definiert sind, um so die gewünschten Kompetenzen für eine Arbeitsstelle zu erfüllen und in weiter Folge den Frauenanteil steigern zu können. ■

Seit 2015 konnte die Bau- und Immobilienbranche den Frauenanteil in allen Bereichen steigern.

genommen werden. Eine aktuelle Masterarbeit der FH Burgenland zur Frauenförderung in Männerberufen identifiziert vor allem drei Themenfelder, wo der Hebel angesetzt werden kann. Erstens sei die Schaffung von Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Einführung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den Unternehmen sehr wichtig. »Maßgebend sind ein Top-Down-Ansatz, unterstützende Führungskräfte und eine entsprechende Unternehmenskultur sowie der Einbezug der Frauen und weiterer Key Player«, erklärt Autorin Barbara Böhm. Frauen müssten unbedingt zu ihren Bedürfnissen befragt werden. »Das geht bis hin zur Beschaffung einer Arbeitskleidung – etwa am Bau –, in der sich Frauen wohl fühlen und die ihnen auch passt.« Das zweite Themenfeld betrifft die Bewusstmachung von Geschlechterrollen. Außerdem sei es bedeutend, betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in männerdominierten Berufen überwiegend abhängig von der Zielgruppe zu setzen. »Gewisse Maßnahmen sind sowohl für Frauen in männerdominierten Berufen ohne Führungsfunktion als auch für Frauen in Führungspositionen geeignet«, beschreibt die Absolventin das dritte Themenfeld.

und zweiten Führungsebene bei 26,5 Prozent. »Konsequente Frauenförderung ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und wird vom Top-Management abwärts konsequent verfolgt«, erklärt CEO Peter Giffinger. Beispielsweise werden bei Karrieremessen aktiv weibliche Absolventinnen angesprochen und Praktika bevorzugt an Frauen vergeben. Beim Bewerbungsprozess wird versucht, mindestens eine Frau in die engere Auswahl zu nehmen. Diese Strategie wird auch bei den eher typischen Männerdomänen wie beispielsweise Anwendungstechnik, Laborleitung etc. umgesetzt. »2019 konnte erstmals eine junge Frau für den Lehrberuf Metalltechnikerin gewonnen werden. 2021 sind bereits drei von zehn Lehrlingen weiblich«, zeigt sich Giffinger erfreut.

Für die Porr stellt die Förderung von

>> Die Aktivitäten der Unternehmen <<

Auch wenn die Baubranche in Sachen Frauenanteil sicher noch Luft nach oben hat, gibt es doch viele Unternehmen, denen das Thema ein echtes Anliegen ist. Bei der Strabag arbeitet seit 2012 ein internes Team intensiv daran, Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Karriere von Frauen im Konzern auszuarbeiten und einzuleiten. Die

Zahlenspiele

Seit 2015 fragt der *Bau & Immobilien Report* alle zwei Jahre führende Vertreter der heimischen Bau- und Immobilienbranche nach dem Frauenanteil in ihrem Österreichgeschäft. (Die Detaillerggebnisse finden Sie auf den nächsten Seiten). Zählt man die Angaben aller Unternehmen zusammen, ergibt sich folgendes Bild:

	Frauenanteil 2021	Frauenanteil 2019	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2015
1. & 2. Führungsebene	12,2 %	10,9 %	9,9 %	8,6 %
Kaufmännischer Bereich	51,6 %	54,3 %	49,6 %	48,5 %
Technischer Bereich	12,4 %	13,3 %	11,9 %	10,2 %
Lehrlinge (kaufmännisch)	81,8 %	62,5 %	64,3 %	66,6 %
Lehrlinge (technisch)	22,2 %	12,8 %	4,5 %	15,4 %

Seit 2015 hat der Frauenanteil in den befragten Unternehmen in allen Bereichen teilweise deutlich zugelegt. Besonders erfreulich ist die Entwicklung bei den Lehrlingen. Schon fast jeder vierte technische Lehrling ist weiblich.