



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Abschlussarbeit
zur Erlangung des
Master of Advanced Studies in Real Estate

**Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen
Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft**

Verfasserin: Bettina Burkhardt
Resedastrasse 18, 8008 Zürich
bettina.burkhardt@bluewin.ch

Eingereicht bei: Prof. Dr. Sita Mazumder

Abgabedatum: 28. August 2017

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	VIII
Executive Summary	X
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung / Ausgangslage	1
1.2 Zielsetzung	3
1.3 Abgrenzung des Themas	3
1.4 Vorgehen	4
2 Begriffsdefinitionen	5
3 Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen	7
3.1 Rechtliche Grundlagen	7
3.2 Entstehung und Arbeit der Eidgenössischen Frauenkommission	8
3.3 Gender Mainstreaming	9
4 Genderspezifische Betrachtung des Arbeitslebens	12
4.1 Erhebungen aus dem schweizerischen Arbeitsmarkt	12
4.1.1 Erwerbstätige	13
4.1.2 Teilzeitbeschäftigte	14
4.1.3 Geschlechterspezifische Lohnunterschiede	14
4.2 Schweiz im internationalen Vergleich	18
4.3 Gläserne Decke und Sticky Floors	20
4.4 Frauenquote	21
4.5 Mentoring	23
5 Netzwerke	25
5.1 Netzwerktheorie: Historischer Überblick	25
5.2 Frauennetzwerke und ihre Entstehungsgeschichte	29
6 Frauenberufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft	31
6.1 Europäische Frauenberufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft	31
6.1.1 Deutschland: Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V	31
6.1.2 Frankreich: Le Cercle des femmes de l'immobilier	32
6.1.3 Grossbritannien: WiP – Women in Property	32
6.1.4 Italien: AREL – Associazione Real Estate Ladies	33

6.1.5	Niederlande: DWIRE - Dutch women in real estate	34
6.1.6	Österreich: SALON REAL – Club von und für Frauen in der Immobilienwirtschaft	35
6.1.7	Spanien: WIRES – Women in real estate spain	35
6.2	Schweizerische Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft	36
6.2.1	wipswiss – women in property association switzerland	36
6.2.2	netzwerk frau und sia	37
6.2.3	Lares	38
6.2.4	Créatrices	38
6.3	Zusammenfassende Bemerkungen	38
7	Auswertung der Befragung der Frauennetzwerke wipswiss und sia und frau	40
7.1	Grundgesamtheit der Befragung	40
7.2	Methodik der Befragung	41
7.3	Ergebnisse der Befragung	42
7.3.1	Ergebnisse der Fragen Q4: In welchem Frauennetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie Mitglied?	42
7.3.2	Ergebnisse der Frag Q5: Wie lange sind Sie bereits Mitglied?	43
7.3.3	Ergebnisse der Frage Q24: Welche berufliche Position haben Sie heute?	43
7.3.4	Ergebnisse der Frage Q25: Wieviel Jahre Berufserfahrung haben Sie	44
7.3.5	Ergebnisse der Frage Q26: Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?	45
7.3.6	Ergebnisse der Fragen Q27: Wie gross ist der Betrieb, in dem Sie zur Zeit arbeiten?	45
7.3.7	Ergebnisse der Frage Q10: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft bei wipswiss oder frau und sia?	46
7.3.7.1	Antwortmöglichkeit: Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen	46
7.3.7.2	Antwortmöglichkeit: Das Förderprogramm bzw. Mentoring	46
7.3.7.3	Antwortmöglichkeit: Mich als Person bekannter machen	47
7.3.7.4	Antwortmöglichkeit: Meine Dienstleistungen bekannter machen	48
7.3.7.5	Antwortmöglichkeit: Zugang zu Entscheidungsträgerinnen zu erhalten	48
7.3.7.6	Antwortmöglichkeit: Frauen in männerdominierten Berufsbranche kennen- zulernen	49
7.3.7.7	Antwortmöglichkeit: Ideologische Gründe für Frauenprojekte	49

7.3.8	Ergebnisse der Frage Q19: Welchen Aussagen betreffend der Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie – mit Ihren persönlich gemachten Erfahrungen – zu?	50
7.3.8.1	Antwortmöglichkeit: Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer	50
7.3.8.2	Antwortmöglichkeit: Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen....	50
7.3.8.3	Antwortmöglichkeit: In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt	51
7.3.8.4	Antwortmöglichkeit: In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle	52
7.3.8.5	Antwortmöglichkeit: Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen	52
7.4	Ergebnisse der qualitativen Befragung	53
7.4.1	Ergebnis auf Frage Q14: Was ist der besondere Nutzen?	54
7.4.2	Ergebnis auf Frage Q15: Was schätzen Sie besonders?	55
7.4.3	Ergebnis auf Frage Q16: Was sind Nachteile?	56
7.4.4	Ergebnis auf Frage Q17: Was vermissen Sie?	57
7.5	Verifizierung der Hypothesen	57
8	Schlussbetrachtungen und Ausblick	59
	Quellenangaben	62
	Ehrenwörtliche Erklärung	66
	Anhang 1: Überblick über die europäischen Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft	67
	Anhang 2: Mailschreiben an die Mitglieder von frau und sia sowie wipswiss	68
	Anhang 3: Persönliches Mailanschreiben zur Befragung	69
	Anhang 4: Fragebogen	70
	Anhang 5: Antworten auf Fragen Q14 bis Q23 sowie Q28 und Q29	75

Abkürzungsverzeichnis

ABAP	Arbeitsgruppe Berner Architektinnen und Planerinnen
AICI	Associazione Italiana Consulenti, Gestori e Valutatori Immobiliari
AREW	Association of Real Estate Women U.S.A.
BASS	Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien
BFS	Schweizer Bundesamt für Statistik
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BPW	Business & Professional Women
BSA	Bund Schweizer Architekten
CREM	Corporate Real Estate Management
CUREM	Center for Urban & Real Estate Management
CREW	National Network of Commercial Real Estate Women U.S.A.
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EKF	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
EPFL	Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne
FDK	Berufsverband der Deutschen Fach- und Führungskräfte
ffu-pee	Schweizer Fachfrauen Umwelt
FHS	Fachhochschule
FIABICI	Internationaler Verband der Immobilienberufe
FIMAA	Federazione Italiana Mediatori Agenti d’Affari
FSIF	Fédération des sociétés immobilières et foncières
FSU	Fachverband Schweizer Raumplaner
GBDA	Global Board Diversity Analysis
gif	Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung e.V.
GIG	Gleichstellungsgesetz (Schweiz)
HEV	Hauseigentümerverband
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
JOM	Journée Oser tous les métiers
KMU	Kleinere und mittlere Unternehmen
MGI	McKinsey Global Institute
NAVIC	National Association of Women in Construction
NOGA	Nomenclature générale des activités économiques
ORIE	Observatoire régional de l’immobilier d’entreprise en Ile-de-France

RICS	Royal Institution of Chartered Surveyors
RTPI	Royal Town Planning Institute
SAFFA	Schweizerische Ausstellung für Frauenarbeit
SAJV	Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SIA	Schweizer Ingenieur- und Architektenverein
SIREA	Schweizerisches Institut für Immobilienbewertung
SRF	Schweizer Radio und Fernsehen
SVIN	Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen
SWONET	Swiss Women Network
ULI	Urban Land Institute
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VCHU	Verband Schweizer Unternehmerinnen
VSI.ASAI	Vereinigung Schweizer Innenarchitekten / Architektinnen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WiP	Women in Property Grossbritannien
wipswiss	Women in Property Switzerland Association
ZIA	Zentraler Immobilien Ausschuss

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Anteil Erwerbstätige in der Schweiz nach Frauen und Männern sowie nach privatem und öffentlichem Sektor	13
Abbildung 2: Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz	13
Abbildung 3: Beschäftigungsgrad im Vergleich von 1991 zu 2016	14
Abbildung 4: Durchschnitts- und Medianlöhne brutto nach Frauen und Männern und pro Sektor	15
Abbildung 5: The Global Gender Gap Report 2016 (TA-Grafik)	19
Abbildung 6: Global Gender Gap Report 2016 (Tabellenausschnitt)	19

Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, privater Sektor	15
Tabelle 2: Monatlicher Schweizer Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2014. Zentralwert (Median), in Franken – Privater und öffentlicher Sektor zusammen	16
Tabelle 3: Jährliche Schweizer Sonderzahlungen/Boni nach Unternehmensgrösse und Geschlecht, Privater Sektor im 2014, in Franken	17
Tabelle 4: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittlicher Lohnunterschied 2014	17
Tabelle 5: In welchem Frauennetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie Mitglied?	42
Tabelle 6: Wie lange sind Sie bereits Mitglied?	43
Tabelle 7: Berufliche Positionen der Umfragebeteiligten	44
Tabelle 8: Anzahl Berufsjahre der Umfragebeteiligten	44
Tabelle 9: Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?	45
Tabelle 10: Teilzeitpensen der Umfragebeteiligten	45
Tabelle 11: Betriebsgrössen, in denen die Umfragebeteiligten arbeiten	45
Tabelle 12: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen	46
Tabelle 13: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Das Förderprogramm bzw. Mentoring von frau und sia und wipswiss	47
Tabelle 14: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Mich als Person bekannter machen	47
Tabelle 15: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Meine Dienstleistungen bekannter machen	48
Tabelle 16: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten	48
Tabelle 17: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Frauen in männerdominierten Berufsbranche kennenzulernen	49

Tabelle 18:	Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft – Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte	49
Tabelle 19:	Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu – Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer	50
Tabelle 20:	Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu – Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen	51
Tabelle 21:	Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu – In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt	52
Tabelle 22:	Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu – In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle	52
Tabelle 23:	Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu – Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen	53

Executive Summary

Kontakte zu knüpfen und diese bei Bedarf zu nutzen, ist die einfachste Erklärung dafür, was der Zweck eines Netzwerk ist. In der Berufswelt hat das bewusste Netzwerken einen zentralen Stellenwert eingenommen. Durch Business-Kontakte entstehen wichtige Synergien, die für die eigene Karriere hilfreich sein können. Männer pflegen zwecks gegenseitiger beruflicher Unterstützung bereits seit Jahrhunderten Netzwerke wie beispielsweise Studentenverbindungen, Männerbünde wie Rotary Club oder Lions Club oder auch das Militär. Diese männliche Tradition der Netzwerkpflge ist gesellschaftlich tief verwurzelt.

Seit Mitte der 1980er- bis in die 1990er-Jahre sind viele selbstorganisierte Zusammenschlüsse und Netzwerke von Frauen entstanden. In diesen mannigfachen Bündnissen ging es primär um den Anspruch auf Gleichberechtigung und um den Abbau vorhandener Benachteiligungen. Resultate dieser Bewegung schlagen sich heute u. a. in der Gesetzgebung nieder. In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 Teil der Bundesverfassung. Trotz diesen Gesetzen liefern internationale und nationale Erhebungen jährlich Zahlen, die belegen, dass Frauen in der Berufswelt längst nicht die gleichen Chancen und Voraussetzungen haben wie ihre männlichen Berufskollegen. Dies manifestiert sich u. a. in den beruflichen Positionen, den Aufstiegschancen und in den Löhnen der Frauen.

In der Schweiz gibt es viele Berufsnetzwerke, die sich spezifisch an Frauen richten, jedoch nur deren zwei, die Berufe aus der Bau- und Immobilienwirtschaft zusammenbringen: *wipswiss* und *frau und sia*.

Die vorliegende Arbeit bietet einen aktuellen Überblick über die Situation von Frauen in der Arbeitswelt und über die wichtigsten Massnahmen zum Abbau der bestehenden Diskriminierungen. Der Fokus liegt dabei auf der Netzwerkbildung. Die Arbeit legt die Grundzüge der Netzwerktheorie und der Entstehung von Frauennetzwerken dar. Sie geht sodann – mittels Befragung und anhand entsprechender Datenanalyse – der Frage nach, warum sich Frauen aus der Bau- und Immobilienwirtschaft den beiden Netzwerken *wipswiss* und *frau und sia* anschliessen, worin ihre Motivation und Erwartungen bestehen und welchen konkreten Nutzen sie daraus ziehen. Ferner gibt die Arbeit einen vergleichenden Abriss der europäischen Berufsnetzwerke von Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung/Ausgangslage

In der Schweiz sind die gegenwärtigen Ausgangsbedingungen für Frauen in Bezug auf Rechte, Ausbildungsmöglichkeiten und Berufschancen sehr gut. Gleichzeitig ist festzustellen, dass es einem Grossteil der Frauen kaum oder gar nicht gelingt, diese guten Ausgangsbedingungen zu ihrem Vorteil im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe insbesondere an Führungspositionen und Einkommen zu nutzen. Jährlich veröffentlicht das Bundesamt für Statistik Zahlen, die belegen, dass Frauen klar weniger verdienen und diese Lohn Differenz – insbesondere auch in der Bau- und Immobilienbranche – nicht erklärbar bzw. nicht auf sogenannte Ausstattungsmerkmale zurückzuführen ist. Der Lohnunterschied ist ein wichtiger Indikator für die Realisierung der Gleichstellung. Er widerspiegelt die ungleichen Bildungschancen, Erwerbsverläufe, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern (BASS, 2017).

Der seit zwölf Jahren veröffentlichte Schilling-Report (Schilling, 2017) widmet sich der Gender Diversity in der Schweizer Wirtschaft und untersucht dazu die Führungsgremien derselben und des öffentlichen Sektors. Der Report veröffentlicht jährlich Zahlen zum Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber; dieser betrug 2006 lediglich 4 % und aktuell (2017) nun 9 %. In den Verwaltungsräten der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber ist die Frauenbeteiligung seit 2010 von 10 % auf 17 % gestiegen. Diese Zahlen lassen zwar Hoffnung aufkommen, doch in Anbetracht dessen, dass es über zehn Jahre dauerte, um den Frauenanteil in Geschäftsleitungen um wenige Prozentpunkte zu erhöhen, ist auf die im Schilling-Report geäusserte Zuversicht eher mit Zurückhaltung zu reagieren. Ein ähnlich betrübliches Bild bezüglich Lohnunterschieden geben auch die aktuellen Zahlen vom Bundesamt für Statistik ab (vgl. Kap. 4.1.3).

Der soeben erschienene Bericht des ExpertenInnengremiums zur Überwachung des UNO-Paktes über bürgerliche und politische Rechte, das Human Right Committee (HRC, Menschenrechtsausschuss), hat am 24. Juli 2017 in seinen Empfehlungen zum 4. Staatenberichtsverfahren der Schweiz unter anderem die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann sowie die Untervertretung von Frauen in Politik und Wirtschaft in der Schweiz kritisiert (Committee de droits de l’homme, 2017, Ziffer 18–19) und verlangt von der Schweiz, insbesondere im privaten Sektor, verstärkte Massnahmen zur Reduktion der Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann sowie Massnahmen zur stärkeren Vertretung der Frauen in Politik und Wirtschaft.

Die heutigen Strukturen haben ihren Ursprung in althergebrachten gesellschaftlichen Gegebenheiten, die von Männern geschaffen worden sind. Frauen spielten dabei nur eine marginale Rolle. Die festgefahrenen Strukturen umzugestalten, bedingt einen Sinneswandel für beide Geschlechter. Männer wie Frauen müssen die Problematik überhaupt erkennen und dann auch den Willen haben, sie anzugehen. Goy betont diesen Aspekt wie folgt:

„Wenn Frauen stärker an gesellschaftspolischem und beruflichem Einfluss gewinnen wollen, hier vermehrt Definitions- und Gestaltungsmacht ausüben wollen, dann ist eine Beschäftigung mit der eigenen Geschlechtsrolle, mit zugewiesenen und angenommenen Rollen, Kosten und Nutzen der getroffenen Geschlechterarrangements in privaten wie beruflichen Kontexten unerlässlich“ (Goy, 2001, S. 171).

Netzwerkbeziehungen spielen eine zentrale Rolle in der Entwicklung der beruflichen Karriere. Netzwerke regulieren den Zugang zu Wissen und zu Arbeitsstellen, sie verschaffen Unterstützung, können zu einem Mentoring oder Coaching verhelfen und erhöhen auf jeden Fall Einfluss und Reputation.

Gerade in männerdominierten Berufsbranchen wie der Bau- und Immobilienwirtschaft ist es demnach für Frauen entscheidend, welchen Zugang sie zu informellen und auch zu institutionellen Netzwerken haben. Die Gründung von berufsbezogenen Frauennetzwerken ist eine Reaktion auf die unbefriedigende Situation und Ausdruck einer Auseinandersetzung mit spezifischen Interessen und Bedürfnissen. Mit der Vernetzung wird der Versuch unternommen, diese besser durchzusetzen.

Was aber leisten diese Frauennetzwerke der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft konkret? Worin liegt ihr Hauptnutzen? Wie äussern sich deren Mitglieder? Bewirken sie damit sogar eine verstärkte Frauenpräsenz in den Führungspositionen? Diese Fragen sollen mittels der im Rahmen der vorliegenden Arbeit vorgenommenen Befragung der Mitglieder der beiden schweizerischen Frauennetzwerke *wipswiss* und *frau und sia* beantwortet werden. Zugleich wird das Thema der Arbeit durch den Vergleich mit anderen europäischen Frauennetzwerken der Immobilienbranche auch in einen internationalen Kontext gestellt.

1.2 Zielsetzung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, zu untersuchen, wie Frauen in der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft Berufsnetzwerke für ihre Karriere nutzen. Welche Erwartungen haben sie an die bau- und immobilienpezifischen Berufsnetzwerke für Frauen? Sehen sie Unterschiede zu gemischtgeschlechtlichen Berufsnetzwerken und, wenn ja, worin liegen die Unterschiede? Nutzen die Frauen die Netzwerke konkret für ihre Karrieren oder dienen die Frauennetzwerke eher als entlastender Rückzugsort vom männerdominierten Berufsalltag?

Bis dato liegen keine Studien zu Netzwerken der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft mit Fokus auf den Berufsnutzen für Frauen vor. Diese Arbeit soll einen Beitrag leisten, diese Lücke zumindest ansatzweise zu schliessen sowie einen Überblick über vergleichbare Frauennetzwerke in Westeuropa und deren Aktivitäten zu bieten.

Der Schwerpunkt der Studie liegt auf dem Nutzen, den Erwartungen und den Meinungen der Mitglieder der beiden Frauenberufsnetzwerke *wipswiss* und *frau und sia*. Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Hypothesen aufstellen:

Hypothese 1: Frauen nutzen Frauennetzwerke nicht primär für ihre Karriere, sondern sie suchen den Austausch unter gleichgesinnten Berufsfrauen.

Hypothese 2: Frauen erhalten in Frauennetzwerken mehr Unterstützung und Anerkennung als in gemischten Berufsnetzwerken der Bau- und Immobilienwirtschaft.

Hypothese 3: Mitglieder eines bau- und immobilienpezifischen Frauennetzwerks sind der Meinung, dass Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft benachteiligt sind.

1.3 Abgrenzung des Themas

Die Arbeit legt den Fokus auf Frauenberufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft. Sie bietet einen Überblick über die in Europa und in der Schweiz in der Bau- und Immobilienwirtschaft existierenden Frauenberufsnetzwerke. Der Schwerpunkt der Befragung liegt auf den beiden wichtigsten Frauenberufsnetzwerken der Bau- und Immobilienbranche in der Schweiz. Dabei wird auf eine detaillierte Betrachtung von Social-Media-Netzwerken verzichtet, denn dies würde den Rahmen der Arbeit sprengen. Dennoch wird eine Frage den Aspekt berühren, ob Frauen Social-Media-Netzwerke zu Berufszwecken nutzen. Ebenfalls von der Untersuchung ausgeschlossen werden politische Netzwerke

(Parteizugehörigkeiten) sowie private Netzwerke wie Vereine, Sportverbände oder Familien- und Verwandtennetzwerke.

1.4 Vorgehen

Die Arbeit ist folgendermassen gegliedert: In Kapitel 2 werden die zentralen Begriffe definiert. In Kapitel 3 werden die rechtlichen Grundlagen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Europa sowie in der Schweiz behandelt und die Tätigkeit der eidgenössischen Frauenkommission vorgestellt. Ein grösserer Teil von Kapitel 3 widmet sich dem Thema Gender Mainstreaming und den damit verbundenen Forderungen. Kapitel 4 befasst sich mit genderspezifischen Betrachtungen der Arbeitswelt. Dabei werden die Ergebnisse von in diesem Zusammenhang relevanten Erhebungen vorgestellt. Im Vordergrund stehen die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede, die zahlenmässige Vertretung der Frauen in Geschäftsleitungen sowie oberem Kader und es wird aufgezeigt, welche Position die Schweiz diesbezüglich im europäischen Vergleich einnimmt. Mangelnde Aufstiegschancen von Frauen in der Schweizer Wirtschaft werden unter dem Thema „gläserne Decke“ oder „sticky floor“ dargelegt. Mögliche Massnahmen zur Verbesserung der Situation werden sodann in den beiden Kapiteln „Frauenquote“ und „Mentoring“ erörtert. Kapitel 5 bietet einen historischen Überblick über die Netzwerktheorie der letzten hundert Jahre und erläutert die Entstehungsgeschichte und Bedeutung von Frauenberufsnetzwerken. Kapitel 6 gibt einen Abriss der europäischen und schweizerischen Frauenberufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft und legt deren Ziele und Tätigkeiten im Vergleich dar. In Kapitel 7 wird mittels einer Befragung und anhand deskriptiver sowie explorativer Datenanalyse erforscht, wie sich die Zugehörigkeit zu einem Frauenberufsnetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft auf die berufliche Laufbahn von Frauen auswirkt und worin die Frauen den Hauptnutzen des geschlechterspezifischen Netzwerks sehen. Aus den Ergebnissen der Befragung können entsprechende Schlüsse gezogen werden, die ausführlich erörtert werden. In Kapitel 8 folgen die Schlussbemerkungen mit Fazit und Ausblick.

2 Begriffsdefinitionen

In diesem Kapitel werden Begriffe definiert und erläutert, mit denen in der vorliegenden Arbeit operiert wird.

Für die vorliegende Arbeit beinhaltet der Begriff *Bau- und Immobilienwirtschaft* verschiedene Wirtschaftszweige in systematischer Anlehnung an die NOGA. Folgende Wirtschaftszweige gehören zur Bau- und Immobilienwirtschaft: (F) Baugewerbe, (K) Finanzdienstleistungen, (L) Grundstücks- und Wohnungswesen, (M) freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, (N) sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, (O) öffentliche Verwaltung sowie (S) sonstige Dienstleistungen.

In der Umfrage wird der Begriff *Kader* nach dem Standard der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik in fünf Stufen unterschieden und mit den in der Arbeit verwendeten Berufspositionen wie folgt in Übereinstimmung gebracht:

- Oberstes/oberes Kader entspricht Inhaberin/Gesellschafterin und Geschäftsführung (CEO, CFO etc.)
- Mittleres Kader entspricht Prokuristin und Abteilungsleiterin
- Unteres Kader entspricht Projektleiterin
- Unterstes Kader entspricht Mitarbeiterin
- Ohne Kaderfunktion entspricht Mitarbeiterin

Als *Erwerbstätige* gelten Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die während der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst usw.) weiterhin eine Arbeitsstelle als selbstständig Erwerbende oder Arbeitnehmende hatten oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben.

Als *Gender Mainstreaming* wird die aktuelle Strategie bezeichnet, mit der die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen und auf allen Ebenen angestrebt werden soll.

Beim *Lohnunterschied* (Lohndifferenz) zwischen den Geschlechtern wird in der Regel angegeben, wie viel Frauen prozentual weniger verdienen als Männer.

Die *Lohndiskriminierung* ist der nicht durch objektive Faktoren rechtfertigbare und somit diskriminierende Teil der Lohndifferenz. Sie gibt an, wie viel Frauen bei sonst im Durchschnitt gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer.

Die Begriffe *Mentoring* und *Coaching* werden oft gleichwertig verwendet, was jedoch nicht korrekt ist. Beim *Mentoring* handelt es sich um eine Unterstützungsform, bei der die MentorIn ihr Patenkind (Mentee) mehr oder weniger eng an der Hand führt und diesem ihre subjektive und persönliche Sicht der Dinge vermittelt. Zwischen MentorIn und Mentees besteht meist eine hierarchische Beziehung (klares Beziehungsgefälle) und die MentorIn berät hauptsächlich vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen.

Beim *Coaching* hingegen geht man davon aus, dass die KundInnen die SpezialistInnen für die Lösung ihrer Probleme sind. Die Herausforderung des Coaches ist es, durch Coaching-Techniken und Methodenvielfalt die Lösung aus dem Coachee herauszuholen. Dadurch kommt es oft zu einem von hoher Motivation getragenen Lernprozess. Die Coaches stehen mit dem Coachee auf gleicher Augenhöhe, sie verfolgen keine eigenen Ziele und wissen nicht mehr als die Coachees. Coaches werden meist für ihre Fähigkeit bezahlt, die KlientInnen durch einen eigenen Lösungsprozess zu führen, an dessen Ende das Ergebnis steht.

Kreuztabellen ist ein Begriff aus der Statistik, unter dem man die tabellarische Darstellung der Häufigkeiten versteht, welche bei der Kombination der Ausprägungen von zwei oder mehr Variablen auftreten.

3 Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen

Im diesem Kapitel wird auf das Thema der Gleichstellung von Frau und Mann eingegangen und die rechtlichen Grundlagen dazu – in Europa und der Schweiz – werden erläutert. In einem weiteren Unterkapitel wird Einblick gegeben in die Entstehungsgeschichte und Tätigkeit der Eidgenössischen Frauenkommission. Das letzte Unterkapitel widmet sich der Bedeutung von Gender Mainstreaming.

3.1 Rechtliche Grundlagen

Auf europäischer Ebene ist die Europäische Kommission seit vielen Jahren die treibende Kraft bei der Umsetzung von Chancengleichheit in allen Politikfeldern. Als frauenpolitischer Durchbruch und Meilenstein auf europäischer Ebene gilt der Artikel 2 des im Oktober 1997 unterzeichneten und im Mai 1999 ratifizierten Amsterdamer Vertrags. Darin wurde erstmals die „Gleichstellung von Mann und Frau“ als Kernaufgabe der Gemeinschaft aufgeführt und als Postulat in Artikel 3 festgehalten: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Vertrag von Amsterdam, 1997, S. 25).

Die Europäische Kommission erklärte mit diesem wichtigen Schritt, in Planung, Implementierung, Begleitung und Evaluierung aller EU-Politiken und Massnahmen eine Geschlechterperspektive einbringen zu wollen, um ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu bewerten (Europäische Kommission, 2005, S. 12).

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 Teil der Bundesverfassung. 1988 wurde das Bundesamt für Gleichstellungsfragen gegründet. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Es ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Der Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist in Art. 16 GIG definiert. Das GIG gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens: von der Anstellung über den Lohn, die Weiterbildung und Kündigung bis hin zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Verboten sind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen.

Eine am 14. Juni 2017 publizierte Studie (Lempen & Voloder, 2017) zu rund 200 Gerichtsentscheiden aus den Jahren 2004–2015 zeigt, dass im Rahmen von rechtlichen Aus-

einandersetzungen die Lohnungleichheit die häufigste Form der Diskriminierung darstellt. Darüber hinaus verzeichnet die Studie einen starken Anstieg von Fällen, in denen es um Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft geht.

3.2 Entstehung und Tätigkeit der Eidgenössischen Frauenkommission

Bereits im Jahr 1974 erschien die von René Levy und Thomas Held im Auftrag der Nationalen Schweizerischen UNESCO-Kommission durchgeführte soziologische Studie über die Stellung der Frau in der Schweiz (Held & Levy, 1974). Sie stützte sich auf eine Befragung in der ganzen Schweiz und kam zum Schluss, dass Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen in schwerwiegender Weise benachteiligt und diskriminiert werden.

Dieses Ergebnis löste heftige Reaktionen aus und war Anlass dafür, dass der Bundesrat im Januar 1976 auf Druck der Frauenorganisationen hin schliesslich die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen einsetzte. Ihre Aufgabe besteht darin, die Situation der Frauen in der Schweiz zu analysieren und dem Bund Vorschläge darüber zu unterbreiten, wie die Diskriminierung von Frauen wirkungsvoll bekämpft werden kann. In den gut 40 Jahren seit ihrer Einsetzung hat sich die rechtliche und gesellschaftliche Situation der Frauen in der Schweiz stark verbessert. Dennoch bleiben die seinerzeitigen Anliegen der Kommission bis heute aktuell, so u. a. der Abbau von Geschlechterstereotypen, die Chancengleichheit in Bildung und Beruf oder die Lohngleichheit (Keller, 2015, S. 9–17).

In den Schlussanmerkungen des Jubiläumshefts von 2015 legt die Politologin Elisabeth Keller die Gründe dafür dar, warum viele der geforderten Ziele jedoch noch nicht erreicht werden konnten:

„Dass es den Verantwortlichen in Politik, Parlament und Wirtschaft bis heute mehrheitlich am politischen Willen fehlt, für die tatsächliche wirtschaftliche und soziale Chancengleichheit der Geschlechter zu sorgen und die nötigen Massnahmen zu ergreifen (etwa zur Lohngleichheit), zeigt, dass weitere Herausforderungen auf die Kommission zukommen“ (Keller, 2015, S. 17).¹

¹ Alle Publikationen der EFK sind unter www.frauenkommission.ch veröffentlicht.

3.3 Gender Mainstreaming

Für den Begriff *Gender Mainstreaming* gibt es im Deutschen keine genaue Entsprechung. Die universellen biologischen Unterschiede zwischen Frau und Mann werden im Englischen mit „sex“ und die sozialen Unterschiede oder Rollen, die Frauen und Männern zugewiesen werden, mit „gender“ übersetzt. Gender Mainstreaming geht auf ein in den 1980er-Jahren in den USA entwickeltes Konzept der Organisationsentwicklung namens „Managing Diversity“ zurück (Krell, 2000, S. 27). *Gender Mainstreaming* ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen:

„Gender Mainstreaming soll die Geschlechtergleichstellung in den vorherrschenden gesellschaftlichen Trend (Mainstream) integrieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können. Das bedeutet, an jeder Stufe der Politik anzusetzen – Gestaltung, Implementierung, Überwachung und Evaluierung – mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern“ (Europäische Kommission, 2015, S. 10).

Der Begriff wurde erstmals 1985 auf der 3. UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi diskutiert und zehn Jahre später auf der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking weiterentwickelt. Seit dem Vertrag von Amsterdam von 1997/1999 ist Gender Mainstreaming ein erklärtes Ziel der Europäischen Union. Der Europarat definierte Gender Mainstreaming 1998 wie folgt:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Europäische Kommission, 2015, S. 11).

Gender Mainstreaming unterscheidet sich von Frauenpolitik dadurch, dass sie eine umfassende und präventive Strategie darstellt, um Ungleichbehandlungen von vornherein in allen Bereichen zu verhindern, während herkömmliche Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik überwiegend als korrektive Strategie eingesetzt wird, um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Die deutsche Sozialwissenschaftlerin und Pionierin für Frauen- und Geschlechterforschung Christina Thürmer-Rohr bezeichnet Gender Mainstreaming als eine der „Sprachen der Macht“, die wir benötigen, um ökonomische, kulturelle und politische Produktionen von Ungleichheit und Ungerechtigkeit erkennen und beseitigen zu können“ (Thürmer-Rohr, 2001, S. 18).

In der Publikation „Gender Mainstreaming – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor“ definieren die beiden Autorinnen Doris Doblhofer und Zita Küng folgende sechs wesentlichen Gleichstellungsziele (Doblhofer & Küng, 2008, S. 7):

1. Gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern
2. Adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung
3. Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen
4. Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotype gestalten
5. Ausgeglichene Verteilung von Belastungen
6. Geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen

Viele Studien, Artikel und Leitbilder sowie die oben genannten Autorinnen proklamieren es: Damit Europa und auch die Schweiz als Wirtschaftsstandort attraktiv bleiben, müssen sich auch die Unternehmen und Verwaltungen auf das Leistungsvermögen der Männer *und* Frauen stützen können. Eine wirksame Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern leistet dazu einen ausserordentlich wichtigen Beitrag. „Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat einen bedeutenden Einfluss auf das Wohlbefinden der Menschen *und* die wirtschaftliche Entwicklung in unseren Ländern“ (Doblhofer & Küng, 2008, S. V).

Zentrale Adressaten von Geschlechterpolitik sind also Organisationen, Behörden, Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Dieser Fokus ist naheliegend, denn in hohem Masse sind es ebensolche Organisationen, in denen über die Verteilung sozial relevanter Positionen entschieden wird, nicht zuletzt über die Verteilung der Positionen von Frauen und Männern in der Gesellschaft (Gildemeister & Robert, 2008, S. 227).

In einem Aufsatz zu Gleichstellungspolitiken formuliert Mechthild Cordes die notwendigen Änderungen, die für eine Gleichbehandlung der Geschlechter erforderlich sind. Sie kommt zu folgendem Schluss:

„Um hier eine Strukturveränderung zu erreichen, müssten über die rechtliche Gleichbehandlung der Geschlechter und kompensatorisches Recht hinaus Massnahmen ergriffen werden, die explizit auf eine Veränderung der Ursachen der gesellschaftlichen Ungleichheit abzielen. Ansatzpunkt wäre vor allem die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die die bezahlte und die unbezahlte Arbeit asymmetrisch auf Frauen und Männer verteilt. Denn solange patriarchale Normen die private Reproduktions- und Familienarbeit mitsamt allen verbundenen beruflichen Nachteilen einseitig den Frauen zuweisen, solange sorgt das System selbst für den Fortbestand der Ungleichheit (Cordes, 2015, S. 719).

Zahlen und Erfahrungen der letzten 30 Jahre, wie sie im nachfolgenden Kapitel dargelegt werden, zeigen denn auch, dass Veränderungen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit nur sehr langsam erfolgen und dass es auch immer wieder Rückschritte gibt. Ohne systematische Kontrollen der Gleichstellungsfortschritte und ohne konkrete Massnahmen sowie allenfalls auch Sanktionen wird es wenig wahrscheinlich sein, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf einer ganz freiwilligen Basis je erreicht wird.

4 Genderspezifische Betrachtung des Arbeitslebens

In diesem Kapitel wird der Schweizer Arbeitsmarkt u. a. anhand der Arbeitskräfteerhebung näher betrachtet. Es wird dabei u. a. auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgrade von Frauen und Männern eingegangen. Ein längeres Unterkapitel widmet sich – differenziert nach beruflicher Stellung, Zivilstand, Grösse des Arbeitsgebers oder Bonuszahlungen – dem Thema der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das Bundesamt für Statistik erhebt laufend Zahlen zu Schweizer Löhnen und veröffentlicht dazu auch Zahlen von erklärbaren, aber auch unerklärbaren Lohnunterschieden. In diesem Zusammenhang wird in einem weiteren Unterkapitel ein Blick auf die internationale Situation geworfen (vgl. Kap. 4.2). Der jährlich publizierte Global Gender Gap Report umfasst u. a. eine Rangordnung der Staaten hinsichtlich Gleichstellung.

Weitere Reports, die vorgestellt werden, evaluieren weltweit genderspezifische Unterschiede von Löhnen und Positionen von Frauen in börsenkotierten Grossunternehmen. Der Zehnder-Report (Zehnder, 2016) erhebt Zahlen von internationalen Unternehmen, während das Schweizer Pendant, der Schilling-Report (Schilling, 2017), die Verhältnisse in Schweizer Unternehmen untersucht.

Diese Berichte und Studien zeigen nicht nur die bestehenden Fakten hinsichtlich Geschlechterungleichheit in Beruf und Gesellschaft auf, sondern gehen auch den Hintergründen und Lösungen nach. Im vorliegenden Kapitel wird auf zwei Ansätze näher eingegangen, nämlich die politisch seit Jahrzehnten diskutierte Frauenquote und die Auswirkungen von Mentoring, bevor schliesslich in den nachfolgenden Kapiteln die Bedeutung von Berufsnetzwerken und insbesondere Frauennetzwerken genauer untersucht wird.

4.1 Erhebungen aus dem schweizerischen Arbeitsmarkt

Seit 1991 wird im Auftrag des Bundesrats vom Bundesamt für Statistik jährlich die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) durchgeführt. Diese telefonische Personenbefragung liefert repräsentative Daten über die Erwerbsstruktur und das Erwerbsverhalten der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz. Die SAKE wird anhand einer repräsentativen Stichprobe mit jährlich rund 125'000 Interviews durchgeführt und in einem Bericht (Bundesamt für Statistik, 2017a) veröffentlicht.

4.1.1 Erwerbstätige

Die Schweiz zählte im vierten Quartal 2016 insgesamt 5.016 Millionen Erwerbstätige. Der Frauenanteil beträgt in der Gesamtwirtschaft 43.1 %. Im öffentlichen Sektor sind anteilmässig mehr Frauen tätig (53.3 %) als im privaten Sektor (41.1 %), wie Abbildung 1 zeigt.

	Männer	Frauen	Total	Frauenanteil
Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor zusammen)				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	800'443	619'925	1'420'368	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	2'062'655	1'560'483	3'623'138	43.1%
Privater Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	634'349	443'593	1'077'942	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1'790'221	1'249'394	3'039'615	41.1%
Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	166'094	176'332	342'426	
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	272'434	311'089	583'523	53.3%

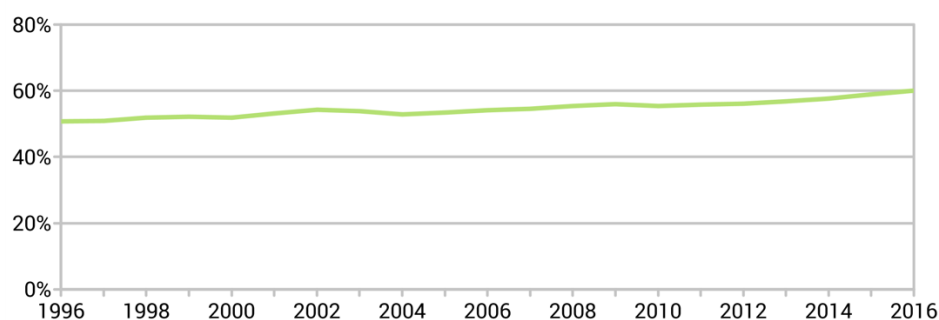
Quelle: LSE 2014, alle Sektoren.

Abbildung 1: Anteil Erwerbstätige in der Schweiz nach Frauen und Männern sowie nach privatem und öffentlichem Sektor (BASS, 2017, S. 16)

Die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, hat seit Ende der 1990er-Jahre insgesamt zugenommen, was in Abbildung 2 zu sehen ist. Im zweiten Quartal 2016 betrug sie 60.1 %. Die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten der Männer lag im zweiten Quartal 2016 mit 86.3 % deutlich höher als jene der Frauen. Wird die Erwerbsquote nicht in Vollzeitäquivalenten ausgewiesen, so ist sie für Frauen (80.3 %) wie auch für Männer (88.5 %) höher. Der Unterschied bei den Frauen fällt deshalb grösser aus, weil erwerbstätige Frauen im Vergleich zu erwerbstätigen Männern häufiger teilzeitbeschäftigt sind.

Erwerbsquote der Frauen

Anteil der 15- bis 64-jährigen Frauen an der gleichaltrigen ständigen Wohnbevölkerung, in Vollzeitäquivalenten



Die Grafik weist die Werte des 2. Quartals pro Jahr aus.

Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2016

Abbildung 2: Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2017a)

4.1.2 Teilzeitbeschäftigte

Die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen belief sich im vierten Quartal 2016 auf 1.696 Millionen. Darunter befanden sich 344'000 Unterbeschäftigte, d. h. Personen, die mehr arbeiten möchten und kurzfristig verfügbar sind. Als Hintergrund der Teilzeiterwerbstätigkeit wurden von den 15- bis 54-Jährigen am häufigsten familiäre Gründe angeführt. Dabei geben 49.5 % Frauen an, aus familiären Gründen Teilzeit zu arbeiten, wohingegen nur 15.9 % der Männer dies tun. Weitere Gründe waren das Absolvieren einer Ausbildung (14.2 %), die erfolglose Suche nach einer Vollzeitarbeit (10.8 %), das Ausüben einer Nebentätigkeit (6.9 %) und gesundheitliche Gründe (3.8 %). Ausserdem gaben 10.8 % an, kein Interesse an einer Vollzeiterwerbstätigkeit zu haben, und 13.2 % führten andere Gründe an, ohne genauer darauf einzugehen (Bundesamt für Statistik, 2017a). Abbildung 3 zeigt die Veränderung des Beschäftigungsgrades der Frauen und Männer von 1991 bis 2016.

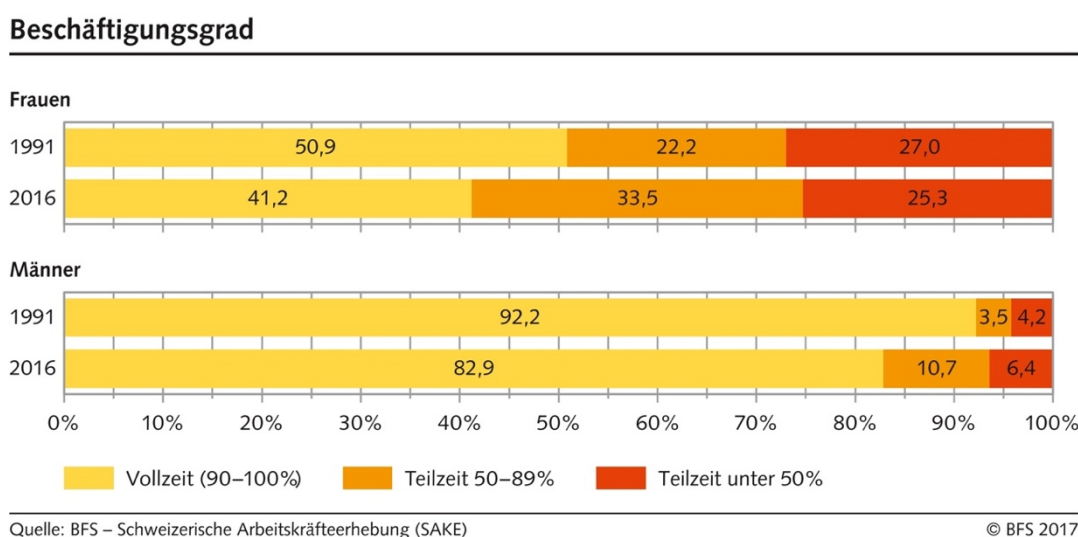


Abbildung 3: Beschäftigungsgrad im Vergleich von 1991 zu 2016 (Bundesamt für Statistik, 2017a)

4.1.3 Geschlechterspezifische Lohnunterschiede

Die vom Bundesamt für Statistik in Auftrag gegebene Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014 (BASS, 2017) liefert interessante Fakten zur Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann: In verschiedenen Branchen wurden zwar Verbesserungen erzielt und die Lohnunterschiede haben in den letzten Jahren kontinuierlich, aber langsam abgenommen. Trotzdem: 2014 verdienen die Frauen in der Gesamtwirtschaft im Durchschnitt 18.1 % weniger als Männer (= an der Differenz der auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne gemessener Lohnunterschied).

Männer erzielten 2014 im Durchschnitt einen standardisierten Bruttolohn von 7809 Franken, während der entsprechende Wert für Frauen mit 6397 Franken um 1412 Franken tiefer liegt. Im privaten Sektor sind die Löhne tiefer und die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern grösser (19.5 %) als im öffentlichen Sektor (16.6 %), was Abbildung 4 zeigt.

Bruttolöhne (Durchschnitt, Median) in Fr.	Männer	Frauen	Total	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor zusammen)					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	7'809	6'397	7'201	-1'412	-18.1%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	6'747	5'881	6'366	-866	-12.8%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	7'661	6'166	7'046	-1'495	-19.5%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	6'548	5'591	6'159	-957	-14.6%
Öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen)					
Durchschnittslohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	8'784	7'327	8'008	-1'457	-16.6%
Medianlohn, brutto, auf Vollzeit standardisiert	8'060	6'962	7'421	-1'098	-13.6%

Quelle: LSE 2014, alle Sektoren.

Abbildung 4: Durchschnitts- und Medianlöhne brutto nach Frauen und Männern und pro Sektor (BASS, 2017, S. 16)

Der Lohnunterschied kann nur zum Teil objektiv erklärt werden, etwa durch unterschiedliche strukturelle Merkmale, sogenannte Ausstattungseffekte (z. B. Alter, Bildung, Dienstjahre, Branche oder Verantwortungsniveau am Arbeitsplatz), die das weibliche und männliche Personal auf dem Arbeitsmarkt zu einem bestimmten Zeitpunkt charakterisieren. Insgesamt lassen sich im privaten Sektor 61 % der durchschnittlichen Lohndifferenz durch derartige Ausstattungseffekte erklären, was aus Tabelle 1 ersichtlich wird. Die nicht erklärbare Differenz der übrigen 39 % ist auf eine klare Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen. Diese Lohndiskriminierung widerspricht der Bundesverfassung und verletzt das Lohnleichheitsgebot des Gleichstellungsgesetzes.

Durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, privater Sektor	1998	2000	2006	2008	2010	2014
Anteil erklärter Unterschied: Begründung durch objektive Merkmale	58.9 %	55.6 %	61.4 %	60.4 %	62.4 %	61 %
Anteil Lohndiskriminierung: Keine objektiven Gründe für Unterschied	41.1 %	44.4 %	38.6 %	39.6 %	37.6 %	39 %

Tabelle 1: Durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, privater Sektor². Quelle: Bericht des EBG, 2013 ergänzt mit dem Jahr 2014 aus aktuellen Zahlen von BASS, 2017

² Die Werte von 2008–2010 sind nicht direkt mit den Werten von 1998–2006 vergleichbar, da sie auf einer neuen Systematik der Wirtschaftszweige basieren (vgl. NOGA). Die rückläufige Tendenz ist jedoch in beiden Serien zu beobachten.

Im Allgemeinen lässt sich feststellen, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit zunehmenden Anforderungen der Stelle grösser werden, was aus Tabelle 2 hervorgeht. So verdienen beispielsweise Frauen mit hohem Verantwortungsniveau monatlich durchschnittlich 8221 Franken brutto, während Männer mit demselben Verantwortungsniveau im Schnitt 10'553 Franken verdienen, was einer Differenz von 22.1 % entspricht. Die Lohnunterschiede zuungunsten der Frauen sind bei Arbeitsstellen mit niedrigerem Verantwortungsniveau weniger stark ausgeprägt (12.4 %). 2014 ergab die Verteilung der Frauen und Männer nach Lohnklassen folgendes Bild: Bei Stellen mit einem monatlichen Bruttolohn von unter 4500 Franken betrug der Frauenanteil 60 %. Im Gegensatz dazu waren 86 % der Stellen mit einem monatlichen Bruttolohn von über 16'000 Franken von Männern besetzt (Bundesamt für Statistik, 2015a).

Berufliche Stellung	Total	Frauen	Männer	Unterschied in Prozent
Total	6427	5907	6751	12.5 %
Oberstes, oberes und mittleres Kader	10'238	8695	10'830	19.71 %
Unteres Kader	8202	7434	8647	14.03 %
Unterstes Kader	6873	6411	7128	10.06 %
Ohne Kaderfunktion	5856	5500	6057	9.2 %

Tabelle 2: Monatlicher Schweizer Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht 2014. Zentralwert (Median), in Franken – Privater und öffentlicher Sektor zusammen. Quelle: Bundesamt für Statistik 2016, LSE 2014

Der Lohnunterschied steigt mit dem Alter: Männer verfügen im Beruf meistens über einen grösseren Erfahrungsschatz als Frauen, weil sie oft ohne Unterbruch eine Erwerbsarbeit ausüben. Viele Frauen übernehmen z. B. unbezahlte Pflegeaufgaben in der Familie und scheiden so vorübergehend teilweise oder ganz aus dem Arbeitsmarkt aus. Das schmälert ihre Verdienstchancen. Bei den Personen mit über 20 Dienstjahren sind Frauen markant untervertreten. In dieser Gruppe liegt der Lohnunterschied zuungunsten der Frauen bei 25 %. Zwar stimmt es, dass je höher die Ausbildung ist, desto höher auch der Lohn ausfällt. Aber die Lohnunterschiede sind gerade bei Akademikerinnen überdurchschnittlich hoch: Sie verdienen im Schnitt 30 % weniger.

Einen überdurchschnittlichen Lohnunterschied weisen Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten aus. Diese haben grösseren Spielraum bei Weiterbildungsangeboten und der Festsetzung der Löhne. Bei Grossfirmen werden ausserordentlich hohe Spitzenlöhne für Kaderpositionen bezahlt – und diese sind meist in Männerhand. Tabelle 3 zeigt die Differenz der Löhne infolge von Sonderzahlungen nach Geschlecht. Ob Industrie, Gewerbe oder Dienstleistungsbranche, die Bandbreite der Lohnunterschiede ist gross.

	Total	Frauen	Männer
Total	8347	4833	10'460
Weniger als 10 Beschäftigte	7795	3748	11'597
10–49 Beschäftigte	7032	4193	8'674
50–249 Beschäftigte	7714	4784	9'212
250 und mehr Beschäftigte	9143	5261	11'507

Tabelle 3: Jährliche Schweizer Sonderzahlungen/Boni nach Unternehmensgrösse und Geschlecht, privater Sektor 2014, in Franken. Quelle: Bundesamt für Statistik, 2015b

Beim Vergleich der Regionen ergibt sich folgendes Bild: Am geringsten ist das Ausmass der unerklärten Lohndifferenz 2014 in der Genferseeregion mit 5.7 %. Ebenfalls unter dem Landesmittel liegt der Espace Mittelland mit 7 %. Am grössten fallen die unerklärten Lohnunterschiede in der Ostschweiz aus, wo die Frauen bei sonst gleichwertiger Ausstattung 10.1 % weniger verdienen (BASS, 2017, S. 52).

Grosse Unterschiede ergeben sich auch, wenn die Beschäftigten nach Zivilstand differenziert betrachtet werden: Bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen verdienen verheiratete Frauen 8.7 % weniger als verheiratete Männer. Der unerklärliche Lohnunterschied ist in dieser Gruppe deutlich grösser als in der Gruppe der Ledigen (3.3 %). Es zeigt sich hier deutlich der sog. Verheirateten-Bonus bzw. -Malus, welcher aus vergleichbaren nationalen und internationalen Studien bekannt ist. Verheiratete Männer verdienen bei sonst gleichen Charakteristika ein paar Prozentpunkte mehr als ledige Männer, während aber verheiratete Frauen weniger als ledige Frauen verdienen, was Tabelle 4 zeigt.

Zivilstand	Anteil Beschäftigte <i>nach Zivilstand</i>			Frauenanteil <i>innerhalb des gleichen Zivilstands</i>	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	36.8%	37.1%	36.9%	43.3%	-5.4%
Verheiratet	54.8%	48.8%	52.2%	40.3%	-24.4%
Anderer Zivilstand	8.4%	14.1%	10.9%	55.8%	-19.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	43.1%	-18.1%

Tabelle 4: Anteil Beschäftigte nach Zivilstand, Frauenanteil und durchschnittlichem Lohnunterschied 2014 (BASS, 2017, S. 26)

In der aktuellen Wirtschaftssendung des SRF vom 14. August 2017 mit dem Titel „Von Lohngleichheit noch weit entfernt“ wurden neuste Zahlen zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern bekannt gegeben. Die Sendung bezieht sich auf Daten der ODEC-Salärstudie 2017/2018. Die Erhebungen wurden durch den Verband der Absolventen höherer Fachschulen (ODEC) durchgeführt und erfassen 3600 Personen. Aussagekräftig sei die Studie – so informiert die Sendung –, weil darin das exakt gleiche Aus-

bildungsniveau und gleichwertige Tätigkeiten miteinander verglichen würden. Herausgekommen ist, dass Männer mit höherer Berufsbildung im Mittel einen Jahreslohn von 100'000 Franken und Frauen hingegen nur 82'000 Franken erhalten.

Die offiziellen Resultate der ODEC-Salärstudie 2017/2018 werden erst Ende September 2017 vorgestellt, dem Radio SRF lagen diese aber bereits im August vor (Jacquemart, Ch., 14. August 2017).

4.2 Schweiz im internationalen Vergleich

Die Schweiz hat eine leistungsstarke Wirtschaft und sie liegt im Vergleich mit den OECD-Ländern an der Spitze des BIP-pro-Kopf-Einkommens. Beim Ranking der Lebensqualität rangiert die Schweiz regelmässig unter den besten Ländern und sie ist eines der wenigen westeuropäischen Länder, das es geschafft hat, in den letzten Jahren zu wachsen.

Der Wirtschaftswissenschaftler Richard Dutu³ diagnostiziert der Schweiz dennoch eine Reihe von Schwächen, die verhindern, dass es dem Land noch besser gehen könnte. Eines sei die relativ bescheidene längerfristige Produktivitätswachstumsleistung des Landes. Er sieht die volle Nutzung des wirtschaftlichen Potenzials der Schweiz im stärkeren Miteinbezug der Frauen. Frauen, die eine grosse Reserve an hochgebildeten Arbeitskräften bilden, können mit ihrer Rolle in der Wirtschaft die Schweiz dazu veranlassen, die Multifaktorproduktivität⁴ mit den OECD-Ländern zu schliessen. Dutu ist der zutreffenden Auffassung, dass es bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur um Gerechtigkeit und Wohlbefinden, sondern klar auch um wirtschaftliche Leistung geht. Eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter im wirtschaftlichen und pädagogischen Bereich steigere das langfristige Wachstumspotenzial und trage zu einer besseren Allokation des Humankapitals der Berufe bei (Dutu, 2014, S. 6).

Verschiedene Studien wie beispielsweise der Schillingreport attestieren der Schweiz Fortschritte bezüglich Gleichstellung, u. a. in der Lohngleichheit oder bezüglich der Anzahl Frauen in Kaderpositionen. Im Vergleich mit den Nachbarstaaten verschlechterte sich jedoch die Situation der Schweiz. Im Global Gender Gap Report 2016, einem vom

³ Richard Dutu ist Ökonom in der Abteilung Country Studies der Wirtschaftsabteilung der OECD.

⁴ Die Berechnung der Multifaktorproduktivität ist im *Methodenbericht Multifaktorproduktivität* des BFS 2013, S. 19 beschrieben.

World Economic Forum regelmässig erarbeiteten Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter in den verschiedenen Ländern, fiel die Schweiz um drei Plätze auf Rang 11 zurück, was in Abbildung 5 und 6 dargestellt ist. Bezüglich Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern liegt die Schweiz im internationalen Vergleich sogar nur auf Rang 21.

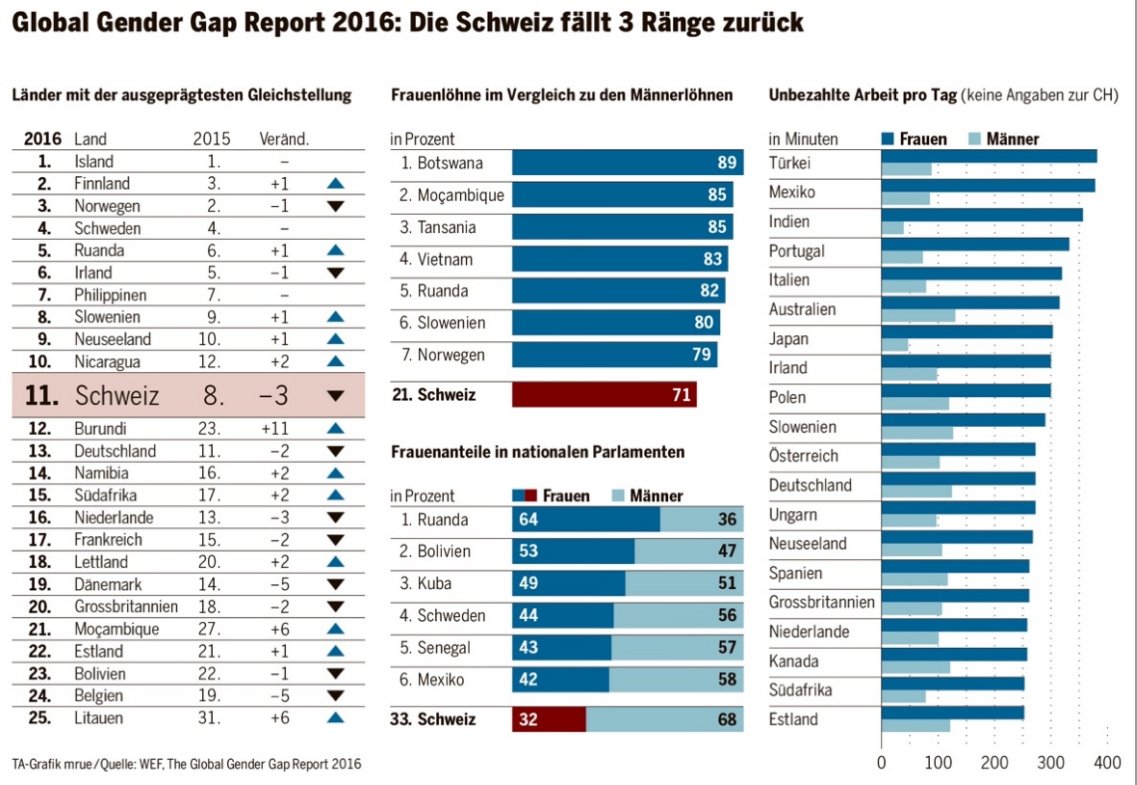


Abbildung 5: The Global Gender Report 2016, S. 15. Hier mittels TA-Grafik dargestellt.

Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.874	9	0.806	1	1.000	104	0.970	1	0.719
Finland	2	0.845	16	0.794	1	1.000	1	0.980	2	0.607
Norway	3	0.842	7	0.818	28	1.000	68	0.974	3	0.576
Sweden	4	0.815	11	0.802	36	0.999	69	0.974	6	0.486
Rwanda	5	0.800	8	0.817	110	0.958	89	0.972	8	0.452
Ireland	6	0.797	49	0.709	1	1.000	54	0.979	5	0.502
Philippines	7	0.786	21	0.780	1	1.000	1	0.980	17	0.386
Slovenia	8	0.786	19	0.784	25	1.000	76	0.973	18	0.385
New Zealand	9	0.781	24	0.765	40	0.999	104	0.970	16	0.390
Nicaragua	10	0.780	92	0.632	1	1.000	1	0.980	4	0.506
Switzerland	11	0.776	30	0.745	61	0.993	72	0.974	15	0.391
Burundi	12	0.768	1	0.865	124	0.917	66	0.974	28	0.314
Germany	13	0.766	57	0.691	100	0.966	54	0.979	10	0.428
Namibia	14	0.765	20	0.781	35	0.999	1	0.980	31	0.299
South Africa	15	0.764	63	0.677	55	0.995	1	0.980	13	0.404

Abbildung 6: The Global Gender Gap Report 2016, S. 10 (Tabellenausschnitt)

Seit 2004 verfolgt die Firma Egon Zehnder Inc. die geschlechtsspezifische Vielfalt durch die Global Board Diversity Analysis (GBDA), ehemals die European Board Diversity Analysis. Dabei werden die weltweit grössten Unternehmen untersucht, um ein globales

Verständnis der Geschlechterdiversität zu gewinnen. Die Studie beschäftigt sich auch mit der Frage, warum manche Länder in der Lage sind, einen gesellschaftlichen Wandel in der Führung von Grosskonzernen zuzulassen, andere hingegen nicht. Der GBDA 2016 basiert auf der Befragung von 1491 Unternehmen in über 44 Ländern. Die Schweiz liegt im europäischen Vergleich mit 19.2 % Frauenanteil in Geschäftsleitungen deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 26.2 % (GBDA, 2016).

Analog zum Zehnder-Report kann für die Schweiz der Schilling-Report gesehen werden. Dieser Report dokumentiert u. a. Zahlen von Frauen in den Geschäftsleitungen und Karrierpositionen der wichtigsten börsenkotierten Schweizer Firmen. Grundlage für den Schilling-Report 2017 bildeten die Daten von 113 bedeutenden Unternehmen der Schweiz. Die Auswertung ergab, dass sich im privaten Sektor 9 % Frauen in den Geschäftsleitungen, 14 % im Topmanagement und 21 % im mittleren Management befinden. Im öffentlichen Sektor liegt der Anteil mit 14 % Frauen in den Geschäftsleitungen, 22 % im Topmanagement und 24 % im mittleren Management höher (Schilling, 2017, S. 18). Der Bericht erwähnt allerdings, dass viele Managerinnen davon gegenwärtig in Supporteinheiten tätig seien, was ihre Einflussnahme auf das Business schmälere.

4.3 Gläserne Decke und Sticky Floor

Der Begriff der „gläsernen Decke“, der ursprünglich aus den USA stammt (*glass ceiling*), bezeichnet eine unsichtbare Barriere, auf welche die meisten Frauen im Laufe ihrer Karriere leider immer noch stossen. Die Karriere einer Frau in einem Unternehmen endet meist, selbst wenn ihre Qualifikationen für Höheres spräche, auf der Ebene des mittleren Managements, wohingegen männliche Mitarbeiter mit gleicher Qualifizierung die Karriereleiter bis in die oberste Führungsebene hinaufklettern. Gründe für eine solche gläserne Decke liegen in einer nach wie vor starken Bevorzugung von männlichen Kollegen bei der Besetzung von höheren Positionen. Personalverantwortliche beziehen sich dabei immer noch sehr stark auf familiäre Verpflichtungen von Frauen und argumentieren, dass dadurch deren Produktivität und Engagement eingeschränkt würden.

Am anderen Ende der gläsernen Decke gibt es den ebenfalls aus den USA stammenden Begriff „sticky floor“. Wörtlich übersetzt heisst das „klebriger Boden“, inhaltlich ist damit aber die Unmöglichkeit für unzählige Frauen gemeint, über eine bestimmte Arbeitsstufe hinauszukommen. Es sind Frauen, die in Niedriglohnstellen verharren bzw. in niedrigsten Positionen ohne jegliche Aufstiegsmöglichkeiten gefangen sind.

Trotz dokumentierter Fortschritte in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen als Unternehmerinnen und in Führungspositionen immer noch stark unterrepräsentiert. Häufiger als Männer neigen Frauen dazu, ihre Arbeit zu verlassen, oder sie stossen in der Lohnhierarchie an einen Punkt, an dem es nicht oder nur sehr schwierig weitergeht.

Infolgedessen stimmt der Anteil der Frauen in Führungspositionen von 33 % in der Schweiz nicht mit ihrem Anteil von 42 % an der Erwerbsbevölkerung überein. Darüber hinaus gilt: je höher die Lohnskala, desto grösser die Unterschiede in Karrierechancen und Entschädigung.

4.4 Frauenquoten

Eine der wirkungsvollsten Massnahmen für die Erhöhung der Präsenz von Frauen ist erwiesenermassen die Festsetzung von verbindlichen Quoten. Frauenquoten werden bereits seit den 1980er-Jahren als wesentliches Instrument der Personalpolitik verstanden. Die Einführung von Quoten für politische Gremien und Teile des öffentlichen Dienstes wurde in vielen europäischen Ländern erfolgreich durchgesetzt. Frauenquoten in der Privatwirtschaft werden indessen nach wie vor kontrovers diskutiert. Dies, obschon entsprechende Studien belegen, dass durch die bloss geringe Präsenz von Frauen enormes ökonomisches Potenzial verloren geht. Das Beratungsunternehmen McKinsey Global Institute (MGI) kam in einer Studie von 2015 zum Schluss, dass sich bei einer (unterstellten) vollständigen Parität der Geschlechter die globale Wirtschaftsleistung gegenüber dem Status quo bis 2025 um mehr als ein Viertel erhöhen würde (MGI, 2015, S. 3). Eine andere Untersuchung hat ergeben, dass Unternehmen, deren Frauenanteil im Board und im Senior Management mindestens 20 % beträgt, gemessen an verschiedenen Kennzahlen eine höhere Rentabilität als vergleichbare Gesellschaften mit geringerer Gender Diversität aufweisen (UBS, 2016). Die vom SECO in Auftrag gegebene Studie „Frauen in Verwaltungsräten“ zeigt auf, dass die vermehrte Präsenz von Frauen in den Verwaltungsräten zu fokussierteren und strategischeren Entscheidungsfindungen, mehr Kommunikation und weniger Konflikten geführt hat (Rigassi & Büsser, 2014, S. 21).

Bereits im November 2012 hat die EU-Kommission einen Vorschlag für eine gesetzlich verankerte Frauenquote von 40 % in Aufsichtsgremien börsenkotierter Unternehmen verabschiedet, welche im November 2013 vom europäischen Parlament mit grosser Mehrheit gebilligt worden ist. Mit dieser Regelung wären die rund 5000 börsenkotierten Firmen in der EU verpflichtet, bis im Jahr 2020 Aufsichtsratsposten zu 40 % mit Frauen zu

besetzen. Die notwendige Zustimmung der Staats- und Regierungschefs ist allerdings bislang nicht erfolgt.

Unabhängig davon haben einige EU-Mitgliedstaaten längst Frauenquoten eingeführt. Allen voran Norwegen, welches als erstes Land schon 2003 eine Frauenquote von 40 % für die Verwaltungsräte börsenkotierter Firmen festgesetzt hat. Seit der Einführung der Quote hat sich die Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten, wie gesetzlich gefordert, auf 40 % erhöht. Die Quote wird in der norwegischen Gesellschaft und Politik nur noch wenig diskutiert und ist allgemein akzeptiert (Rigassi & Büsler, 2014, S. 19). Norwegen ist dementsprechend auch das einzige Land, welches das von der europäischen Kommission postulierte Ziel heute schon erreicht, wie aus einem jüngst veröffentlichten Bericht der International Labour Organization (ILO) hervorgeht, der die Situation von Frauen in 80 Ländern weltweit untersucht hat (ILO, 2017). Gemäss der erwähnten Studie „Frauen in Verwaltungsräten“ von Rigassi und Büsler (vgl. S. 14–15) haben von 28 untersuchten Ländern (EU-Länder inkl. Norwegen) zwölf Länder eine gesetzliche Regelung bezüglich der Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien eingeführt. In fünf Ländern betreffen die gesetzlichen Regelungen den öffentlichen Sektor (Finnland, Griechenland, Österreich, Portugal, Slowenien). Ebenfalls in fünf Ländern gelten die Regelungen für beide Sektoren (Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Norwegen). In zwei Ländern ist nur der private Sektor von der Regelung betroffen (Niederlande, Spanien).

In der Schweiz gibt es Frauenquoten vor allem bei der öffentlichen Hand, so etwa in der Stadt Bern (35 % Frauen in den Führungspositionen der Stadtverwaltung, September 2012), in der Stadt Schaffhausen (35 % Frauenanteil in den Chefposten der Verwaltung als Zielvorgabe, November 2012), Kanton Basel-Stadt (33 % Frauenquote für Verwaltungs- und Aufsichtsräte der staatsnahen Unternehmen, Februar 2014), Stadt Zürich (Zielvorgabe von 35 % Frauenanteil in Kaderpositionen der städtischen Verwaltung, Februar 2015) oder beim Bund (Zielquote von 30 % Frauenanteil in den Verwaltungsräten von 24 bundesnahen Betrieben, November 2013). Bei privaten Unternehmen verfügen nur gerade 9 % der Gesellschaften über klare prozentuale Zielsetzungen darüber, wie hoch der angestrebte Frauenanteil im Verwaltungsrat sein soll (Rigassi & Büsler, 2014, S. 4).

Im Rahmen der aktuellen Revision des Aktienrechts hat der Bundesrat die Einführung einer „weichen“ Frauenquote von 30 % für Verwaltungsräte und von 20 % für Geschäftsleitungen der grossen börsenkotierten Firmen vorgeschlagen (Botschaft des Bundesrates in BBl 2017 399). Davon betroffen wären derzeit etwa 250 Unternehmen. „Weich“ sind

die Quoten insofern, als Firmen, welche die Quote nicht erreichen, im Vergütungsbericht lediglich die Gründe dafür angeben und Massnahmen zur Verbesserung darlegen müssten. Mehrjährige Anpassungsfristen – 5 Jahre beim Verwaltungsrat, 10 Jahre bei der Geschäftsleitung – sollen die Suche nach geeigneten Kandidatinnen ermöglichen. Die Opposition gegen diese Regelung ist allerdings sehr gross und der bundesrätliche Vorschlag dürfte es im Parlament schwer haben.

4.5 Mentoring

Gegenwärtig gibt es eine ganze Reihe von offiziellen Personalentwicklungsprogrammen, in denen Mentoring gezielt eingesetzt wird. Firmeninterne Mentoringprogramme sind oft Bestandteil von auf mehrere Jahre angelegten Personalentwicklungsplänen. Grundsätzlich geht es dabei immer um einen Wissenstransfer zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Berufspersonen. Im Unterschied zu Coaches sind MentorInnen üblicherweise nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet, sondern verfügen lediglich über mehr Erfahrung und Wissen als ihre Mentees.

In den USA und Grossbritannien gibt es mit den „old boy networks“ seit Jahrhunderten diese Art der sehr effizienten beruflichen Förderung mit Mentoren und ihren Schützlingen (vgl. auch Kap. 5.2). Ein „old boy network“ (auch „old boys' club“ genannt) bezieht sich auf soziale und geschäftliche Verbindungen zwischen ehemaligen Schülern von männlichen Privatschulen, grösstenteils von britischen Eliteschulen. Ein ähnliches System gegenseitiger männlicher Unterstützung pflegen auch die traditionellen Studentenverbindungen oder Männerbünde wie Rotary Club, Lions Club etc.

Den Berufsfrauen von heute fehlen diese jahrhundertelange Tradition und Kultur (wie auch Macht) und damit verbunden oft auch das Selbstverständnis, gezielt Frauen im Berufsumfeld zu fördern, um diese in bessere Positionen zu bringen.

Es ist daher lobenswert und ein richtiger Weg, dass alle in dieser Arbeit untersuchten frauenspezifischen Berufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft ein Mentoringprogramm für ihre Mitglieder anbieten. Einige Frauenberufsnetzwerke bieten Mentoringprogramme mit männlichen und weiblichen Expertinnen an, was durchaus Sinn ergibt, zumal es ja letztlich darum geht, Frauen optimal zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund erstaunt allerdings das Resultat der Umfrage, dass nämlich nur wenige Frauen dem Mentoringprogramm einen wichtigen Stellenwert beigemessen haben bzw. viele Frauen das Angebot nicht einmal kannten oder sich dazu keine Gedanken gemacht haben (vgl. Tab. 13, S. 47).

5 Netzwerke

In der Berufswelt nimmt das bewusste Netzwerken einen zentralen Stellenwert ein. Ein wichtiges Mittel zur Verbesserung der beruflichen Situation und der Karrieremöglichkeiten ist die Zugehörigkeit zu beruflichen Netzwerken. In der Schweiz gibt es heutzutage unzählige Berufsnetzwerke, darunter auch zahlreiche, die sich spezifisch an Frauen richten.

Das vorliegende Kapitel soll einen Überblick über die Forschungsgeschichte von Netzwerken und insbesondere von Frauennetzwerken vermitteln.

5.1 Netzwerktheorie: historischer Überblick

Wenn von Netzwerken die Rede ist, so scheint ein Konsens darüber zu bestehen, worum es sich handelt. Weniger klar ist jedoch, ob in diesem vermeintlichen Konsens tatsächlich auch dasselbe gemeint wird. Wird nach einer Definition von „Netzwerk“ gefragt, so stellt sich die Schwierigkeit der Mehrdeutigkeit des Begriffs heraus.

Das Konzept des sozialen Netzwerks bezieht sich auf die Gesamtheit der sozialen Beziehungen und geht dabei über deren einzelne hinaus. Die Netzwerkforschung beschäftigt sich mit den Relationen zwischen den verschiedenen Beziehungen in einem Netzwerk (z. B. Cluster- und Cliquenbildungen) und fragt danach, welche Bedeutung Strukturmerkmale des Netzwerks und soziale Beziehungen für die soziale Integration haben.

Die Netzwerkgeschichte bzw. die Theoriebildung zu Netzwerken ist gut 100 Jahre alt. Der erste Meilenstein bestand darin, dass mit der Metapher des Netzwerks die strukturellen Qualitäten von sozialen Beziehungen ins Blickfeld gerieten. Erste theoretische Impulse setzte der Soziologe Georg Simmel (1858–1918) in seinem 1908 veröffentlichten Artikel „Wie ist Gesellschaft möglich?“, worin er zur folgenden Erkenntnis gelangt: „Als regulatives Werkzeug müssen wir annehmen, dass Alles mit Allem in irgendeiner Wechselwirkung steht, dass zwischen jedem Punkt der Welt und jedem anderen Kräfte hin und hergehende Beziehungen bestehen“ (Simmel, 1989, S. 130 zit. in Straus, 2001, S. 24). Simmel hatte sich Gesellschaft nicht mehr als etwas Substantielles, sondern als „ein ewiges Fliesen und Pulsieren“ vorgestellt. Er erwies sich nicht nur als Theoretiker, der bereits früh die Individualisierung thematisierte, sondern auch als wohl erster Soziologe, der die Komplexität sozialer Beziehungen des Menschen unter einer Netzwerkperspektive gedacht und mit durchaus zeitgemässen Kategorien

analysiert hat (Keupp, 1988, S. 97). Simmels Denken in Relationen und Wechselwirkungen wird zu einem typischen Kennzeichen aller weiteren Netzwerkanalysen (Straus, 2002, S. 96).

26 Jahre nach Simmels Aufsatz erschien das Buch „Who shall survive?“ von J. L. Moreno, das zu dessen wichtigstem Werk über die Grundlagen der Soziometrie⁵ wurde. Der Titel „Wege zur Neuordnung der Gesellschaft“ der deutschen Übersetzung von 1954 knüpft erkennbar an Simmels Aufsatz an. Moreno versuchte den Begriff des Netzwerks in seinen theoretischen wie auch methodischen Grundlagen explizit zu diskutieren. So stellen Netzwerke für ihn gruppenübergreifende Verbindungen zwischen Individuen dar. Gebildet werden sie durch Bindungen von einem Individuum zu einem nächsten. Morenos Bekanntheit wird mit seinem Vorhaben begründet, das Beziehungsgefüge von Menschen mittels statistischer Verfahren messbar und mittels optischer Verfahren visualisierbar zu machen (Straus, 2002, S. 32–34).

Ein weiterer Meilenstein in der Netzwerkforschung waren die Arbeiten des britischen Sozialanthropologen John Arundel Barnes, der in den 1950er-Jahren in einem norwegischen Fischerdorf die innersoziale Struktur dieses Ortes untersuchte, d. h. das institutionelle System von Verwaltung, Kirche und ökonomischen Beziehungen. Er erkannte dabei, dass neben der formellen hierarchischen Struktur natürlich auch die informellen sozialen Beziehungen das Alltagsleben dieser Gemeinde prägten. Seine Beobachtungen veröffentlichte Barnes 1954 im Aufsatz „Class and Committees in a Norwegian Island Parish“ in der Zeitschrift „Human Resources“. Darin beschreibt er zum ersten Mal, was er unter dem Begriff „Netzwerk“ versteht:

„Each person is, as it were, in touch with a number of people, some whom are directly in touch with each other and some of whom are not. [...] I find it convenient to talk of a social field of this kind as a network. The image I have of a set of points some of which are joined by lines. The points of the image are people, or sometimes groups, and the lines indicate which people interact with each other“ (Barnes, 1954, S. 43).

Neben Barnes zählen auch Elisabeth Bott (1971) und James Clyde Mitchell (1969) zu den BegründerInnen der Netzwerkanalyse. Alle drei gehörten zur sogenannten „Manchester-

⁵ Soziometrie ist eine von Jacob Levy Moreno in den 1930er-Jahren begründete Methode der empirischen Sozialforschung, welche dazu dient, Beziehungen zwischen Mitgliedern einer Gruppe in einer so genannten Soziomatrix zu erfassen (Moreno, 1954).

Schule“ der britischen Sozialanthropologie. Mitchell definierte 1969 ein Netzwerk bzw. ein Netz als „a specific set of linkage among a defined set of persons“ (Mitchell, 1969, S. 2). Es war aber letztlich Botts Vorgehen, das immer noch die methodischen Standards zeitgemässer und kreativer qualitativer Forschungen erfüllt. Sie bildet nicht nur den Ausgangspunkt der egozentrierten Netzwerkanalyse, sondern gilt auch als „Mutter“ der qualitativen Netzwerkanalyse (Straus, 2002, S. 97). Bott stellte u. a. die Hypothese auf, dass die Geschlechterrollen innerhalb einer Paarbeziehung mit der Dichte von sozialen Netzwerken korrelieren, an denen die Eheleute jeweils ausserhalb der Familie teilnehmen (Bott, 1971, S. 60).

Richtungsweisend in der Unterscheidung von Organisationsnetzwerken und sozialen Netzwerken war dann die Forschungsarbeit „The Strength of Weak Ties“ von Mark Granovetter (1973). Er verknüpfte die Aspekte der zwischenmenschlichen Interaktion mit Makrophänomenen. Er charakterisierte „strong ties“ (starke Bindungen) als mit hohem Zeitaufwand, hoher emotionaler Intensität, gegenseitigem Vertrauen und gegenseitig erbrachten Hilfeleistungen zusammenhängende Bindungen; hingegen werde in „weak ties“ (schwache Bindung) wenig Zeit investiert und sie seien durch geringe emotionale Intensität und Nähe gekennzeichnet (Bargfrede, Fuchslocher, Kollwe & Pittius, 2011, S. 10). Granovetter (1972) geht davon aus, dass je häufiger Personen interagieren, umso stärker ihre freundschaftlichen Gefühle und ihre Bindung sein werden (American Journal of Sociology, 1973, S. 1360–1380).

Die Autorin Verena Mayr-Kleffel kommentiert diese These in ihrem Buch „Frauen und ihre sozialen Netzwerke“ als sehr plausibel, denn betrachte man diese Annahme zusätzlich vor dem Hintergrund begrenzter menschlicher Zeit- und Kraftressourcen für soziale Beziehungen, so sei es verständlich, dass häufige Interaktionen Kapazitäten binden, die nun für andere Beziehungen nicht im vollen Ausmass zur Verfügung stünden (Mayr-Kleffel, 1991, S. 72). Sie fragt sich darüber hinaus, welche theoretischen Positionen der Netzwerkforschung am besten erklären können, wie Frauen ihre Netzwerkbeziehungen aufbauen. Dazu nimmt sie Bezug auf den amerikanischen Netzwerkforscher Claude S. Fischer, für den soziale Beziehungen das Produkt von Wahlentscheidungen der Individuen vor dem Hintergrund sozialstruktureller Zwänge darstellen. Seinen Ansatz interpretiert Mayr-Kleffel auf die Netzwerkbeziehungen von Frauen wie folgt:

„Frauen konstruieren sich ihre Sozialbeziehungen in den Grenzen, die ihnen sozialstrukturelle Zwänge setzen. Sozialstrukturelle Zwänge für weibliche Netzwerkwah-

len sind dominant geprägt von dem Prinzip der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung. Anzunehmen ist daher bei Frauen eine Dominanz von Verwandtschaftsbeziehungen, die gemeinhin nicht der freien Entscheidung folgen, sondern Verbindungen mit einem hohen Verpflichtungsgrad sind“ (Mayr-Kleffel, 1991, S. 68).

Eine weitere zentrale Figur in der Etablierung der Netzwerkanalyse ist der Kanadier Barry Wellmann. Er gründete 1976 das „International Network for Social Network Analysis“ und stand dieser Vereinigung bis 1988 vor. Seine Leistung bestand u. a. auch darin, dass er nicht nur quantitative und hoch formalisierte, sondern auch qualitative Forschung betrieb. Er bildete dadurch eine wichtige Brücke zur multiperspektivischen Netzwerkforschung. Bekannt wurde er zudem für seine stadtsoziologischen Analysen und die Erforschung der computervermittelten Kommunikation, was man heute als Klassiker für Netzwerkanalysen in den Sozialwissenschaften kennt (Straus, 2002, S. 97).

Heutzutage werden fast in allen humanwissenschaftlichen Disziplinen Netzwerkanalysen durchgeführt. Insgesamt geht es der Netzwerkforschung um die „Darstellung der Muster (Strukturen) sozialer Netzwerke und ihrer Dynamik sowie um ihre Funktion für soziale Integration innerhalb definierter Sozialgebilde wie für den Einzelnen“ (v. Kardorff, 1989, S. 41).

Die amerikanische Soziologin Rosabeth Moss Kanter beschäftigte sich in den späten 1970er-Jahren mit den Konsequenzen eines limitierten Zugangs von Frauen zu informellen Interaktionsnetzwerken. Jedoch erst spätere Studien vermochten solche Konsequenzen auch empirisch einwandfrei zu dokumentieren (Morrison & von Glinow, 1990, S. 200–208; Gilbert & Ones, 1989, S. 688–689).

Diese wissenschaftliche Bestätigung dessen, dass Frauen nur erschwerten oder gar keinen Zugang zu informellen Netzwerken erhalten, könnte mitunter das Entstehen von diversen Frauennetzwerken gegen Ende des letzten Jahrhunderts erklären.

Das 20. Jahrhundert wird – zumindest in den westlichen Industrienationen – gern als das „Jahrhundert der Frauen“ bezeichnet, da die rechtliche und politische Anerkennung der Frauen früheren Zeiten gegenüber einen historischen Fortschritt darstellte. Der Verdienst dieser Fortschritte gilt zahlreichen politischen Frauenbündnissen und -netzwerken, die für die rechtliche Gleichstellung gekämpft haben. Heutzutage geht es nicht mehr um die gleichen Rechte, sondern um die gleichen Chancen von Frauen und ihrer Teilnahme an Gestaltung, Entscheidung und Einflussnahme in der Gesellschaft und im Berufsleben. Frauenspezifische Berufsnetzwerke stellen hierzu ein Instrument dar.

5.2 Frauennetzwerke und ihre Entstehungsgeschichte

In der Forschungsarbeit „Ich gebe, damit du gibst“, Frauennetzwerke – strategisch, reziprok, exklusiv“ aus dem Jahr 2002 versuchen die Sozialwissenschaftlerinnen Frerichs und Wiemert eine einfache Antwort auf die Frage zu geben, was Frauennetzwerke eigentlich sind. Als erklärender Vergleich zogen sie dafür die sinnbildliche Geschichte von sechs blinden Männern heran, die auf einen Elefanten stiessen und sich je nachdem, welches Körperteil sie mit den Händen ertasteten, eine völlig andere Vorstellung von der Gestalt des Tieres machten (Kieser, 1993 zit. in Frerichs & Wiemert, 2002, S. 72).

In Netzwerken geht es darum, Beziehungen aufzubauen, sie zu pflegen, zu geben und zu nehmen. Und das konnten Frauen schon immer gut. Sie bildeten vor allem Netzwerke, um sich gegenseitig im Alltag, in der Familie und in der Nachbarschaft zu unterstützen. Sie nannten sie nur nicht so. Neben diesen informellen Netzwerken gründeten Frauen auch offizielle Netzwerke in Form von Vereinen und Verbänden (Wolff & Ewert, 2001, S. 238). Die Soziolinguistin Segermann-Peck beschreibt es wie folgt:

„Nur pflegen Frauen in den meisten Fällen ihre Kontakte, um anderen zu helfen und nicht um selber daraus einen Nutzen zu ziehen. Es geht ihnen nicht um Macht und ihre persönliche Karriere. Dabei schliesst Nächstenliebe ein Vertreten der eigenen Interessen nicht aus“ (Segerman-Peck, 1994, S. 41).

Seit den 1980er-Jahren haben Frauennetzwerke Konjunktur. Sie sind aus den zahlreichen Frauenprojekten im Umfeld der neuen Frauenbewegung entstanden, die sich vor allem gegen die gesellschaftlich definierte Zweitrangigkeit des Weiblichen und die patriarchalen Strukturen wehrte. Gleichzeitig haben aber auch berufs- und karrierebezogene Netzwerke in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies hängt mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und der damit verbundenen Forderung nach gleichen Chancen im Beruf zusammen. Eine weitere Erklärung dafür, dass Frauen berufsbezogene und politische Netzwerke bilden, sehen die Soziologinnen Wolff und Ewert in der Abgrenzung zu Männerseilschaften oder den „old boy networks“, wie sie in den anglo-amerikanischen Ländern genannt werden. Sie äussern sich dazu wie folgt:

„Heute sind es nicht mehr nur die ehemaligen Schüler von Eliteschulen, die sich zusammenschliessen. Andere Männer tun es ihnen gleich. All diesen Netzwerken ist gemein, dass sie Männer in einflussreiche Positionen befördern, nicht aber Frauen“ (Wolff & Ewert, 2001, S. 238–239).

Dort, wo es um Macht, Einfluss, sicheres Einkommen und wissenschaftliches Prestige geht, bleibt Frauen aber oft der Zugang verschlossen. Heute wissen wir, dass der Aufbau von Netzwerken, gezieltes Networking und Mentoring elementare Bestandteile für eine Karriere im Management sind.

6 Frauenberufsnetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft

In diesem Kapitel werden europäische und schweizerische Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft in einen vergleichenden Kontext gestellt. Dazu werden Hintergründe, Leitbilder und Aktivitäten von bestehenden Frauenberufsnetzwerken der Bau- und Immobilienwirtschaft miteinander verglichen. Zunächst werden einige europäische Frauennetzwerke kurz vorgestellt, bevor auf die massgebenden schweizerischen Frauennetzwerke, an deren Mitglieder (*wipswiss*, *frau und sia*) sich die vorliegende Befragung richtete, näher eingegangen wird.

6.1 Europäische Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft

6.1.1 Deutschland: Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V.

Gründungsjahr: 2000
 Mitglieder: 800
 Jahresbeitrag: 220 EUR
 Homepage: www.immofrauen.de

Mit „Klug. Stark. Vernetzt.“ wirbt der Verein *Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V.* auf seiner Homepage. Er präsentiert sich als überregionaler Zusammenschluss von in der Immobilienwirtschaft etablierten Frauen in den verschiedenen Berufszweigen. Die Statuten bestimmen den Zweck des Vereins wie folgt: „Der Satzungszweck wird insbesondere verwirklicht durch Durchführung von Seminaren und wissenschaftlichen Veranstaltungen, Angeboten zur Fort- und Weiterbildung, Aufbau eines nationalen und internationalen Netzwerks durch Zusammenarbeit mit gleichartigen Vereinigungen, welches den Austausch von Informationen von Frauen fördert“.

Der Verein bietet Frauen in der Immobilienbranche eine Plattform zum Fach- und Erfahrungsaustausch und zur Erweiterung des persönlichen Netzwerks. Er hat das Ziel, die Zahl der Entscheidungsträgerinnen in der Immobilienbranche zu erhöhen und die unterrepräsentierten Frauen in der Immobilienbranche sichtbar zu machen. Der Verein ist an elf zentralen Standorten in Deutschland präsent.

Seit 2013 verfügt der Verein über ein Mentoring- und Leadership-Programm, mit welchem einerseits weibliche Nachwuchsführungskräfte auf ihrem Karriereweg gefördert und gestärkt, andererseits aber auch gestandene weibliche Fach- und Führungskräfte unterstützt werden sollen. Sodann hat der Verein zwecks gezielter Förderung des akademi-

schen Nachwuchses einen Förderpreis etabliert – den Ingeborg-Warschke-Nachwuchsförderpreis im Andenken an die Vereinsgründerin –, der jährlich für je eine hervorragende Bachelor-, Master- und Doktorarbeit an Absolventinnen immobilienwirtschaftlicher Studiengänge deutscher Hochschulen verliehen wird.

6.1.2 Frankreich: Le Cercle des Femmes de l'Immobilier

Gründungsjahr: 1997
 Mitglieder: 120
 Jahresbeitrag: keine Angaben
 Homepage: www.femmes-immobilier.com

Bereits Mitte der 1990er-Jahre wurde der *Cercle des Femmes de l'Immobilier* gegründet mit dem Ziel, sich gegenseitig zu unterstützen und die unterrepräsentierten Frauen in der Immobilienbranche in Frankreich sichtbarer zu machen. Der *Cercle* soll ein „ausgewählter Ort sein, an dem Freundschaft und gegenseitige Unterstützung einen wichtigen Stellenwert haben“, ist der Homepage zu entnehmen.

Die Mitglieder – Investorinnen, Entwicklerinnen, Architektinnen, Bankerinnen, Anwältinnen, Vermögensverwalterinnen usw. – repräsentieren sämtliche wichtigen Bereiche der Immobilienbranche. Der Verein führt monatliche Treffen sowie regelmässige Besichtigungen und Führungen durch. Seit 1997 organisiert der Verein jedes Jahr ein Galadinner, welches seine Mitglieder mit 80 ausgewählten Immobilienprofis zusammenbringt. Ausserdem werden regelmässig bedeutende Personen des öffentlichen Lebens eingeladen, darunter etwa mehrere MinisterInnen und StaatssekretärInnen. Der Verein hat in Zusammenarbeit mit der Immobilienzeitschrift „Business Immo“ eine Sonderausgabe herausgegeben, das „Business Immo Madame“, in welcher Frauen ihre Kompetenzen im Immobilienbereich präsentieren konnten. Der *Cercle* verleiht zudem in Zusammenarbeit mit RICS einen Preis an junge Fachfrauen im Immobilienbereich. Es besteht ein intensiver Austausch sowie eine regelmässige Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Netzwerken der Immobilienbranche.

6.1.3 Grossbritannien: WiP – Women in Property

Gründungsjahr: 1987
 Mitglieder: 900
 Jahresbeitrag: 113–158 EUR
 Homepage: www.womeninproperty.org.uk

Während sich in den letzten Jahren viel geändert hat, machen Frauen in Grossbritannien laut der Website von WiP noch immer nur 15 % der Berufsleute in der Immobilien- und Bauindustrie aus. Der Verein *Women in Property* (WiP) arbeitet mit Unternehmen und anderen Organisationen zusammen, um dazu beizutragen, dieses Ungleichgewicht zu beheben. Das Credo von WiP lautet, dass Erfolg und Einkommen auf Leistung und Know-how und nicht auf dem Geschlecht basieren sollte. Wenn der Tag gekommen sei, an dem Frauen gleich und gleichwertig neben den männlichen Kollegen im Immobilien- und Baubereich vertreten seien, habe der Verein sein Ziel erreicht, so die Homepage des Vereins.

Der Verein will eine dynamische Plattform für Frauen in der Immobilienbranche bieten und fördert und unterstützt aufstrebende junge Frauen in Schulen und Universitäten. Die Mitglieder kommen aus den verschiedensten Immobilienbereichen – von der Architektur über die Ingenieurwissenschaften bis zur Vermessung. WiP unterhält zehn über das ganze Land verteilte Regionalverbände, die sich dezentral organisieren.

WiP bietet seit über 10 Jahren ein umfassendes Mentoringprogramm an. Der Verein fördert Mädchen und junge Frauen, die eine Karriere in der Immobilienbranche in Betracht ziehen und unterstützt entsprechende Bildungsinitiativen einschliesslich entsprechender Förderpreise.

6.1.4 Italien: AREL – Associazione Real Estate Ladies

Gründungsjahr: 2006 Mitglieder: 260 Jahresbeitrag: 150 EUR Homepage: www.arelitalia.it
--

Der Verein AREL wurde gegründet als Plattform für Fach- und Führungsfrauen der italienischen Immobilienwirtschaft. Gegenseitiger sowie disziplinenübergreifender Austausch von Fachwissen sind ebenso zentrales Ziel wie die Förderung von Professionalität und Innovation auf dem Immobilienmarkt. AREL will vor allem ein Ort der Auseinandersetzung sein und verfolgt das klare Ziel, dass Berufsfrauen an der italienischen Immobilienwirtschaft als gleichwertige Partnerinnen partizipieren können. Seine Besonderheit sieht der Verein darin, dass er weibliche Immobilienprofis quer durch die ganze Immobilienbranche vereint und dadurch eine einzigartige Plattform für den Austausch sowie ein einmaliges Kompetenzzentrum darstellt. Die Vereinsaktivitäten finden vor allem in den Städten Mailand und Rom statt.

Der Verein will insbesondere das Fachwissen seiner Mitglieder im Bereich der Immobilienwirtschaft vertiefen, dies mittels entsprechender Veranstaltungen, Beratungen, Förderung, Vermittlung, Aus- und Weiterbildung, finanzieller Unterstützung usw. Er unterstützt das freie Unternehmertum und will das Bewusstsein für die wirtschaftliche, ethische und soziale Rolle der Frauen als Protagonistinnen der italienischen Immobilienbranche stärken.

Seit 2008 verleiht AREL zusammen mit dem *Institut Scenari Immobiliari* einen jährlichen Förderpreis (*RE Innovation Lady*). AREL verfügt seit 2016 über ein eigenes Mentoringprogramm insbesondere für Studentinnen und junge Berufsfrauen der Immobilienbranche. Der Verein betreibt über seine Website einen umfassenden Kalender mit Veranstaltungen im Immobilien- und Architekturbereich.

6.1.5 Niederlande: DWIRE – Dutch Women in Real Estate

Gründungsjahr: 2007
 Mitglieder: keine Angaben
 Jahresbeitrag: 125 EUR
 Homepage: www.dwire.nl

Das Netzwerk DWIRE feiert 2017 sein zehnjähriges Jubiläum. Aus diesem Grund bietet der Verein dieses Jahr ein besonders dichtes Vortrags- und Eventprogramm an. DWIRE richtet sich an weibliche Fachkräfte aus dem Immobilienbereich wie Immobilienmaklerinnen, Rechtsanwältinnen, Notarinnen, Investorinnen, Architektinnen, Steuerberaterinnen, Entwicklerinnen usw. Der Verein will den Mitgliedern die Gelegenheit bieten, sich über die aktuellen Entwicklungen in der Immobilienbranche auszutauschen und sich zu vernetzen. Die Frauen werden aufgefordert, das im Netzwerk vorhandene Wissen aktiv zu nutzen und somit ihr eigenes Fachwissen zu ihrem persönlichen Nutzen zu vertiefen.

Im hauseigenen Fachmagazin DWIRE, das auch online abrufbar ist, werden regelmässig Immobilieninformationen, Frauenportraits und Interviews publiziert. Der Verein verfügt über ein eigenes Mentoringprogramm. 2007 wurde erstmals der DWIRE-Vastgoedvrouw-Preis vergeben, eine von einer unabhängigen Jury verliehene Auszeichnung. DWIRE unterhält auch enge Kontakte mit anderen nationalen und internationalen Business-Netzwerken.

6.1.6 Österreich: SALON REAL – Club von und für Frauen in der Immobilienwirtschaft

Gründungsjahr: 2009
 Mitglieder: 180
 Jahresbeitrag: 300 EUR
 Homepage: www.salonreal.at

Salon Real präsentiert sich mit dem Slogan „Das Netzwerk für Frauen in der Immobilienwirtschaft“. Der Verein sieht sich als Plattform für branchenweites, interdisziplinäres Networking für Frauen und fördert den Austausch von Know-how direkt aus der Praxis heraus. Durch ein starkes nationales Netzwerk, das durch Kontakte zu internationalen Branchenverbänden und Partnernetzwerken ergänzt wird, soll der berufliche, soziale und persönliche Horizont der Mitglieder erweitert werden. Der Verein verfolgt sodann das Ziel, den Status von Frauen in der Immobilienwirtschaft zu stärken, Potenziale sichtbar zu machen und den Anteil von Entscheidungsträgerinnen branchenweit zu erhöhen. Der Verein dient daher nicht nur der Erweiterung und Pflege des Netzwerkes und der Beschäftigung mit immobilienrelevanten Themen, sondern widmet sich explizit wesentlichen Kernthemen wie Chancengleichheit, Karriereförderung und persönlicher Entwicklung. Mit einem Pool von erfahrenen und langjährigen Immobilienexpertinnen steht für den Verein die Förderung der beruflichen Positionierung von Frauen in der Immobilienwirtschaft im Zentrum seiner Arbeit. Dies zeigt sich auch daran, dass auf der Website sämtliche Mitglieder persönlich vorgestellt werden. Der Verein zeichnet sich im Weiteren dadurch aus, dass er über seine Website eine Jobbörse betreibt.

6.1.7 Spanien: WIRES – Women in Real Estate Spain

Gründungsjahr: 2015
 Mitglieder: ca. 140
 Jahresbeitrag: 130 EUR
 Homepage: www.wires.es

Die Abkürzung WIRES bedeutet nicht nur „Women in Real Estate Spain“, sondern heisst auf Spanisch auch „Drähte“. Das junge, erst 2015 gegründete Netzwerk möchte die Unterrepräsentation von Frauen in wichtigen Positionen der spanischen Immobilienwirtschaft nicht länger hinnehmen. Mit dem Netzwerk soll u. a. die Sichtbarkeit von Frauen in diesem Bereich erhöht werden. Ein wichtiges Ziel des Vereins ist es, verstärkt mit Expertinnen in der Immobilienwirtschaft vertreten zu sein. Durch Workshops, Seminare, Vorträge und Networking-Veranstaltungen will der Verein die Präsenz von Frauen in der

Branche verbessern. Er arbeitet mit anderen Organisationen und Netzwerken der Immobilienbranche zusammen.

6.2 Schweizerische Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft

In diesem Kapitel werden die in der Schweiz existierenden Frauennetzwerke näher vorgestellt. Die im Zuge der vorliegenden Abschlussarbeit durchgeführte Befragung richtete sich an sämtliche Mitglieder von *wipswiss* und *frau und sia*, weswegen auf diese beiden Netzwerke besonderes Augenmerk gelegt wird. Kurz vorgestellt werden sollen aber auch noch die beiden Vereine *Lares* und *Créatrices*, die im Rahmen der Befragung von den Beteiligten mehrfach genannt wurden. Sie unterscheiden sich von den beiden in der Befragung untersuchten Berufsnetzwerken *wipswiss* und *frau und sia* dadurch, dass sie primär inhaltliche (genderspezifische) Ziele verfolgen und nur mittelbar der Vernetzung von Frauen im Beruf dienen.

6.2.1 Wipswiss – Women in Property Association Switzerland

Gründungsjahr: 2014 Mitglieder: 200 Jahresbeitrag: 300 CHF Homepage: www.wipswiss.ch
--

Gemäss Homepage sind „bestens informierte und vernetzte Immobilienfrauen“ das erklärte Ziel von *wipswiss*. Das Berufsnetzwerk versteht sich als „einzigartige Plattform für den Erfahrungsaustausch und branchenspezifisches Networking“ und hat sich „die gegenseitige Förderung von Führungsfrauen und Spezialistinnen der Immobilienbranche sowie den Kontakt zu den weiblichen Leadern der Branche“ auf die Fahne geschrieben. Der Verein will Zugang bieten zu fach- und bedürfnisspezifischer Weiterbildung sowie zu Aktualitäten im Immobilienbereich und pflegt Beziehungen zu gleichgesinnten Organisationen in der Schweiz und im Ausland.

Wipswiss richtet sich an Frauen in Führungspositionen und ausgewiesene Spezialistinnen der Immobilienbranche. Im Vergleich zu den meisten anderen europäischen Immobilien-Frauennetzwerken wurde *wipswiss* relativ spät gegründet, nämlich erst 2014. Das Netzwerk unterhält – neben lokalen Standorten in Zürich und Bern – auch einen Ableger in der Westschweiz.

Wipswiss organisiert regelmässig Lokaltreffen für die Mitglieder sowie Vorträge, Führungen und Diskussionsveranstaltungen. Der Verein verfügt über ein Mentoringprogramm, im Rahmen dessen jährlich fünf bis zehn MentorInnen vermittelt werden. Mitglieder von *wipswiss* erhalten vergünstigten Zugang zu Weiterbildungsangeboten von verschiedenen Partnerorganisationen.

6.2.2 Netzwerk frau und sia

Gründungsjahr: 2004 Mitglieder: 187 Jahresbeitrag: 0 CHF Homepage: www.frau.sia.ch
--

Im Unterschied zu den bereits vorgestellten Frauennetzwerken ist das Netzwerk *frau und sia* Bestandteil des (geschlechtergemischten) Schweizer Ingenieur- und Architektenvereins SIA, dem massgebenden Berufsverband für qualifizierte Fachleute aus dem Ingenieur- und Architekturbereich mit über 16'000 Mitgliedern. Das Netzwerk *frau und sia* dient der Vernetzung der Frauen innerhalb des SIA und ist direkt dem Vorstand des SIA unterstellt.

Das Netzwerk *frau und sia* konstituierte sich in seiner heutigen Form im Jahr 2014 und bildet das Nachfolgeorgan der 2004 gegründeten Spezialkommission der Direktion *frau und sia*. Ziel des Netzwerks ist es, im Namen des SIA die Diversität und Chancengleichheit für Frauen und Männer in den technischen Berufen sowohl in der Berufspraxis als auch in Ausbildung und Berufsverband zu erreichen. Das Netzwerk ist gesamtschweizerisch bzw. in Regionalgruppen (in Zürich, Basel, Bern, Waadt und Genf) organisiert.

Das Netzwerk versteht sich gemäss Homepage als „Kompetenzzentrum und Denkwerkstatt für Genderfragen und Diversität des SIA“. Ziel ist es, Frauen durch Vernetzung und durch deren spezifische Interessenvertretung zu fördern. Ausserdem sollen Mädchen für technische Berufe begeistert werden. Das Netzwerk will „das Bewusstsein für die Gleichwertigkeit von Frau und Mann in den Ausbildungsinstitutionen und in der Arbeitswelt schärfen“ und engagiert sich für einen „Kulturwandel, d.h. für gleiche Chancen in Wirtschaft, Wissenschaft und Weiterbildung“.

Das Netzwerk *frau und sia* betätigte sich in verschiedensten Projekten: Veranstaltungen (*frau+net*, *Rencontres*), Nachwuchsförderung (*KIDSInfo*, *Festival de robotique* der EPFL, *Journée Oser tous les métiers* (JOM)), Publikationen („Theoretikerinnen des Städtebaus“, „Die findige Fanny“) und Vernetzung, oft auch in Zusammenarbeit mit anderen

Organisationen und Bildungsinstitutionen (FHS St. Gallen). Das Netzwerk war in der Trägerschaft des Projekts „Lares“ vertreten und trug massgeblich dazu bei, dass der SIA die Fachstelle „Planung und Gesellschaft“ ins Leben rief.

6.2.3 Lares

Gründungsjahr: 2013 Homepage: www.lares.ch

Der Verein *Lares* wurde 2013 gegründet. Er bezweckt die Förderung des gender- und alltagsgerechten Planens und Bauens als soziale Dimension der Nachhaltigkeit und dient den Mitgliedern als Vernetzungsplattform. Er hat sich zwei langfristige Ziele gesetzt: erstens das gender- und alltagsgerechte sowie nachhaltige Bauen und Planen und zweitens das ausgeglichene Verhältnis von Frauen und Männern bei Bau- und Planungsentscheidungen.

6.2.4 Créatrices

Gründungsjahr: 2017 Homepage: www.creatrices.ch

In Erinnerung an die grossen nationalen Ausstellungen für Frauenarbeit von 1928 und 1958, bekannt unter dem Namen „SAFFA“, sollen im Jahr 2018 (im Jubiläumsjahr der SAFFA) die Leistungen von Frauen in Umwelt- und Lebensgestaltung im Lichte des 21. Jahrhunderts sichtbar gemacht werden. Vor diesem Hintergrund wurde der Verein *Créatrices* am 21. März 2017 gegründet. *Créatrices* „vernetzt, kuratiert, koordiniert, gestaltet und entwickelt“ und hat zum Zweck „das Vorbereiten, Durchführen und Dokumentieren von Aktivitäten, die das Schaffen von Frauen bei der Gestaltung der Umwelt und der Gesellschaft ins Zentrum stellen“, ist der Homepage zu entnehmen.

6.3 Zusammenfassende Bemerkungen

Während einzelne Netzwerke bereits Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre (Grossbritannien und Frankreich) gegründet worden sind, sind andere Frauennetzwerke erst in den letzten Jahren entstanden (Spanien und Schweiz/*wipswiss*). Einzelne Netzwerke sind stark dezentral organisiert mit zahlreichen regionalen Standorten und Organisationen (Deutschland und Grossbritannien), während andere eine klar zentra-

listische Organisation aufweisen (Frankreich, Italien sowie die Netzwerke kleinerer Länder wie Niederlande und Österreich).

Es fällt auf, dass – unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Entstehung – den meisten Netzwerken gemeinsam ist, dass sie auch explizit (frauen-)politische Ziele verfolgen. Sie bemängeln die Unterrepräsentation der Frauen in der Immobilienbranche und zielen auf die Unterstützung der Frauen und die Erhöhung ihrer Sichtbarkeit ab. Sie wollen etwa als „gleichwertige Partnerinnen partizipieren“ (Italien), „gleich und gleichwertig neben den männlichen Kollegen im Immobilien- und Baubereich vertreten sein“ (Grossbritannien), „die Führungsfrauen von heute und morgen sichtbar machen“ (Schweiz/*wipswiss*) oder den „Status von Frauen in der Immobilienwirtschaft stärken, die berufliche Positionierung fördern, Potenziale sichtbar machen und den Anteil von Entscheidungsträgerinnen branchenweit“ erhöhen (Österreich).

Zentrales Ziel sämtlicher Netzwerke stellt der berufliche und persönliche Austausch unter den Mitgliedern sowie die fachliche Aus- und Weiterbildung dar. Daneben sehen die meisten Netzwerke konkrete Fördermassnahmen für den weiblichen Nachwuchs vor in Form von Mentoring- und Leadership-Programmen (Deutschland, Grossbritannien, Italien, Niederlande und Schweiz/*wipswiss*) und der regelmässigen Vergabe von Förderpreisen (Deutschland, Frankreich, Italien, Grossbritannien und Niederlande).

Einzelne Netzwerke fördern daneben auch gezielt die bereits erfahrenen weiblichen Fach- und Führungskräfte (Deutschland), gewähren bei Bedarf auch finanzielle Unterstützung (Italien), betreiben ein eigenes Fachmagazin (Niederlande) oder haben einen umfassenden Veranstaltungskalender (Italien), verfügen über eine Jobbörse (Österreich) oder machen aktiv Werbung für ihre Mitglieder auf der eigenen Website (Österreich). Einen interessanten Ansatz verfolgt *Cercle* (Frankreich) mit seinen jährlichen Galadinnern, im Rahmen derer die Mitglieder gezielt mit wichtigen Macht- und EntscheidungsträgerInnen der Immobilienbranche sowie von Politik und Gesellschaft zusammengebracht werden.

Einen etwas anderen Fokus als die herkömmlichen Frauen-Berufsnetzwerke in der Immobilienbranche hat das Netzwerk *frau und sia* (Schweiz) als Unterorganisation eines grossen (gemischtgeschlechtlichen) Berufsverbandes, indem es primär der Vernetzung der Frauen innerhalb des SIA dient und sich als dessen Kompetenzzentrum für Genderfragen versteht.

7 Auswertung der Befragung zu den Frauennetzwerken *wipswiss* und *sia und frau*

In diesem Kapitel werden die Befragung und Auswertungen der beiden Frauennetzwerke *wipswiss* und *frau und sia* der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft erläutert.

Zunächst werden die Grundgesamtheit der Befragung und die Methodik beschrieben. In weiteren Unterkapiteln werden die Ergebnisse aus der Befragung zusammengetragen, wobei zuerst auf die quantitative Auswertung und dann auf die qualitativen Fragen und deren Auswertung eingegangen wird.

Auf Grundlage sämtlicher Resultate werden im letzten Unterkapitel schliesslich die Hypothesen 1 bis 3 verifiziert oder verworfen.

7.1 Grundgesamtheit der Befragung

Die Grundgesamtheit der Befragung umfasst insgesamt 900 Adressen. Diese Zahl beinhaltet 200 Adressen von Frauen, die beim Netzwerk *wipswiss* Mitglied sind, und 650 Adressen, die via Netzwerk *frau und sia* kontaktiert wurden. Gemäss Auskunft von *frau und sia* setzen sich die 650 Adressen wie folgt zusammen: 187 Personen sind eigentliche Netzwerkmitglieder, wovon ein paar wenige Männer sind. Zusätzlich gibt es einen Verteiler an interessierte Personen, die jeweils via Newsletter zur „frau und sia“-Lunchtime und zu Events eingeladen werden. Darüber hinaus geht der „frau und sia“-Mailversand an folgende zehn Vereine und Fachstellen: BSLA, VSI.ASAI, SVIN, ABAP, Swiss Engineering STV, FSU, *ffu-pee*, *swiss-architects*, Architekturforum Zürich, Fachstellen für Gleichstellung von Stadt und Kanton Zürich.⁶ Für die Befragung war ebenfalls von Interesse, Frauen anzuschreiben, die in keinem der beiden Netzwerke Mitglied sind. Aus diesem Grund wurden 50 im Immobilienbereich tätige Frauen, überwiegend Architektinnen und Juristinnen, kontaktiert, von denen ausgegangen werden konnte, dass sie weder bei *frau und sia* noch bei *wipswiss* Mitglied sind.

Im Zeitraum vom 10. bis 24. Juli 2017 gingen auf die versandte Umfrage insgesamt 174 Antworten ein, was in Anbetracht der kurzen Zeit und der bereits begonnenen Sommerferien beachtlich ist. Vierzig Fragebogen wurden jedoch nicht bis zum Ende beantwortet,

⁶ Beim Versand der Umfrage war der Autorin nicht bekannt, dass der Fragebogen, welcher via *frau und sia* versendet wurde, nicht nur an deren Mitglieder, sondern zusätzlich auch an zehn Vereine ging.

weshalb diese von der Auswertung ausgeschlossen wurden. Von den restlichen 134 Antworten stammen deren drei von Männern. In diesen drei Fällen führte die Umfrage – beim Anklicken des Geschlechts unter Frage 2 – direkt an das Ende der Umfrage. Das bedeutet, dass sich die inhaltliche Auswertung (Tabellen 5 bis 10) somit auf 131 Datensätze bezieht. Die Auswertungen mit Kreuztabellen (Tabellen 11 bis 22) beziehen sich auf 127 Datensätze, da solche mit Doppelnennungen eliminiert wurden (Frauen, die beiden Netzwerken angehören).

Bei den qualitativen Antworten stand es den Teilnehmerinnen offen, die Fragen (Q14 bis Q17 und Q29) zu beantworten, da davon ausgegangen werden konnte, dass jene Frauen, die sich den qualitativen Fragen verweigern wollten, dies ohnehin mit dem Einsetzen eines Striches oder Punktes hätten tun können. Das mögliche Überspringen der Antwort bei Q14 bis Q17 äussert sich bei den Tabellen in einer tieferen Datensatzmenge.

7.2 Methodik der Befragung

Für die Befragung wurde ein Fragebogen mit dem Programm „Qualtrics“ erstellt. Dieser wurde im Vorlauf drei Personen als Pretest zum Ausfüllen zugestellt. Auf Grundlage der Rückmeldungen wurde der Fragebogen überarbeitet. Die Befragung erfolgte anonym mittels eines Online-Fragebogens.

Die Mitglieder von *wipswiss* erhielten eine E-Mail⁷ im Namen der Präsidentin Anne-Catherine Imhoff und der Geschäftsführerin Andrea Rohner mit der Aufforderung, an der Umfrage teilzunehmen. Ein aktiver Link zur Umfrage war in der E-Mail enthalten. Ein weiteres Schreiben⁸ erhielten alle Mitglieder und Sympathisantinnen des Netzwerks *frau und sia* von der Präsidentin Beatrice Aebi. Weitere Frauen wurden durch die Verfasserin der Forschungsarbeit persönlich angeschrieben⁹.

Den angeschriebenen Frauen wurde für die Beantwortung der Umfrage ein Zeitraum von zwei Wochen – vom 10. bis 24. Juli 2017 – eingeräumt. Nach Ablauf einer Woche wurde auf gleiche Weise ein Erinnerungsmail mit Hinweis auf die kommende Ablauffrist vom 24. Juli 2017 und der nochmaligen Bitte um eine Teilnahme versandt.

Der Fragebogen enthielt einige Hybridfragen, d. h. es wurden ebenso vorformulierte Ant-

⁷ Vgl. Anhang 1: Mailschreiben an Mitglieder von *frau und sia* sowie *wipswiss*

⁸ Dito.

⁹ Vgl. Anhang 2: Persönliches Mailanschreiben zur Befragung

worten zum Ankreuzen angeboten wie eine zusätzliche Möglichkeit der Antwortergänzung, was eine Alternative zwischen geschlossenen und offenen Fragen darstellt. Der Fragebogen war grundsätzlich so aufgebaut, dass die Fragen beantwortet werden mussten, um in der Umfrage weiterzukommen. Der Fragebogen enthielt 21 quantitative und 6 qualitative Fragen, die das Formulieren von mehreren Sätzen zuließen, dies inkl. der Schlussbemerkungen.

7.3 Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung beziehen sich auf die Datengrundlage von 131 bzw. 127 Datensätzen (vgl. Erläuterung unter Kap. 7.1).

Im ersten Teil der Ergebnisse wird Bezug genommen auf Auswertungen, die Informationen darüber enthalten, an welchem frauenspezifischen Berufsnetzwerk die Teilnehmerinnen der Umfrage teilnehmen, wie viele Jahre Berufserfahrung und welche berufliche Position sie haben und ob sie Teilzeit arbeiten oder wie gross der Betrieb ist, in dem sie arbeiten.

7.3.1 Ergebnisse der Frage Q4: In welchem Frauennetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie Mitglied?

Mit insgesamt 60 Antworten aus dem Netzwerk *wipswiss* beträgt deren Rücklauf – bei insgesamt 200 Mitgliedern – 30 %. Der Rücklauf aus dem gesamten Verteiler von *frau und sia* beträgt mit 43 Antworten – bei 650 Mitgliedern und Interessentinnen – 6.6 %. Ginge man davon aus, dass nur die „tatsächlichen“ 187 Mitglieder vom Netzwerk *frau und sia* teilgenommen haben, würde deren Rücklauf mit 43 Antworten 23 % ausmachen. Diese Zahlen sind der Tabelle 5 zu entnehmen.

Q4 (n=131)	In welchem Frauennetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie Mitglied?	Antworten
1	wipswiss – Women in Property Switzerland Association	60
2	Netzwerk frau und sia	43
3	In keinem bau- und immobilienpezifischen Frauennetzwerk	28
	Summe	131

Tabelle 5: In welchem Frauennetzwerk der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie Mitglied? (beinhaltet Antworten mit Doppelnennungen)

Von den weiteren 50 angeschriebenen Frauen, von denen angenommen wurde, dass sie keinem der beiden Netzwerke angehören, kann keine verbindliche Aussage über den

Rücklauf gemacht werden, da im Nachhinein davon ausgegangen werden muss, dass im Verteiler von *frau und sia* ebenfalls Frauen dabei waren, die keinem der beiden Netzwerke angehören. Bei der Nennung von „anderen bau- und immobilien-spezifischen Netzwerken“ wurden vor allem die Vereine *Lares* und *Créatrices* genannt (vgl. Kap. 6.2.3 und 6.2.4).

7.3.2 Ergebnisse der Frage Q5: Wie lange sind Sie bereits Mitglied?

Aufgrund des Altersunterschieds der beiden Berufsnetzwerke von fast 10 Jahren – *wipswiss* gibt es erst seit 4 und *frau und sia* seit 13 Jahren – fällt auch das Resultat der Dauer der Mitgliedschaften unterschiedlich aus.

Rund 10 % der *wipswiss*-Mitglieder sind seit deren Gründung, rund 51 % zwischen 2 bis 3 Jahren dabei und knapp 39 % sind Neumitglieder.

Tabelle 6 zeigt, wie lange die Frauen bereits Mitglied in den Netzwerken sind. Bei *frau und sia* geben gut 42 % an, seit über 5 Jahren dabei zu sein, und etwa gleichviele Frauen sind seit zwischen 2 und 4 Jahren Mitglied. Neumitglieder machen bei *frau und sia* rund 18 % aus.

Frage Q5 n=97	1 Jahr		2 Jahre		3 Jahre		4 Jahre		> 5 Jahre	
wipswiss (57)	38.6 %	22	22.8 %	13	28.1 %	16	10.5 %	6	0.0 %	0
frau und sia (40)	17.5 %	7	12.5 %	5	20.0 %	8	7.5 %	3	42.5 %	17

Tabelle 6: Wie lange sind Sie bereits Mitglied?

7.3.3 Ergebnisse der Frage Q24: Welche berufliche Position haben Sie heute?

Fast 36 % aller Frauen geben an, selbständig zu sein. 39.7 % der Frauen gehören zum „untersten“, „unteren“ und „mittleren Kader“ und 17.5 % sind im „oberen“ und „obersten Kader“ tätig, wie Tabelle 7 zeigt.

Der Anteil an selbständig erwerbenden Frauen ist relativ hoch. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Selbstständigkeit, etwa als Architektin, einigermaßen gut möglich ist, weil es in diesem Bereich generell viele selbstständig Erwerbende gibt und sich die Frauen mit einer Selbstständigkeit den männerdominierenden Strukturen von grösseren Betrieben entziehen können. Sie müssen sich dann weniger anpassen und können etwa familiäre Verpflichtungen besser wahrnehmen. Die Selbstständigkeit geht aber auch oft mit tieferem Lohn einher.

Q24 (n=131)	Welche berufliche Position haben Sie heute?	Prozent	Frauen
1	Ich bin selbständig	35.88 %	47
2	Oberstes Kader: Geschäftsführung eines Unternehmens, Direktorin eines Amtes	9.92 %	13
3	Oberes Kader: Leitung oder Mitwirkung in der Geschäftsleitung	7.63 %	10
4	Mittleres Kader: Bereichsleitung, hohe Stabsfunktion	15.27 %	20
5	Unteres Kader: ausführungorientierte Leitung eines Teilbereichs, qualifizierte Stabsfunktion	19.85 %	26
6	Unterstes Kader: Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung	4.58 %	6
7	Anderes	6.87 %	9
	Summe	100 %	131

Tabelle 7: Berufliche Positionen der Umfragebeteiligten

7.3.4 Ergebnisse der Frage Q25: Wieviel Jahre Berufserfahrung haben Sie (nach Abschluss Ihrer Erstausbildung)?

Die Mehrheit der Frauen, die an einem der beiden Berufsnetzwerke teilnehmen, verfügen über mehr als zwanzig Jahre Berufserfahrung, nämlich 45 % der „frau und sia“-Frauen und fast jede dritte Frau bei *wipswiss*. Diese Zahlen gehen aus Tabelle 8 hervor.

Q25 (n=125)	Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie?					Gesamt
	1–5 J	6–10 J	11–15 J	16–20 J	Über 20 J	
frau und sia (Anzahl Personen)	3	3	10	6	18	40
In Prozent	7.5 %	7.5 %	25 %	15.0 %	45 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	4	10	16	10	17	57
In Prozent	7.0 %	17.5 %	28.1 %	17.5 %	29.8 %	100 %
Gesamt in Berufsnetzwerken	7	13	26	16	35	97
In Prozent	7.2 %	13.4 %	26.8 %	16.5 %	36.1 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	2	2	5	6	13	28
In Prozent	7.1 %	7.1 %	17.9 %	21.4 %	46.5 %	100 %

Tabelle 8: Anzahl Berufsjahre der Umfragebeteiligten

Eine mögliche Erklärung ist, dass Frauen mit längerer Berufserfahrung auch eher mit dem Thema der „gläsernen Decke“ konfrontiert wurden und daher motiviert sind, sich einem berufsspezifischen Frauennetzwerk anzuschliessen. Frauen mit wenig Berufserfahrung – ein bis fünf Jahre – sind in den beiden Berufsnetzwerken klar untervertreten. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass sich die jungen Berufsfrauen lieber in gemischtgeschlechtlichen Netzwerken verbinden. Es ist aber auch denkbar, dass die heutige Generation junger Frauen weniger Genderbewusstsein hat und die noch jungen Errungenschaften um die gleichen Rechte von Frau und Mann für selbstverständlich hält.

7.3.5 Ergebnisse der Frage Q26: Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?

54.2 % der teilnehmenden Frauen arbeiten Vollzeit. Von jenen Frauen, die Teilzeit arbeiten, haben die Hälfte ein Pensum zwischen 80 % und 90 % angegeben. Von den übrigen Frauen arbeiten die meisten zwischen 60 % und 70 % und nur einzelne Frauen arbeiten 50 % und weniger, was die Zahlen von Tabellen 9 und 10 zeigen.

Q26 (n=131)	Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?	Prozent	Frauen
1	Vollzeit (100 %)	54.2 %	71
2	Teilzeit (%)	45.8 %	60
3	Ich arbeite zur Zeit nicht	0 %	0
	Summe	100 %	131

Tabelle 9: Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?

100 %	90 %	85 %	80 %	60–70 %	40–50 %
71	5	2	23	15	2

Tabelle 10: Teilzeitpensen der Umfragebeteiligten

Vergleicht man die Zahlen mit dem Durchschnitt der teilzeitarbeitenden Frauen in der Schweiz (Abbildung 3, S. 14), so ist festzustellen, dass die an der Umfrage beteiligten Frauen der Bau- und Immobilienwirtschaft überdurchschnittlich wenig Teilzeit arbeiten.

Diese Zahlen könnten auch als Indikator dafür interpretiert werden, dass es in der Bau- und Immobilienbranche grundsätzlich wenig Teilzeitstellen gibt. Erklären könnte es auch die hohe Zahl von selbstständig Erwerbstätigen, weil die Selbstständigkeit den Frauen flexibleres Arbeiten ermöglicht.

7.3.6 Ergebnisse der Fragen Q27: Wie gross ist der Betrieb, in dem Sie zur Zeit arbeiten?

Tabelle 11 gibt Auskunft über die Grösse des Betriebes, in welchem die befragten Frauen arbeiten. Fast die Hälfte aller Frauen haben ihren Arbeitsplatz in Kleinbetrieben.

Q27 (n=131)	Wie gross ist der Betrieb, in dem Sie zur Zeit arbeiten?	Prozent	Frauen
1	Ich bin Alleinunternehmerin (1 Person)	14.5 %	19
2	Kleinbetrieb (2–19 Arbeitnehmende)	35.88 %	47
3	Mittelbetrieb (20–49 Arbeitnehmende)	11.45 %	15
4	Grossbetrieb (50–249 Arbeitnehmende)	19.85 %	26
5	Konzern, Holding, Verwaltung (250 und mehr Arbeitnehmende)	18.32 %	24
	Summe	100 %	131

Tabelle 11: Betriebsgrössen, in denen die Umfragebeteiligten arbeiten

7.3.7 Ergebnisse der Frage Q10: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft bei *wipswiss* oder *frau und sia*?

Für die nachfolgende Auswertung (Kreuztabellen) wurden die Variablen für die Mitglieder von *wipswiss* und *frau und sia* zusammengenommen und die Auswertung mit dem Programm „IBM SPSS Statistics 19“ ausgeführt. Die Auswertung basiert auf 97 Datensätzen.

7.3.7.1 Antwortmöglichkeit: Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen

Vorträge, Podien und Führungen waren für die Frauen beider Frauennetzwerke – bei *wipswiss* sogar mit 91.2 % – eine sehr grosse Motivation für deren Beitritt ins Frauennetzwerk, was aus Tabelle 12 hervorgeht. D.h. viele Frauen zeigen Interesse an Informationen und Weiterbildung.

Q10 (n=97)	Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen			Gesamt
	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	
frau und sia (Anzahl Personen)	28	8	4	40
In Prozent	70 %	20 %	10 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	52	3	2	57
In Prozent	91.2 %	5.3 %	3.5 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	80	11	6	97
In Prozent	82.5 %	11.3 %	6.2 %	100 %

Tabelle 12: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen

Dieses Ergebnis kontrastiert allerdings auffallend mit den Antworten auf die Fragen in Q14 („Was ist der besondere Nutzen?“) und Q15 („Was schätzen Sie besonders?“), wo fachspezifisches Wissen kaum erwähnt wird (vgl. Kap. 7.4.1 und 7.4.2).

Ähnliche Angebote erhalten die Frauen auch in gemischtgeschlechtlichen Netzwerken, weshalb sich die Frage aufdrängt, ob sich die angebotenen Vorträge, Podien und Führungen in der Thematik klar abheben. Leider wurde die Frage nach möglichen unterschiedlichen Inhalten nicht untersucht.

7.3.7.2 Antwortmöglichkeit: Das Förderprogramm bzw. Mentoring von *frau und sia* und *wipswiss*

Mit einem Mentoringprogramm können Karrieren gezielt geplant und gefördert werden. Beide Netzwerke bieten ein solches Programm an. Die Antworten der Frauen zeigen aber, dass dies nicht der Beweggrund war, dem jeweiligen Netzwerk beizutreten. Für 80 % der

Frauen bei *frau und sia* und für 73.7 % der Frauen von *wipswiss* war das Mentoringprogramm „nicht wichtig“ bzw. sie haben sich das „nicht überlegt“. Die entsprechenden Zahlen sind Tabelle 13 zu entnehmen.

Q10	Das Förderprogramm bzw. Mentoring von frau und sia und wipswiss			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	8	19	13	40
In Prozent	20 %	47.5 %	32.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	15	18	24	57
In Prozent	26.3 %	31.6 %	42.1 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	23	37	37	97
In Prozent	23.7 %	38.1 %	38.1 %	100 %

Tabelle 13: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Das Förderprogramm bzw. Mentoring von *frau und sia* und *wipswiss*

Eine mögliche Begründung dafür könnte sein, dass die Mentoringprogramme zu wenig beworben werden oder das Angebot bzw. der Aufbau der Programme zu wenig auf die Profile der Mitglieder zugeschnitten sind.

7.3.7.3 Antwortmöglichkeit: Mich als Person bekannter machen

Die beiden Auswertungen in den Tabellen 14 und 15 – immer noch hinsichtlich der Frage nach der Motivation des Netzwerkbeitritts – zeigen klare Resultatunterschiede zwischen den Berufsnetzwerken *wipswiss* und *frau und sia*.

Hier manifestieren sich die unterschiedlichen Profile der Netzwerke. Das erklärte Ziel von *wipswiss* ist ja gerade das branchenspezifische Networking, weswegen es eigentlich selbstverständlich sein sollte, dass *frau* (primär) sich als Person und (sekundär) ihre Dienstleistungen in einem Berufsnetzwerk bekannt machen will.

Q10	Mich als Person bekannter machen			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	18	15	7	40
In Prozent	45 %	37.5 %	17.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	35	15	7	57
In Prozent	61.4 %	26.3 %	12.3 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	53	30	14	97
In Prozent	54.6 %	30.9 %	14.4 %	100 %

Tabelle 14: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Mich als Person bekannter machen

Frau und sia versteht sich als „Kompetenzzentrum und Denkwerkstatt für Genderfragen und Diversität des SIA“, wie deren Homepage ausführt. Es will Frauen durch Vernetzung und durch deren spezifische Interessenvertretung fördern (vgl. Kap. 6.2.2).

Für 61.4 % der *wipswiss*-Frauen war für den Beitritt das Kriterium „sich als Person bekannter machen“ „wichtig“, während nur 45 % der Frauen von *frau und sia* dies als wichtigen Beitrittsgrund angaben.

7.3.7.4 Antwortmöglichkeit: Meine Dienstleistungen bekannter machen

Für 50.9 % der *wipswiss*-Frauen war es „wichtig“, im Netzwerk ihre „Dienstleistungen bekannt zu machen“. Beim Netzwerk *frau und sia* war dies nur für 22.5 % der Frauen der Fall. Die Zahlen sind Tabelle 15 zu entnehmen.

Q10	Meine Dienstleistungen bekannter machen (akquirieren)			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
<i>frau und sia</i> (Anzahl Personen)	9	20	11	40
In Prozent	22.5 %	50 %	27.5 %	100 %
<i>wipswiss</i> (Anzahl Personen)	29	17	11	57
In Prozent	50.9 %	29.8 %	19.3 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	38	37	22	97
In Prozent	39.2 %	38.1 %	22.7 %	100 %

Tabelle 15: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Meine Dienstleistungen bekannter machen

7.3.7.5 Antwortmöglichkeit: Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten

Die Resultate auf die Frage, ob Frauen aufgrund möglicher Kontakte zu Entscheidungsträgerinnen dem Berufsnetzwerk beitreten, erstaunen und zeigen, dass viele Frauen entweder wenig karrierefokussiert sind oder davon ausgehen, dass in einem Frauennetzwerk wenig Entscheidungsträgerinnen anzutreffen sind. Die Frage zielte u. a. darauf ab, ob die Mitgliedschaft auch auf eine ökonomische Absicht zurückgeht, nämlich den Zugang zur Macht zu suchen. Aber weniger als die Hälfte der Frauen von *wipswiss*, nämlich 43.9 %, und nur 27.5 % der *frau und sia*-Frauen fanden es „wichtig“, Zugang zu Entscheidungsträgerinnen zu finden, und viele haben sich diese Frage nicht einmal überlegt. Tabelle 16 zeigt diese Resultate.

Q10	Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
<i>frau und sia</i> (Anzahl Personen)	11	20	9	40
In Prozent	27.5 %	50 %	22.5 %	100 %
<i>wipswiss</i> (Anzahl Personen)	25	17	15	57
In Prozent	43.9 %	29.8 %	26.3 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	36	37	24	97
In Prozent	37.1 %	38.1 %	24.7 %	100 %

Tabelle 16: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten

7.3.7.6 Antwortmöglichkeit: Frauen in männerdominierten Berufsbranche kennenzulernen

Eine sehr grosse Mehrheit der Frauen gab an, dass das Kennenlernen von anderen Frauen in ihrer Berufsbranche, die sie offenbar als von Männern dominiert wahrnehmen, ausschlaggebend für die Mitgliedschaft in einem der Netzwerke war. Bei *wipswiss* waren dies gut 90 % und bei *frau und sia* 70 %. Die entsprechenden Zahlen sind Tabelle 17 zu entnehmen.

Q10	Frauen in männerdominierten Berufsbranche kennenzulernen			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	28	8	4	40
In Prozent	70 %	20 %	10 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	51	5	1	57
In Prozent	89.5 %	8.8 %	1.8 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	79	13	5	97
In Prozent	81.4 %	13.4 %	5.2 %	100 %

Tabelle 17: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Frauen in männerdominierten Berufsbranche kennenzulernen

7.3.7.7 Antwortmöglichkeit: Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte

Die Zahlen der Tabelle 18 zeigen, dass unter den Mitgliedern von *frau und sia* der Anteil von Frauen, die aus ideologischen Gründen bzw. aus Sympathie für Frauenprojekte Mitglied wurden, mit 65 % deutlich höher ist als bei den Mitgliedern von *wipswiss* mit 45.6 %.

Q10	Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte			
(n=97)	War wichtig	War nicht wichtig	Habe ich mir nicht überlegt	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	26	10	4	40
In Prozent	65 %	25 %	10 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	26	20	11	57
In Prozent	45.6 %	35.1 %	19.3 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	52	30	15	97
In Prozent	53.6 %	30.9 %	15.5 %	100 %

Tabelle 18: Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft? – Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte

Dieser Unterschied dürfte ebenfalls mit den unterschiedlichen Profilen der Netzwerke zusammenhängen. *Frau und sia* versteht sich wesentlich deutlicher als *wipswiss* als Verfechterin von Genderfragen.

7.3.8 Ergebnisse der Frage Q19: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie – mit Ihren persönlich gemachten Erfahrungen – zu?

Die Frauen wurden aufgefordert, Antworten aufgrund ihrer persönlich gemachten Erfahrungen zu geben. Vor diesem Hintergrund stimmen die nachfolgenden Resultate nachdenklich. Jedoch ist es nicht erstaunlich, wenn man die in Kapitel 3 und 4 beschriebene Situation von Frauen in der Arbeitswelt bedenkt.

7.3.8.1 Antwortmöglichkeit: Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer

Um die 70 % der Frauen beider Netzwerke sind der Meinung, dass Männer in der Berufswelt primär Männer unterstützen und 64.3 % der Frauen ohne Mitgliedschaft in den beiden Netzwerken stimmen dieser Aussage zu. Die Zahlen dieser Einschätzung sind in Tabelle 19 abgebildet.

Q19 (n=125)	Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	29	11	40
	72.5 %	27.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	39	18	57
	68.4 %	31.6 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	18	10	28
	64.3 %	35.7 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	86	39	125
	68.8 %	31.2 %	100 %

Tabelle 19: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu? – Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer

7.3.8.2 Antwortmöglichkeit: Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen

Viel erstaunlicher ist aber das Resultat auf die Frage, ob umgekehrt Frauen in der Berufswelt primär Frauen unterstützen. Das Ergebnis ist Tabelle 20 zu entnehmen. 91.2 % der *wipswiss*-Frauen, 82.5 % der „frau und sia“-Frauen und 92.9 % der Frauen ohne Mitgliedschaft in den beiden Netzwerken sagen, dass dies *nicht* der Fall ist.

Q19	Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
(n=125)			
frau und sia (Anzahl Personen)	7	33	40
	17.5 %	82.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	5	52	57
	8.8 %	91.2 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	2	26	28
	7.1 %	92.9 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	14	111	125
	11.2 %	88.8 %	100 %

Tabelle 20: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu? – Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen

Diese Deutlichkeit der Aussagen wirft viele Fragen auf, deren Antworten wohl in unserer patriarchalen Gesellschaftsstruktur zu finden sind.

Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass viele Frauen auf der Arbeit in Abhängigkeitsbeziehungen zu Männern stehen. Letztere besitzen aber überwiegend die Macht und wenn frau an dieser Macht partizipieren will, dann gibt sie eher dort Unterstützung (mit Hoffnung auf Gegenleistung) als von Personen mit weniger oder ohne Macht, was mehrheitlich eben Frauen sind. Eine andere Erklärung ist, dass sich Frauen, gerade wenn sie es in führende Positionen geschafft haben, sich nicht dem „Vorwurf“ aussetzen wollen, dass sie „parteiisch“ Frauen unterstützten oder „gar Feministinnen seien“. Sollten diese Überlegungen zutreffen, so käme dies einem Teufelskreis gleich.

Nur mit mehr Unabhängigkeit – ökonomisch und sozial – können Frauen auch vermehrt Frauen unterstützen. Wichtig dabei ist aber, dass sich Frauen dieses Mechanismus bzw. dieses Teufelskreises bewusst werden.

7.3.8.3 Antwortmöglichkeit: In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt

Die Frage, ob Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft gegenüber den Männern benachteiligt sind, bejahen 67.2 % aller befragten Frauen. Davon finden 64.9 % der *wipswiss*-Frauen, 67.5 % der *frau und sia*-Frauen und – durchaus auffällig – sogar 71.4 % der Frauen ohne Anschluss an eines der beiden Netzwerke, dass sie in ihrer Berufsbranche den Männern gegenüber benachteiligt sind. Die entsprechenden Zahlen zeigt nachfolgend Tabelle 21.

Q19	In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt		
(n=114)	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	27	13	40
	67.5 %	32.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	37	20	57
	64.9 %	35.1 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	20	8	28
	71.4 %	28.6 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	84	41	125
	67.2 %	32.8 %	100 %

Tabelle 21: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu? – In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt

7.3.8.4 Antwortmöglichkeit: In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle

Noch deutlicher kommt die Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern bei der Frage zum Ausdruck, ob das Geschlecht in der Bau- und Immobilienbranche eine Rolle spiele. Wie Tabelle 22 zeigt, bejahen dies 84.2 % der *wipswiss*-Frauen und 90 % der „frau und sia“-Frauen. Noch dezidierter ist dazu die Meinung der Frauen, die keinem der beiden Netzwerke angehören: Sie bejahen diese Frage mit beträchtlichen 92.8 %.

Q19	In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle		
(n=125)	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	4	36	40
	10 %	90 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	9	48	57
	15.8 %	84.2 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	2	26	28
	7.2 %	92.8 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	15	110	125
	12 %	88 %	100 %

Tabelle 22: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu? – In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle

Die Antworten auf diese beiden Fragen belegen deutlich, dass in der Bau- und Immobilienbranche in Bezug auf Chancengleichheit ein grosser Verbesserungsbedarf besteht.

7.3.8.5 Antwortmöglichkeit: Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen

Grosse Übereinstimmung der Antworten gab es hinsichtlich der Aussage „Männer nutzen Netzwerke besser als Frauen“. Die Resultate in Tabelle 23 zeigen, dass 77.6 % aller Frauen dies zutreffend fanden. Die Frage bezieht sich auf den allgemeinen Umgang mit

Berufsnetzwerken, gemischt oder ausschliesslich für Frauen. Betrachtet man nur die Aussagen von Frauen, die einem der beiden Berufsnetzwerke angehören, so meinen sogar 81.4 % dieser Frauen, dass Männer bessere Netzwerker sind.

(n=125)	Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
frau und sia (Anzahl Personen)	31	9	40
	77.5 %	22.5 %	100 %
wipswiss (Anzahl Personen)	48	9	57
	84.2 %	15.82 %	100 %
Kein Netzwerk (Anzahl Personen)	18	10	28
	64.3 %	35.7 %	100 %
Gesamt (Anzahl Personen)	97	28	125
	77.6 %	22.4 %	100 %

Tabelle 23: Welchen Aussagen betreffend die Schweizer Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie zu? – Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen

Das Wissen um diese geschlechtsspezifischen Unterschiede hat möglicherweise dazu beigetragen, dass diese Frauen sich selbst einem Frauennetzwerk angeschlossen haben. Offen bleibt, ob mit den Antworten auch gemeint ist, dass die Männer grösseren Nutzen aus Berufsnetzwerken ziehen, weil sie sich gegenseitig optimaler und gezielter unterstützen (vgl. Tab. 19).

7.4 Ergebnisse der qualitativen Befragung

Der Fragebogen beinhaltete explizit qualitative Fragen, für deren Beantwortung einzig ein Textfeld zur Verfügung stand. Ziel dieser Art von Befragung war, dass sich die Frauen mit ihren eigenen Worten zu den Berufsnetzwerken äussern konnten und so auch Resultate zugelassen waren, die bei den „quantitativen Fragen“ nicht berücksichtigt wurden. Es handelt sich um folgende Fragen:

Frage Q14: „Worin besteht aus Ihrer Sicht der besondere Nutzen des frauenspezifischen Berufsnetzwerks?“

Frage Q15: „Was schätzen Sie besonders am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?“

Frage Q16: „Was vermissen Sie am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?“

Frage Q17: „Was empfinden Sie als nachteilig am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?“

In der Auswertung dieser vier Fragen wird nicht mehr unterschieden, wer welchem oder keinem Netzwerk zugehört, da es bei der Auswertung darum geht, die allgemeinen Befindlichkeiten der Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft zu ermitteln.

Vorab war bei den eingegangenen Antworten auffällig, dass sie vorwiegend in Form von Stichworten gegeben wurden wie beispielsweise „offene Gespräche“, „Sichtbarmachung von Expertinnen“, „einfachere gegenseitige Kontaktaufnahme“ oder „Kontakte und Netzwerk“ usw. Selten wurden ganze Sätze oder Meinungen formuliert.

Dies könnte mit dem Fragebogen zusammenhängen bzw. mit der Methodik. Alle Fragen bestehen bis zur ersten qualitativen Frage aus vorgegebenen – bis maximal neun – Antworten zum Anklicken. Diese Fragen kann man relativ schnell und intuitiv ausfüllen, ohne lange überlegen zu müssen. Dass ab der Frage nach dem besonderen Nutzen des frauenspezifischen Berufsnetzwerks plötzlich eigene Formulierungen mit eigener Meinung gefragt waren, kann als Unterbruch bzw. Temporeduktion beim Ausfüllen wahrgenommen werden und die vielen Kurzaussagen erklären.

Die gelieferten Kurzaussagen schmälern jedoch die Bedeutung der ermittelten Inhalte der Umfrage in keiner Weise. Aus den Wiederholungen von Begriffen und Aussagen entsteht zusammen mit den anderen Antworten (vgl. Kap. 7.3.1 bis 7.3.6) ein deutliches Bild über Motivation, Erwartungen und Nutzen in Bezug auf die beiden Frauennetzwerke und allgemein über die Haltung gegenüber frauenspezifischen Berufsnetzwerken.

7.4.1 Ergebnis auf Frage Q14: Was ist der besondere Nutzen?

Damit aus den eingegangenen Antworten auf die Frage „Worin besteht aus Ihrer Sicht der besondere Nutzen des frauenspezifischen Berufsnetzwerks?“ eine zusammenfassende Aussage gemacht werden kann, wurde versucht, die Antworten thematisch zu ordnen. Es geht dabei aber nicht um eine strenge Abgrenzung der Antworten, denn diese können oft auch verschiedenen Kategorien zugeordnet werden. Die Kategorien lauten:

- Fachspezifisch: Fachwissen erweitern, beruflicher Austausch, Weiterbildung
- Ökonomisch: Networking, Karriereentwicklung, Personen kennenlernen, um Aufträge zu erhalten, Personen in wichtigen Positionen kennenlernen
- Politisch: Karriereförderung (von anderen Frauen), bestimmte Interessen vertreten, unter Gleichgesinnten sein als Abgrenzung zur männlichen Berufswelt
- Sozial: Geselligkeit unter Gleichgesinnten, Kontakt zu Frauen in ähnlichen Berufen ohne bestimmtes Ziel, Gemeinsamkeiten erkennen

Antworten wie beispielsweise „Themen und Anlässe“, „Infoveranstaltungen“, „interessante Anlässe“, „Wissen und Können“, oder „Know-How-Transfer“, die der Kategorie „fachspezifisch“ zugeordnet wurden, lassen sich an einer Hand abzählen. Dies ist sehr erstaunlich, wenn man die hohe Zustimmung der Frauen bedenkt, die angaben, dass sie dem Berufsnetzwerk wegen der Vorträge, Podien und Führungen beigetreten sind (vgl. Kap. 7.3.7.1).

Die überwiegende Anzahl von Antworten kann den Kategorien „sozial“ und „politisch“ zugeordnet werden. Viele Frauen sehen den besonderen Nutzen des Berufsnetzwerks darin, dass sie „Frauen kennenlernen“, sich „ungezwungen austauschen“ und in „entspannter Atmosphäre“ sein können (soziale Zuordnung).

Noch etwas mehr Antworten hinsichtlich des besonderen Nutzens konzentrierten sich auf die Abgrenzung der männerdominierten Berufsbranche mit Aussagen wie beispielsweise „Sicht und Präsenz in dieser Männerwelt“, „in einer männerdominierten Branche eine Plattform zu haben“, „Stärken der Position der Frauen in der Branche“, „Frauen stärken“, „Unterstützung in einer männerdominierten Branche“, „sich als Aussenseiter zu fühlen in der Branche“, „kein Konkurrenzkampf“ oder „Kontakte zu Gleichgesinnten in einer (noch) männerdominierten Branche“ (politische Zuordnung).

Hinter dem Begriff „networken“ wird im Berufsumfeld oft ein ökonomischer Antrieb vermutet. Bei näherer Betrachtung der Aussagen ist allerdings festzustellen, dass die Frauen kaum einen ökonomischen Nutzen in der Mitgliedschaft des Netzwerkes sehen bzw. diesen nicht in den Vordergrund stellen. Nur wenige Aussagen deuten in diese Richtung wie „Austausch mit anderen Entscheidungsträgern“, „eventuell Aufträge daraus generieren“ oder „Frauen kennen, die ich empfehlen kann“ (ökonomische Zuordnung).

7.4.2 Ergebnis auf Frage Q15: Was schätzen Sie?

Die Antworten auf die Frage „Was schätzen Sie besonders am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?“ werden denselben Kategorien wie in Kapitel 7.4.1 zugeordnet.

Hier ergeben die Antworten ein ähnliches Bild wie bei der vorhergehenden Frage. Nur vereinzelte Aussagen wie „spannende Vorträge“, „Professionalität“, „andersartige Veranstaltungen“, „Sichtbarmachung von Expertinnen“ oder „angebotene Führungen“ können der Kategorie „fachspezifisch“ zugeordnet werden.

Unter der Kategorie „politisch“ wird vor allem hervorgehoben, dass man die gleiche

Sprache spricht, in der gleichen Situation oder unter seinesgleichen ist. „Es ist sympathischer und offener“, „Genderthemen“, „gleiche Perspektiven“, „Begegnungen auf Augenhöhe“, „unvoreingenommener Austausch mit Frauen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen“ oder „es gelten nicht die männerdominierten Regeln“ lauten beispielsweise Antworten.

Der „persönliche Austausch“ und die „Kontakte zu Frauen in der Berufsbranche pflegen“ werden am häufigsten genannt und nicht wenige Frauen äussern sich dahingehend, dass sie insbesondere die Loyalität, Hilfsbereitschaft oder die Solidarität unter den Frauen sehr schätzen.

Dass aus den im Netzwerk geknüpften Kontakten auch ein ökonomischer Nutzen entstehen soll, ist auch in diesen Antworten kaum ein Thema.

7.4.3 Ergebnis auf Frage Q16: Was sind Nachteile?

Die Antworten auf die Frage „Was empfinden Sie als nachteilig am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?“ werden von der Hälfte der Frauen mit „nichts“ beantwortet.

Einige beklagen den vermeintlich tiefen Stellenwert des Frauennetzwerks oder den Umstand, dass dieses von den Männern nicht ernst genommen werde. Antworten dazu sind: „von männlichen Kollegen manchmal als Kafichränzli¹⁰ gesehen“, „verläuft im Schatten der Wirtschaft“, „Schattendasein“, „Randgruppenverständnis“ oder „dass Männer dies eher als negativ empfinden“.

Oft wird in den Antworten die Machtfrage thematisiert, die sich entweder direkt auf das Berufsnetzwerk bezieht oder aber als strukturelles Problem angesprochen wird. Dies zeigt sich in Aussagen wie „zu wenig hochkarätige Teilnehmer“, „zu gemischt und nicht nur Entscheidungsträger“, „es fehlt zum Teil der Zugang zur Macht“ oder „echte Schlüsselpersonen fehlen, da dies zurzeit in der Branche eigentlich ausschliesslich Männer sind“.

¹⁰ Der Begriff ‚Kafichränzli‘ ist in der schweizerdeutschen Sprache gebräuchlich und meint Zusammenkünfte von Frauen zu Kaffee und Kuchen, wobei Geselligkeit im Vordergrund steht. Wird dieser Begriff in einem Berufskontext verwendet, so ist er immer abwertend gemeint.

7.4.4 Ergebnis auf Frage Q17: Was vermissen Sie?

Die Antworten auf die Frage „Was vermissen Sie am frauenspezifischen Berufsnetwork?“ werden analog zur vorhergehenden Frage von über der Hälfte der Frauen mit „nichts“ beantwortet.

Die übrigen Antworten fallen ähnlich aus wie bei der Frage nach den Nachteilen. Vermisst wird von einigen Frauen mehr Macht wie folgende Beispiele aus den Antworten zeigen: „Türoffner-Funktion“, „Leadership“, „direkter Einfluss“, „Bandbreite“, „noch mehr Entscheidungsträgerinnen“ oder „der Zugang zur Macht“.

Ebenso wird die „mangelnde Akzeptanz von Aussen“ oder vereinzelt auch „die geringe Sichtbarkeit des Berufsnetworks“ vermisst, wobei offen bleibt, welches der beiden Netzwerke gemeint ist.

Vereinzelte Stimmen bemängeln, dass die Loyalität, der Zusammenhalt, die Verbindung untereinander oder eine gewisse Umkompliziertheit im Netzwerk fehlen.

Zu den qualitativen Aussagen ist ergänzend zu bemerken, dass viele Bemerkungen der Frauen nicht in einer geschlechtergerechten Sprache gemacht, sondern generische Maskulina gebraucht wurden, obwohl es sich ausschliesslich um Frauen handelt. Die Wortwahl dürfte hier auch mit einem (teilweise fehlenden) Genderbewusstsein zu tun haben. Zur Thematik der gendergerechten Sprache wird an dieser Stelle auf den Aufsatz „Linguistik: Von Feministischer Linguistik zu Genderbewusster Sprache“ von Kristina Reiss hingewiesen (Reiss, 2008).

7.5 Verifizierung der Hypothesen

Hypothese 1: Frauen nutzen Frauennetzwerke nicht primär für ihre Karriere, sondern sie suchen den Austausch unter gleichgesinnten Berufsfrauen.

Die Antworten auf die Frage nach der Motivation für einen Beitritt in eines der beiden berufsspezifischen Frauennetzwerke der Bau- und Immobilienbranche bestätigen eindeutig, dass für die meisten Frauen die eigene Karriereplanung für den Netzwerkbeitritt nicht im Vordergrund steht (vgl. Kap. 7.3.2). Dasselbe lässt sich auch aus den Antworten zu den qualitativen Fragen (unter Kap. 7.4.1 bis 7.4.4) herauslesen. Aus der Befragung geht klar hervor, dass Frauen vor allem den Austausch unter (gleich bzw. ähnlich gesinnten) Frauen suchen.

- Die Hypothese 1 kann somit verifiziert und angenommen werden.

Hypothese 2: Frauen erhalten in Frauennetzwerken mehr Unterstützung und Anerkennung als in gemischten Berufsnetzwerken der Bau- und Immobilienwirtschaft.

Die Antworten der qualitativen Fragen beziehen sich teils auf Themen wie Loyalität, Zusammenhalt und Unterstützung in den untersuchten Frauennetzwerken. Die Antworten fallen aber durchaus kontrovers aus: Die einen loben gerade die besondere Unterstützung und andere vermissen diese. Die vielen verneinenden Aussagen hinsichtlich der Frage „unterstützen Frauen primär Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft“ können wohl nicht für eine Beurteilung der Hypothese 2 herangezogen werden, weil sich die Antworten nicht auf frauenspezifische Berufsnetzwerke, sondern auf die Berufswelt im Allgemeinen beziehen (vgl. Tab. 20). Dennoch ist in den stark divergierenden Antworten keine klare Bestätigung von Hypothese 2 zu erkennen.

- Die Hypothese 2 kann somit *nicht* eindeutig verifiziert werden und muss verworfen werden.

Hypothese 3: Mitglieder eines bau- und immobilienpezifischen Frauennetzwerks sind der Meinung, dass Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft benachteiligt sind.

Die Frage „Sind Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft gegenüber den Männern benachteiligt?“ wird in der Umfrage mit grosser Mehrheit (67.2 %) bestätigt (vgl. Tab. 21). Sodann sind gegen 90 % der Frauen der Meinung, dass das Geschlecht in der Bau- und Immobilienwirtschaft sehr wohl eine Rolle spiele (vgl. Tab. 22). In den Aussagen der qualitativen Befragung gibt es weitere Aussagen, die eine solche Meinung ausdrücken (vgl. Kap. 7.4.1 bis 7.4.4).

- Die Hypothese 3 kann somit verifiziert und angenommen werden.

8 Schlussbetrachtungen und Ausblick

Die Bau- und Immobilienwirtschaft vereint zahlreiche Berufsfelder der Schweizer Wirtschaft. Viele Frauen drängen mittlerweile in diesen nach wie vor männerdominierten Wirtschaftszweig, nicht zuletzt auch durch die diversen Weiterbildungsmöglichkeiten immobilienpezifischer Studiengänge an Schweizer Hochschulen und Universitäten.

In der Schweizer Gesamtwirtschaft beträgt der Anteil an Frauen gegenwärtig 41.1 % und im öffentlichen Sektor sogar 53.3 %. Es sind demnach nicht mehr überwiegend Männer, die in unserem Land für die Wohlfahrt sorgen. Die Frauen leisten einen fast gleich grossen Teil daran. Dennoch sind die Frauen von einem anteilmässigen Mitbesitz an wichtigen Gütern und von einer adäquaten Beteiligung an Gestaltung und Entscheidung in unserer Gesellschaft noch weit entfernt. Führungspositionen sind fest in Männerhänden. Frauen verdienen in der Schweizer Gesamtwirtschaft durchschnittlich 18.1 % weniger als Männer (vgl. Abb. 4), wobei über 40 % dieser Differenz nicht erklärbar und somit als Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten sind. Gerade bei Grossfirmen mit über 500 Beschäftigten – eben oft börsenkotierte Betriebe – werden überdurchschnittliche Lohnunterschiede festgestellt. Doch gerade diese Betriebe hätten vielfältige Möglichkeiten und Mittel, Frauen für bessere Positionen gezielt zu fördern.

In einer Untersuchung von 1999 zum Thema „Frauen in Führungspositionen: Erfahrungen, Ziele, Strategien“ kommen die Autorinnen Gisela Goos und Katrin Hansen zum Schluss, dass der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen massgeblich mit deren begrenzter Akzeptanz als Führungspersönlichkeiten und damit vor allem mit Vorurteilen in Zusammenhang steht (Goos & Hansen, 1999, zit. in Goy, 2004, S. 93). Man könnte meinen, dass Ergebnisse aus einer achtzehn Jahre alten Studie nicht mehr aktuell seien, doch die erwähnten Fakten zeigen etwas anderes. Eine spätere – zehn Jahre alte – Studie, erklärt die limitierte Anzahl von Frauen in Führungspositionen ebenfalls primär mit den in der Gesellschaft verankerten Stereotypen bzw. Rollenerwartungen (Nelson & Levesque, 2007, S. 212). Viele Forschungsergebnisse zu Genderthemen der letzten zwanzig Jahren sind aktueller denn je – oder anders formuliert: Es hat sich strukturell und gesellschaftlich in diesem Thema wenig bewegt.

Innerhalb dieser traditionell patriarchalen gesellschaftlichen Strukturen sind auch das Selbstverständnis und die Tradition von Männern begründet, sich gegenseitig zu unterstützen und sich beruflich zu vernetzen. Nicht, dass Frauen keine Netzwerktradition hät-

ten; diese ist jedoch vorwiegend im sozialen und familiären Umfeld verankert. Das Vordringen von Frauen in eine breitere Berufswelt setzte nach dem zweiten Weltkrieg ein und avancierte vor allem ab den 1980er-Jahren im Zuge der Frauenbewegung zu einem gesellschaftlichen Thema. Die in dieser Zeit gegründeten Frauennetzwerke waren fast immer mit politischen Forderungen für gleiche Rechte der Frauen und mehr Mitsprache bei gesellschaftlichen Themen verknüpft. Viele reine Berufsnetzwerke für Frauen sind erst einige Jahre später entstanden, dennoch können sie als direkte Weiterführung der Frauenbewegung betrachtet werden.

Die in der vorliegenden Arbeit erwähnten frauenspezifischen Berufsnetzwerke der Bau- und Immobilienwirtschaft sind zwischen 1987 und 2015 entstanden, wobei viele erst nach 2000 gegründet wurden. Diese Berufsnetzwerke präsentieren sich bezüglich der Genderthematik unterschiedlich kämpferisch. Chancengleichheit, Karriereförderung und persönliche Entwicklung von Frauen in der Branche werden als explizite Ziele bei den meisten, aber nicht bei allen Netzwerken formuliert. Das Sichtbarmachen von Spezialistinnen und Fachfrauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft proklamieren aber durchgehend alle diese Netzwerke. Ebenso bieten praktisch alle Netzwerke ein Mentoringprogramm an.

Die Frauen der beiden befragten Berufsnetzwerke *wipswiss* und *frau und sia* sehen den grössten Nutzen ihrer Mitgliedschaft darin, andere Frauen der Bau- und Immobilienbranche kennenzulernen, sich in angenehmer und ungezwungener Atmosphäre austauschen und an Führungen sowie Vorträgen teilnehmen zu können. Der Fokus auf die eigene Karriere schien für einen Netzwerkbeitritt nicht im Vordergrund zu stehen. Die Berufsnetzwerke *wipswiss* und *frau und sia* positionieren sich unterschiedlich. Beispielsweise hatten ideologische Gründe für den Beitritt der Frauen von *frau und sia* einen deutlich höheren Stellenwert als für diejenigen der *wipswiss*-Frauen. Hingegen fanden es die Frauen von *wipswiss* wichtiger, sich im Netzwerk als Person und die eigenen Dienstleistungen bekannt zu machen. Sie beurteilten auch den Zugang zu Entscheidungs- und Machträgerinnen als wichtiger als die Frauen von *frau und sia*. Gleicher Meinung sind die Frauen beider Netzwerke bei der Frage, ob Frauen gegenüber Männern in der Bau- und Immobilienwirtschaft benachteiligt sind (*wipswiss* 64.9 %, *frau und sia* 67.5 %). Und noch einig waren sich alle Frauen darin, dass eben das Geschlecht in ihrem Beruf – in der Bau- und Immobilienwirtschaft – eine entscheidende Rolle spiele (84.2 % und 90 %).

Vor diesem Hintergrund überrascht es, dass die Netzwerkfrauen nicht fordernder sind und auf „politische Worte“ nicht auch „Taten“ verlangen. Eine mögliche Begründung liegt wohl in der beruflichen Abhängigkeit von Männern. Will frau in der Branche Zugang zu guten Positionen oder zu männlich dominierten Wirtschaftsnetzwerken erhalten, so stellt neben dem Geschlecht eine zu feministische Haltung ein wohl noch grösseres Hindernis dar. Es stimmt nachdenklich, dass Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft ihre Arbeit im Bewusstsein um ihre klare Benachteiligung leisten müssen. Das schwächt und kostet Energie. Berufsnetzwerke für Frauen können hier auch als Erholungsinseln dienen. Auch der weitere Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken ist vielfältig: andere Frauen im gleichen Berufsfeld kennenlernen, Wissen erhalten und weitergeben, an Förderprogrammen teilnehmen, sich austauschen und Frauen weiterempfehlen oder selbst empfohlen werden usw. Die Berufsnetzwerke können den Frauen helfen, sich „Netzwerk-kompetenzen“ anzueignen, um diese in der Berufswelt nutzbringend einzusetzen. Darüber hinaus sind Berufsnetzwerke für Frauen auch als Fundament für die Reflexion der Gemeinsamkeiten zu betrachten, die eine Übertragung auf gesellschaftliche Strukturen zulassen.

Was berufsspezifische Frauennetzwerke aber nicht leisten können, kann mit den Worten von Antje Goy erklärt werden:

„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 Spitzengehälter, solange Frauen nicht verstärkt in Führungspositionen gelangen und aus diesen heraus andere Frauen nachziehen“ (Goy, 2004, S. 141–142).

Damit sich die Situation von Frauen in der Berufswelt ändert, sind grundlegende gesellschaftliche Veränderungen und der klare politische Wille, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, notwendig. Es braucht konkrete Massnahmen wie Förderprogramme und Frauenquoten verbunden mit systematischen Kontrollen der Gleichstellungsfortschritte sowie Sanktionen bei Nichterfüllung.

Dadurch würde sich auch die Situation der Berufsfrauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft wesentlich verbessern und sich der Frauenanteil in den oberen Chargen massgeblich erhöhen, sodass Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft dereinst sagen können werden, dass das Geschlecht keine Rolle spielt und sie sich nicht benachteiligt fühlen.

Quellenangaben

- Bargfrede, A., Fuchslocher, E., Kollewe, K. & Pittius, K. (2011). *Frauen Netzwerke. Spinnstuben statt Kaminabende?* Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Barnes, J. A. (1954). Class and Committees in a Norwegian Island Parish. *Human Relations*. 1954, Nr. 7, 39–58.
- BB1 2017 399. *Botschaft des Bundesrates zur Revision des Aktienrechts* vom 23.11.2016.
- Bock, S. (2002). *Regionale Frauennetzwerke. Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen*. Wiesbaden: Springer.
- Bundesamt für Statistik (2008a). *NOGA 2008. Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige, Erläuterungen*. Neuchâtel: Autor. Gefunden unter <http://europa.eu.int/comm/equal>.
- Bundesamt für Statistik (2015a). *Medienmitteilung zu Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2014*. Neuchâtel: Autor. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.39777.html>.
- Bundesamt für Statistik (2015b). *Lohnkomponenten. Sonderzahlungen und Boni*. Neuchâtel: Autor. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnkomponenten.html>.
- Bundesamt für Statistik (2017a). *SAKE in Kürze 2016*. Neuchâtel: Autor. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.3079803.html>.
- BASS – Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (2017). *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*. Bundesamt für Statistik (Hrsg.). Bern. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.2118701.html>.
- Commitee de droits de l’homme (2017). *Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la Suisse*. Genf: Autor.
- Cordes, M. (2004). Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In R., Becker & B., Kortendieck (Hrsg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 712–720). Wiesbaden: VS Verlag.

- Doblhofer, D. & Küng, Z. (2008). *Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor. Das Praxisbuch*. Heidelberg: Springer.
- Dutu, R. (2014). *Women's Role in the Swiss Economy*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1144, Paris: OECD Publishing.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2013). *Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends*. Bern: Autor.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (2015). *Viel erreicht, neu herausgefordert. 40 Jahre Eidgenössische Kommission für Frauenfragen*. Bern: Autor.
- Europäische Kommission (2005). *EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming*. Luxemburg: Autor.
- Europäische Union (1997), *Vertrag von Amsterdam*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Gefunden unter <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf>.
- Frerichs, P. & Wiemert, H. (2002). *Ich gebe, damit du gibst. Frauennetzwerke, strategisch, reziprok, exklusiv*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gilbert, J.A. & Ones, D.S. (1989). Role of Informal Integration in Career Advancement. Investigations in Plural and Multicultural Organizations and Implications for Diversity Valuation. *Sex Roles*, 1989, Vol. 39, Nr. 9/10, 688–689.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (2008). *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gloor, D., & Meier, H. (2006). *Mentoring in der Politik – Evaluation des Pilotprojekts «von Frau zu Frau»*. Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (Hrsg.). Zürich: Social Insight GmbH.
- Goos & Hansen (1999). *Frauen in Führungspositionen. Erfahrungen. Ziele. Strategien*. Münster und Berlin: Waxmann.
- Goy, A. (2001). Berufliche Netzwerke als Erfolgsstrategie für Frauen? *GwG, Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie e.V.* 2001 (Heft 3–4), 170–172.
- Goy, A. (2004). *Vernetzte Frauen. Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen*. Gelsenkirchen: VSTP Verlag Soziale Theorie & Praxis GmbH.
- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. 1973, Vol. 78/6. 1360–1380.

- Held, Th. & Levy, R. (1974). *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft. Eine soziologische Analyse am Beispiel der Schweiz* (Vol. 1). Frauenfeld und Stuttgart: Rüegger.
- International Labour Organization (ILO) (2017). *World Employment and Social Outlook. Trends for women 2017*. Gefunden unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf.
- Jacquemart, Ch. (2017, 14. August). *Von Lohngleichheit noch weit entfernt*. Radiosendung und Onlineartikel. Basel: SRF. Gefunden unter <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/von-lohnleichheit-noch-weit-entfernt>.
- Keller, E. (2015). Viel erreicht – neu herausgefordert. In *Viel erreicht, neu herausgefordert. 40 Jahre Eidgenössische Kommission für Frauenfragen*. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF (Hrsg.). Bern.
- Keupp, H. (1988). Riskante Chancen. Das Subjekt zwischen Psychokultur und Selbstorganisation. In *Sozialpsychologische Studien* (S. 97–130). Heidelberg: Asanger.
- Krell, G. (2000). Managing Diversity. Chancen für Frauen. In *Managing Diversity. Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen. Kobra-Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 14* (S. 27–35). Berlin.
- Lempen, K. & Voloder, A. (2017). *Analyse der kantonalen Rechtsprechung zum Gleichstellungsgesetz (2004–2015)*. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.). Bern.
- Mayr-Kleffel, V. (1991). *Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource*. Opladen: Leske + Budrich.
- McKinsey Global Institute (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Gefunden unter www.mckinsey.com/mgi.
- Mitchell, J.C. (1969). *Social Networks in Urban Situations. Analysis of Personal Relationships in Central African Towns*. Manchester: Manchester University Press.
- Moreno, J.L. (1954). *Die Grundlagen der Soziometrie*. Köln: Westdeutscher Verlag sowie Opladen: Leske & Budrich, 1996.
- Morrison, A.M. & von Glinow, M.A.Y. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*. 1990 (45. Jg.), 200–208.

- Nelson, T. & Levesque, L. L. (2007), The Status of Women in Corporate Governance in High-Growth, High-Potential Firms. In *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31. 209-232. doi:10.1111/j.1540-6520.2007.00170.x.
- OECD (2016). *Education at a Glance 2016*. Paris: Autor.
- Reiss, K. (2008). Linguistik. Von Feministischer Linguistik zu Genderbewusster Sprache. In R., Becker & B., Kortendiek (Hrsg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 742-747). Wiesbaden: VS Verlag.
- Rigassi, B. & Büsler, U. (2014). *Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa*. Im Auftrag des Ressorts Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.). Zürich: Brugger und Partner AG.
- Segerman-Peck, L. M. (1994). *Frauen fördern Frauen – Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Schilling, G. (2017). *Schillingreport 2017. Transparenz an der Spitze. Die Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors*. Zürich: Autor.
- Simmel, G. (1989), Über soziale Differenzierung. Die Probleme der Geschichtsphilosophie, In H. J., Dahme (Hrsg.), *Aufsätze 1887–1890*. Gesamtausgabe, 2. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Straus, F. (2002). *Netzwerkanalysen. Gemeindepsychologische Perspektiven für Forschung und Praxis*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Thürmer-Rohr, C. (2001). Kanal der meisten. Aus der Not geboren. Kritische Anmerkungen zu dem Begriff «Geschlechterdemokratie». In *Freitag*, 2.2.2001.
- von Kardorff, E. (1989). Soziale Netzwerke. Sozialpolitik und Krise der Vergesellschaftung. In E., von Kardorff, W., Stark, R., Rohner, P., Wiedemann (Hrsg.). *Zwischen Netzwerk und Lebenswelt. Soziale Unterstützung im Wandel. Wissenschaftliche Analysen und praktische Strategien* (S. 27-61). München: Profil.
- Wolff, M. & Ewert, Ch. (2001). Fäden spinnen, Knoten knüpfen – Energie freisetzen, in Bewegung sein. Netzwerke im Umfeld von Frauenbildung. In W., Gieseke (Hrsg.). *Handbuch zur Frauenbildung* (S. 237–246). Opladen: Leske & Budrich.
- World Economic Forum (2016). *The Global Gender Gap Report*. World Economic Forum (Hrsg.). Genf: Autor. Gefunden unter <http://reports.weforum.org>.
- Zehnder, E. (2016). *Global Board Diversity Analysis 2016*. Gefunden unter www.egonzehnder.com/GBDA#GBDA16.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Thema „Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft“ selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen benutzt habe.

Alle Stellen die wörtlich oder sinngemäss aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Falle durch Angabe der Quelle (auch der verwendeten Sekundärliteratur) als Entlehnung kenntlich gemacht.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

Zürich, 28. August 2017



Bettina Burkhardt

Anhang 1: Überblick über die europäischen Frauennetzwerke in der Bau- und Immobilienwirtschaft

	Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., D	Le Cercle des Femmes de l'immobilier, F	WIP - Women in Property, GB	Salon Real - Club von und für Frauen in der Immobilienwirtschaft, A	Associazione real estate ladies (AREL), IT	DWIRE Dutch woman in real estate, NL	WIRES Woman in real estate Spain	wipswiss - Women in property switzerland association, CH
Gründungsjahr / Founding year	2000	1997	1987	2009	2006	2007	2015	2014
Mitgliederzahl / number of members	800	120	900	172	260	keine Angaben	keine Angaben	200
Kosten / cost	210 EUR	–	113-158 EUR	300 EUR	150 EUR	125 EUR	130 CHF	300 CHF
Gruppen / number of regional groups	Nationale Organisation mit 11 Regionalgruppen	keine Angaben	Nationale Organisation 12 Regionalgruppen über 350 Anlässe	–	–	–	–	Nationale Organisation mit 2 Regionalgruppen
Anzahl Treffen und Anlässe p.a. / number of meetings and	keine Angaben	keine Angaben	über 350 Anlässe	5 x Clubmeeting + Sonderevents (Grossevents, Podiumsdiskussion, Branchenveranstaltungen, Reisen etc.)	–	–	ca. monatliche Anlässe	10
Mentoringprogramm / mentoring program	Ja	Ja, «Cercle complice»	Ja, WIP Cross-Mentoring-Programm	Ja	Ja	Ja	keine Angaben	Ja
Förderpreis / promotion prize	Ja: Ingeborg Warschke-Nachwuchsförderpreis	Ja	Ja, WIP National Student-Awards	Nein	Ja, RE Innovation Lady	Ja, «Dyre Vastgoedvrouw»-Preis	Ja, Seminare und Kurse	Nein
Internationale Kooperationen mit Frauennetzwerken im Bau- und Immobilienbereich / international cooperation with real estate woman network	AREW, CREW, Cercle des Femmes de l'immobilier Frankreich, Salon Real, WIP, wipswiss	Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., wipswiss	keine Angaben	Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., wipswiss	wipswiss	wipswiss und andere	keine Angaben	Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V., Le Cercle des Femmes de l'immobilier, DWIRE, WIP, Salon Real, AREL
Partnerschaften mit Hochschulen / networking with universities	keine Angaben	keine Angaben	Ja, durch die National Student Awards programme, Speed Interviewing und CV-Workshops	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	Universität Zürich, Hochschule Luzern, Academy for best Execution, SIREA
Netzwerke mit anderen Fachverbänden / networking with other professional association	gff, RICS Deutschland, ZIA, FDK	ORE, FSIF, Association des Directeurs Immobilières, RICS France, Green Building Council, Association Bâtiment Bas Carbone	RICS Visible Women, NAVIG, RTP, Constructing Excellence. Also contributing to the Government All Party Parliamentary Group on Women and Work	FIABCI Austria, RICS, ÖVI	RICS, Collegio geometrie della provincia della milano, F.I.M.A.A., FIABCI, AICI	keine Angaben	Ja	ULI
Teilnahme an Messen / participation on real estate fair, exhibition	Expo Real, Mipim	keine Angaben	Mipim	Expo Real	AreHExpo	Expo Real	keine Angaben	Expo Real, Mipim
Aufnahmeverfahren / procedure of membership	schriftliche Bewerbung	keine Angaben	keine Angaben	1) Schriftliches Ansuchen mit CV, Motivations schreiben und 2 Referenzschreiben 2) Gastbesuch Clubmeeting 3) Aufnahmegespräch	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	schriftliche Bewerbung
Social Media	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	Facebookgruppe Salon Real - Women in Real Estate Austria	LinkedIn, Twitter, Facebook	keine Angaben	keine Angaben	LinkedIn
Spezielles	Organisatorin des Bundeskongresses Visionale	Gala-Dinners	keine Angaben	Jobbörse	Veranstaltungskalender	DWIRE Magazine	keine Angaben	grosser gender-übergreifender Jahresanlass (Immobilienkonferenz)

Anhang 2: Mailschreiben an die Mitglieder von *frau und sia* sowie *wipswiss*

frau +
femme +
donna +
woman +

Liebes Mitglied

netzwerk frau und sia unterstützt die nachfolgende Forschungsarbeit des Studiengangs Curem der Universität Zürich (www.curem.ch).

▪ **Forschungsumfrage...**

Bettina Burkhardt, Dipl. Architektin ETH, Frau baut AG (www.fraubaut.ch), untersucht in ihrer Curem-Abschlussarbeit **Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft**.

Für die Aussagekraft der Resultate und deren Nutzen – auch für netzwerk frau und sia – ist eine möglichst breite Teilnahme von grossem Interesse. Die Forschungsumfrage wird auch konkrete Informationen zu unserem Berufsnetzwerk liefern.

-->[Link zur Umfrage](#)

Die Teilnahme an der Umfrage ist ab sofort und bis Montag, 24. Juli 2017 möglich, danach wird der Umfrage-Link geschlossen. Die Umfrage dauert ca. 10 Minuten.

Wir bedanken uns, auch im Namen von Bettina Burkhardt, für eure Unterstützung.

Beste Grüsse
Beatrice Aebi
Präsidentin Netzwerk frau und sia

Liebes Mitglied

wipswiss – das Netzwerk für weibliche Führungskräfte der Schweizer Immobilienbranche unterstützt die nachfolgende Forschungsarbeit des Studiengangs Curem der Universität Zürich (www.curem.ch).

Bettina Burkhardt, dipl. Architektin ETH, Frau baut AG und Mitglied bei wipswiss, untersucht mit ihrer Curem-Abschlussarbeit **Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft**.

Für die Aussagekraft der Resultate und deren Nutzen – auch für wipswiss – ist eine möglichst breite Teilnahme von grossem Interesse. Die Forschungsumfrage wird auch konkrete Informationen zu unserem Berufsnetzwerk liefern.

--> **LINK ZUR UMFRAGE**

Die Teilnahme an der Umfrage ist ab sofort und bis am Montag, 24. Juli 2017 möglich, danach wird der Link zur Umfrage geschlossen. Die Umfrage dauert ca. 10 Minuten.

Wir bedanken uns, auch im Namen von Bettina Burkhardt, für die Teilnahme.

Beste Grüsse

Anne-Catherine Imhoff
Präsidentin wipswiss

Andrea Rohrer
Geschäftsführerin wipswiss

wipswiss
women
in property
switzerland
association

wipswiss - women in property switzerland association, Löwenstrasse 1, CH-8001 Zurich
E-Mail: info@wipswiss.ch; Tel: +41 44 217 92 22; www.wipswiss.ch

Anhang 3: Persönliches Mailans Schreiben zur Befragung

Liebe Berufskolleginnen

Liebe Freundinnen

Im Rahmen meiner Abschlussarbeit des Studiengangs Curem an der Universität Zürich (www.curem.ch) untersuche ich **Motivation, Erwartungen und Nutzen von frauenspezifischen Berufsnetzwerken in der Bau- und Immobilienwirtschaft.**

Meine Umfrage ging heute an alle Mitglieder der beiden Berufsnetzwerke *wipswiss* und *netzwerk frau und sia*. Für die Aussagekraft der Resultate sind aber auch Teilnehmerinnen von grossem Interesse, die in keinem der beiden Netzwerke Mitglied sind.

Mit eurer Teilnahme an der Umfrage unterstützt ihr – unabhängig einer Mitgliedschaft in den beiden Netzwerken – die Forschung an der Universität Zürich.

Die Teilnahme an der Umfrage ist ab sofort und bis am Montag, 24. Juli 2017 möglich, danach wird der Umfrage-Link geschlossen.

Die Umfrage dauert ca. 10 Minuten.

[-->Link zur Umfrage](#)

Die Umfrage darf gerne auch an weitere Berufsfrauen in der Bau- und Immobilienbranche weitergeleitet werden.

Vielen Dank für eure Unterstützung und beste Grüsse

Bettina Burkhardt

Bettina Burkhardt
Dipl. Architektin ETH
cand. MAS UZH Real Estate



Fraubaut AG
Kasernenstr. 77b
8004 Zürich

www.fraubaut.ch
bettina@fraubaut.ch
+41 76 370 52 58

Q6 Sie sind bei wipswiss oder frau und sia oder einem anderen bau- und immobiliespezifischen Frauennetzwerk Mitglied. Wie reagieren Ihre männlichen Berufskollegen darauf?

	trifft zu (1)	trifft manchmal zu (2)	trifft nicht zu (3)
Sie sind interessiert und verstehen, dass es solche Netzwerke braucht (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie interessieren sich nicht für das Netzwerk (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sage ihnen nicht, dass ich da Mitglied bin (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie belächeln das Netzwerk oder äussern sich abwertend (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie bieten ihre Unterstützung an (Beziehungsnetz, Fachwissen o.a.) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie beneiden mich um dieses Berufsnetzwerk (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Bemerkung (auch ohne Texteingabe eine Antwort ankreuzen um weiter zu kommen) (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 Sind Sie in anderen frauenspezifischen Berufsnetzwerken Mitglied? (Zutreffendes ankreuzen)

- BPW Switzerland Business & Professional Women (1)
- KMU Frauen Schweiz Verband Frauenunternehmen (3)
- Juristinnen Schweiz (2)
- VCHU Verband Schweizer Unternehmerinnen (6)
- Wirtschaftsfrauen Schweiz (8)
- andere (11) _____
- Nein, ich bin in keinem frauenspezifischen Netzwerk (10)

Q8 Warum sind Sie in keinem (weiteren) frauenspezifischen Berufsnetzwerk? (Zutreffendes ankreuzen, Mehrfachantwort möglich)

- Frauenspezifische Berufsnetzwerke bringen mir keinen Nutzen (1)
- Ich bin bereits in genug anderen Berufsnetzwerken (2)
- Ich überlege mir, nächstens in ein berufsbezogenes Frauennetzwerk beizutreten (3)
- Der Mitgliederbeitrag ist mir zu teuer (4)
- Ich möchte nicht als Feministin etikettiert werden (5)
- anderes (6) _____

Q9 Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft bei wipswiss?

	war wichtig (1)	war nicht wichtig (2)	habe ich mir nicht überlegt (3)
Das Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen usw.(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Mentoringprogramm von wipswiss (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Dienstleistungen bekannter machen (Akquirieren) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mich als Person bekannter machen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen in der männerdominierten Berufsbranche kennenzulernen (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Fachwissen erhalten (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes (auch ohne Texteingabe bitte eine Antwort ankreuzen, um weiter zu kommen) (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 Was war ausschlaggebend für Ihre Mitgliedschaft beim Netzwerk frau und sia?

	war wichtig (1)	war nicht wichtig (2)	habe ich mir nicht überlegt (3)
Angebot von Vorträgen, Podien, Führungen (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Förderprogramm von frau und sia (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Diestleistungen bekannter zu machen (Akquirieren) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mich als Person bekannter machen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen in der männerdominierten Berufsbranche kennenzuler- nen (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideologische Gründe / Sympathie für Frauenprojekte (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (Macht) zu erhalten (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Fachwissen (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderes (auch ohne Texteingabe bitte eine Antwort ankreu- zen, um weiter zu kommen) (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11 In welchem Schweizer Berufsnetzwerk der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Sie sonst noch Mitglied? (Zutreffendes ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

- RICS Royal Institution of Chartered Surveyors (1)
- SAV Schweizer Anwaltsverband (Fachanwalt Bau- und Immobilienrecht) (2)
- SIA Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein (3)
- SIV Schweizer Immobilienschätzer-Verband (4)
- SVIT Schweizer Verband der Immobilienwirtschaft (5)
- andere (7) _____
- Ich bin in keinem (weiteren) Berufsnetzwerk (6)

Q12 Wie oft nahmen Sie in den letzten 12 Monaten an einem Netzwerkanlass teil?

	0x (1)	1-2x (2)	3-4x (3)	5-6x (4)	>6x (5)
bei wipswiss (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei frau und sia (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bei gemischten Netzwer- ken (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderen Frauennetzwer- ken (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderes (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q13 Welche der folgenden sozialen Netzwerke nutzen Sie zur beruflichen Vernetzung?

- LinkedIn (1)
- Xing (2)
- Facebook (3)
- Twitter (4)
- anderes (5) _____
- Ich nutze keine Sozialen Netzwerke zu Berufszwecken (6)

Q14 Worin besteht aus Ihrer Sicht der besondere Nutzen des frauenspezifischen Berufsnetzwerks?**Q15 Was schätzen Sie besonders am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?****Q16 Was empfinden Sie als nachteilig am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?**

Q17 Was vermissen Sie am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?**Q18 Welchen Aussagen betreffend Ihres Frauennetzwerkes stimmen Sie zu?**

	trifft zu (1)	trifft nicht zu (2)
Ich kann authentischer sein als in gemischten Netzwerken (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte Informationen, die ich brauche (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte mehr Anerkennung als in gemischten Netzwerken (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte Zugang zu Entscheidungsträgerinnen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mit allen Frauen problemlos in Kontakt treten (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Frauennetzwerk ist für meine Karriere nützlich (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aussagen (auch ohne Texteingabe bitte eine Antwort ankreuzen, um weiter zu kommen) (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q19 Welchen Aussagen betreffend Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie – mit Ihren persönlich gemachten Erfahrungen – zu?

	trifft zu (1)	trifft nicht zu (2)
Männer unterstützen in der Berufswelt primär Männer (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen unterstützen in der Berufswelt primär Frauen (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Bau- und Immobilienwirtschaft sind Frauen gegenüber den Männern benachteiligt (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Bau- und Immobilienwirtschaft spielt das Geschlecht keine Rolle (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer nutzen Berufsnetzwerke besser als Frauen (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Berufswelt gelten männerspezifische Spielregeln, bei denen ich nicht gleichermassen partizipieren kann (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aussagen (auch ohne Texteingabe bitte eine Antwort ankreuzen, um weiter zu kommen) (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q20 Welches ist der höchste Abschluss Ihrer Erstausbildung?

- Hochschule (Universität oder ETH) (1)
- Fachhochschule FH (2)
- Höhere Fachschule (ehemals Technikerschule) (3)
- Höhere Fachprüfung HFP (4)
- anderes (5) _____

Q21 In welchem Fachgebiet habe Sie Ihre Erstausbildung abgeschlossen?**Q22 Haben Sie eine bau- oder immobilienpezifische Weiterbildung (nach Ihrer Erstausbildung)? (Zutreffendes ankreuzen)**

- Nein (1)
- Ja, welchen Fachtitel haben Sie erworben? (2) _____

Q23 In welchem Bereich sind Sie heute berufstätig?

- Architektur / Ingenieurwesen (1)
- Bau- und Immobilienrecht, Notariat (2)
- Bewirtschaftung / Verwaltung (3)
- Bauherrentreuhand / Bauherrenvertretung (4)
- Entwicklung (Projektentwicklung, Projektleitung) (5)
- Facility Management (6)
- Finanzierungen (Banken, Leasinggesellschaften) (7)
- Immobilienbewertung / -schätzung (8)
- Immobilientreuhand (9)
- Real Estate Management (PREM / CREM) (10)
- Vermittlung (Maklerwesen, Transaktionsmanagement, Marketing) (11)
- anderes (12) _____

Q24 Welche berufliche Position haben Sie heute?

- Ich bin selbständig (1)
- Oberstes Kader: Geschäftsführung eines Unternehmens, DirektorIn eines Amtes (2)
- Oberes Kader: Leitung oder Mitwirkung in der Geschäftsleitung (3)
- Mittleres Kader: Bereichsleitung, hohe Stabsfunktion (4)
- Unteres Kader: Ausführungsorientierte Leitung eines Teilbereichs, qualifizierte Stabsfunktion (5)
- Unterstes Kader: Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung (6)
- anderes (7) _____

Q25 Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie (nach Abschluss Ihrer Erstausbildung)?

- 1-5 Jahre (1)
- 6-10 Jahre (2)
- 11-15 Jahre (3)
- 16-20 Jahre (4)
- mehr als 20 Jahre (5)

Q26 Ist Ihre heutige berufliche Tätigkeit Vollzeit oder Teilzeit?

- Vollzeit (100%) (1)
- Teilzeit (%) (2) _____
- Ich arbeite zur Zeit nicht (3)

Q27 Wie gross ist der Betrieb, in dem Sie zur Zeit arbeiten?

- Ich bin AlleinunternehmerIn (1 Person) (1)
- Kleinbetrieb (2-19 Arbeitnehmende) (2)
- Mittelbetrieb (20-49 Arbeitnehmende) (3)
- Grossbetrieb (50-249 Arbeitnehmende) (4)
- Konzern, Holding, Verwaltung (250 und mehr Arbeitnehmende) (5)

Q28 Haben Sie neben Ihrem Beruf regelmässig Kinder zu betreuen?

- Ja (1)
- Nein (2)
- Kommentar möglich (3) _____

Q29 Haben Sie abschliessende Bemerkungen?

Anhang 5: Antworten die auf Fragen Q14 bis Q23 sowie Q28 und Q29

Die nachfolgenden Tabellen und Antworten entstammen eins zu eins dem Programm *Qualtics*, mit dem die Umfrage durchgeführt wurde. Die von den Frauen gemachten Angaben sind unverändert und können Tipp- oder Schreibfehler enthalten. Es sind alle Antworten der qualitativen Umfrage ersichtlich.

Es wurden zusätzliche Tabellen inkl. Anmerkungen der Frauen aufgelistet, die in der Forschungsarbeit nicht kommentiert wurden.

Q14 - Worin besteht aus Ihrer Sicht der besondere Nutzen des frauenspezifischen Berufsnetzwerks?

Kontakte, Erfahrungen der anderen Frau mit ähnlichen Situationen

Die gegenseitige offene Unterstützung

Vernetzen

Für Frauen eine zusätzliches Netzwerk um in den Männerdomänen von weiteren Angeboten in welchen man nicht in der Unterzahl ist zu profitieren.

Gegenseitige Unterstützung

Austausch unter Frauen

Erfahrungsaustausch

-

persönlicher Austausch von Gleichgesinnten

Unterstützung junger Frauen

Austausch, Kreativität

Gegenseitiges kennenlernen und vernetzen unter frauen

Autausch von Fachwissen

Austausch mit anderen Entscheidungsträgern

Frauen sichtbar machen

Information

immer ein wenig das Gras wachsen hören ;-)

Themen der Anlässe

Austausch mit Gleichgesinnten

Frauen vernetzen und sichtbar machen

Networking

Frauen stärken

intimeres Netzwerk

interessantere Anlässe

Stärken der Position von Frauen in der Branche, Vernetzung

wipswiss hat mich vom Inhalt her angesprochen, ob nur Frauen oder gemischt ist mir egal.

Sich als Frau nicht als Aussenseiter zu fühlen in der Branche

Austausch, direkte Kommunikation, Karriereentwicklung

Kontakte

Frauen öffnen ihren Kreis für andere Frauen

Die gegenseitige Solidarität

Austausch

Know-How-Transfer, Rekrutierung, Infoveranstaltungen

Frauen mit akademischem und branchenrelevanten Background zu treffen.

Mehr Frauen trauen sich, ihre Meinung zu äussern.
Networking
Austausch von Ideen, Wissen und Können
Networking
andere Frauen aus der Branche kennenlernen + evtl. Aufträge daraus generieren
In einer entspannten Atmosphäre können Frauen aus der Immobilienbranche kennengelernt werden.
Erfahrungsaustausch
einfachere gegenseitige Kontaktaufnahme
Kontakte zu Gleichgesinnten in einer (noch) männerdominierten Branche, offener Austausch, neue Freundschaften
Vernetzung in der Immobilienbranche; ungezwungener Austausch; Motivation / andere Frauen als Vorbild
Frauen aus anderen Bereichen in der Immobilienwirtschaft kennen zu lernen
andere Frauen kennen lernen
Kontakte/Netzwerk
Austausch, Weiterbildung
networking / kontakte
Kein Konkurrenzkampf
Interessante Menschen kennen zu lernen
nicht allein zu sein in frauenspezifischen Fragen
Spezifisches Netzwerk, schnelles und unkompliziertes kennenlernen von wichtigen Frauen in der Immobilienwirtschaft
Yyyf
Kontakte
Frauenpower erfahren
Kundenseitig sind meine Ansprechpersonen häufig nur Männer. So habe ich die Möglichkeit vermehrt Frauen kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen
Berufs und Lebensmodelle kennenlernen, Vernetzung
austausch, frauen kennen, die ich empfehlen kann,
Kennenlernen, Sicht und Presenz in dieser Männerwelt
Familie und Beruf sind eine gute Basis für Diskussionen
Netzwerkpflege
kann ich leider nicht beantworten, da es für mich persönlich keinen Nutzen hat
Unkomplizierte Kommunikation
Diverse
Unterstützung in einer männerdominierten Branche
In einer männerdominierten Branche eine Plattform zu haben
Unterstützung im Berufsalltag, frauenspezifische Themen, aber auch berufsspezifische Themen
Networking
Solidarität, ungezwungene Atmosphäre

Q15 - Was schätzen Sie besonders am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?

die Kontakte zu Frauen im Beruf
Wir Frauen sitzen im selben Boot und müssen uns in einer von männerdominierten Welt durchsetzen. Hierbei kann man sich austauschen.
Genderthemen
Offenheit und Leidenschaft für die Berufe
andere Frauen kennenlernen, die in gleicher Situation sind

Die Hemmschwelle ist kleiner und man hat ähnlichere Ansichten.
Bekanntschaften
Fokus frauenspezifischer Themen
wir haben alle ähnliche Bedürfnisse, da wir eine Minderheit sind
den Umgang unter Frauen
netzwerken, Diskussion
Austausch unter gleichgesinnte
Aktivitäten
Andersartige Veranstaltungen als Vorträge
Anderer Umgang
Sichtbarmachung von Expertinnen
Kontakte
Gleiche Perspektive
Projekt
persönlicher Austausch
Kontakt zu Architektinnen
-
-
n/a
Austausch, Diversität
die frauenorientierten Themen und die gute Gesellschaft
Wir sprechen oft die gleiche Sprache
Unvoreingenommener Austausch mit Frauen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen
Kontakte mit Immofrauen
Information
Menschen
die Unkompliziertheit
Austausch mit Gleichgesinnten
Frauen unter sich hat eine eigene Qualität, wie Männer unter sich oder gemischte Gruppen
Austausch von Frauen in der gleichen Branche
offene Gespräche
Professionalität
sympathischer und offener als "Männernetzwerke"
Ähnliche Probleme und Fragestellungen, guter Austausch, Verständnis
Man lernt sich schneller kennen
Eine gewisse Solidarität und Berufsspezifische Gespräche
Angenehme Atmosphäre, direkte Kommunikation
man spricht die gleiche Sprache, dadurch gibt es weniger Missverständnisse. Ich bekomme dort Zugang und Möglichkeiten, die mir ein männerdominiertes Netzwerk nicht ohne Weiteres bieten würden. Es schafft einen Ausgleich zu bestehenden, die Frauen benachteiligenden Situationen.
Dass man voneinander lernen kann
Information und Kontakte
Ich finde die Förderung grundsätzlich sehr sinnvoll da es leider in der Architektur auch wesentlich weniger selbstständige Frauen gibt als Männer
Gute Projektauswahl für Vorträge
andere Planerinnen kennenlernen
Mehrere Frauen erreichen viel zusammen und es macht Spaß und motiviert

Begegnung auf gleicher Augenhöhe

Austausch

gegenseitiges Verständnis

Weniger Prahlerei, mehr sachbezogen,

Man kann offen über Themen wie Vereinbarung Beruf/Familie, Teilzeitstellen etc. diskutieren, ohne gleich 'gewertet' zu werden

Man ist willkommen und findet schneller Zugang zu den Mitgliedern.

Anlässe mit Projektbesichtigungen

andere kennen lernen

das Frausein

Art der Kommunikation

Anderer Zugang zur Branche

Frauen aus der Immobilienbranche werden Sichtbarer

Frau in Männerdomäne

angenehmer, lockerer Umgang

Anerkennung

Austausch mit Frauen im gleichen Berufen

Nette und herzliche Atmosphäre, gute Gespräche, spannende Vorträge zu relevanten Themen

Einmal eine etwas andere Atmosphäre

Dass ich davon ausgehen kann, dass andere Frauen auch teilnehmen, um sich zu vernetzen.

kleinere Gruppe

andere kennen lernen

Austausch (Fachwissen und Erfahrung), niederschwellige Kontakte

Austausch mit anderen Frauen in der Branche

Austz

Gleichstellung

kontakte

gute Diskussionen

Loyalität, Sympathie und Hilfsbereitschaft untereinander

Das keine Männer dabei sind

Den Kontakt zu anderen Frau mit dem gleichen, ähnlichen Beruf

Austausch

Gut besuchte Anlässe, Begegnungen auf Augenhöhe

Yyy

?

Kontakte

Abwechslung zum Alltag

Das Networking (z.B. sich für Lunch verabreden oder sich nach dem Arbeiten auf einen Drink zu treffen) ist für mich als Frau in einem frauenspezifischen Berufsnetzwerk einfacher und unkomplizierter.

angebotenen Besichtigungen

Begegnung auf Augenhöhe

Kontakt zw Frauen

Austausch

siehe oben

motivation

Die Ergahrungen zu teilen.

Stimmung ist anders

Genderspezifische Inputs

-

Offener Austausch

Unkomplizierter Austausch

Zugänglichkeit, Offenheit

Austausch mit gleichgesinnten

entspannte Atmosphäre, keine Hahnhenkämpfe

Atmosphäre

Es gelten nicht die männerdominierten Regeln,

Q16 - Was empfinden Sie als nachteilig am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?*'Nichts' wurde 25 mal genannt, die entsprechenden Zeilen aus Platzgründen gelöscht*

Zusammenhalt

Yyy

wird nicht ernst genommen

Wipswiss ist zu gemischt, nicht nur Entscheidungsträger

Wenn Männer ausgeschlossen werden, dies ist bei wipswiss nicht so, als Mitglied ja, aber nicht an Veranstaltungen oder als Mentoren, das ist gut so!

Von männlichen Kollegen manchmal als 'Kafichränzli' gesehen

Verläuft im Schatten der Wirtschaft.

Themen wären auch für Männer interessant, Separierung braucht es eigentlich nicht

Teilweise zu wenig hochkarätige Teilnehmer

teilweise von Männern nicht anerkannt

Schattendasein

Randgruppenverständnis

Oft zu einseitig.

nichts. Kann wählen, ob und wann ich wo teilnehme, das kann dann auch gemischtes Netzwerk sein.

Nichts, solange sie auch für Männer offen sind.

Netzwerken

Netzwerk ist beschränkt, da keine Männer Mitglied sind

n/a

Man sollte nicht zusätzlich Grenzen ziehen, wo keine bestehen. Manche Themen sind für Männer ja genauso relevant und könnte gemeinsam diskutiert werden.

Klingt immer ein bisschen Sektär, wäre viel schöner wenn die Netzwerke wirklich gemischt Mann/Frau wären

keine, hätte aber auch nichts gegen Männer

keine Durchmischung

keine

Keine

keine

Kein Nachteil

Im Moment nichts

Geschlecht scheint teilweise wichtiger zu sein als das jeweilige Thema

Gar nichts

Frauen sind tendenziell mehr in familiäre Verpflichtungen eingebunden und haben u.U. weniger Zeit um Networking zu betreiben (Stichwort: alles unter einen Hut bringen)

Es wird teilweise von Männern nicht akzeptiert resp. belächelt.

es wäre schön, wenn mehr Frauen ihre Herzen dabei öffnen könnten

es fehlt z.T. der Zugang zur Macht, da Frauen generell weniger machtvolle Positionen ausüben

einseitigkeit

ehrenamt

Die Jammerei

Das zum Teil Männer ausgeschlossen werden

das oftmals Männer die wichtigen Positionen haben und die bei diesem Netzwerk fehlen

Das Männer dies eher als negativ empfinden.

bei effektiver Gleichstellung sollte es eigentlich keine Frauen-Netzwerke mehr geben, irgendwie etwas überholte Idee

-

-

-

-

"Echte" Schlüsselpersonen fehlen, da dies zurzeit in der Branche eigentlich ausschliesslich Männer sind

Q17 - Was vermissen Sie am frauenspezifischen Berufsnetzwerk?

34 'Nichts'. *Die entsprechenden Zeilen wurden aus Platzgründen gelöscht*

11 Enthaltungen (Strich oder Punkt). *Die entsprechenden Zeilen aus Platzgründen gelöscht*

die Akzeptanz von aussen, die geringe Sichtbarkeit

Akzeptanz auch seitens der Frauen selbst.

Leadership

Ein Netzwerk sollte auch Türen öffnen, Plattform zu Karrieremöglichkeiten

verbindungen untereinander

Männer ;-)

regelmässigen informellen Austausch

Solidarität

bis jetzt nichts

mehr selbstverständnis netzwerken

das sie oft von männern als nicht seriös eingestuft werden

Zusammenhalt

Manchmal fehlt die Ernsthaftigkeit

Teilweise zu wenig businessorientiert

Keine

wenige Veranstaltungen

Events tagsüber in Bern

n/a

professionelle

fällt mir gerade nichts ein

Networking mit Männern, die nachwievorn die wichtigen Positionen besetzen, ist schwierig.

Loyalität

Konkretere Thematisierung von frauenspezifischen Hürden und Hindernissen bei der Entwicklung

Simplicité

Nichts Grundsätzliches.

Dass frau die Sache vor die Person stellt

Ein weiterführendes Engagement; Vorträge lösen sich ohne Austausch schnell auf

männer

mehr Weiblichkeit
Im Moment nichts
es ist nur eine einseitige Sichtweise
Teilnahme eher geringer
Evtl. gezielt Herren dazu einladen, damit sie sich ein anderes Bild machen können
Offenheit
Publicity
direkteren Einfluss
Adresskartei/Steckbriefe oder ähnliches
türöffner-funktion
Durchmischung
Events bei dem auch männliche Sicht und Teilnehmer vorhanden sind.
der Wille, Einfluss zu nehmen
Yyyy
Loyalität zu allen Mitgliedern
Elan
weiss nicht
Siehe Antwort Q16
Selbstbewusstsein, auseinandersetzung mit Themen ohne spezifischen weiblichen Hindergrund
Bandbreite, noch mehr Entscheidungsträgerinnen
offene diskussion über löhne
selbstvertrauen von frauen
Jüngere Mitgliederinnen, Durchschnittsalter ist wohl höher als 40Jahre bei Wipswiss
das Kumpelhafte
Das dies nicht ernster genommen wird.
Netzwerke für echte Führungsfrauen
Akzeptanz von aussen, Engagement in der Branche, um diese zu verbessern
den Zugang zur Macht

Q18 - Welchen Aussagen betreffend Ihres Frauennetzwerkes stimmen Sie zu?

Q18_7_TEXT - Weitere Aussagen

Auf Grund das es kein Netzwerk für Führungsfrauen gibt und in den üblichen Netzwerken (wipswiss) viele Teilzeit und Einzelhandels"Frauen" vertreten sind, gibt es keine echte Anerkennung
Das Frauennetzwerk ist noch nicht für meine Karriere nützlich - ich hoffe auf Entwicklung!
Es ist meist entspannter und lustiger
Frauennetzwerke vermittelt gute Informationen z.B. für offene Stellen, Weiterbildungen für Frauen
Ich denke die Vorträge sind z.B. ausnahmsweise mal von Frauen und nicht immer von Männern. Und der Teilnehmerkreis sind mehr Frauen als sonst. Aber ob das automatisch heisst, dass man mehr Möglichkeiten hat kann ich nicht beurteilen.
Ich kann mich und meine Ideen/Meinungen bekannt machen
keine Bemerkung
Man kann über andere Werdegänge und Berufliche Möglichkeit erfahren
Nützt mir in meinem beruflichen Umfeld (leider) nichts
würde aber auch für ein gemischtes Netzwerk zutreffen

Q19 - Welchen Aussagen betreffend Bau- und Immobilienbranche stimmen Sie – mit Ihren persönlich gemachten Erfahrungen – zu?

Q19_7_TEXT - Weitere Aussagen

Frauen bilden immer noch eine frappante Minderheit

keine Bemerkung

Alle obigen Aussagen beziehen sich auf die Mehrheit der Fälle und selbstverständlich nicht auf alle. Auf eine Menge Männer treffen diese negativen Urteile nicht zu, als Teil des Ganzen dominieren sie jedoch nicht.

Noch einmal: Es braucht viel mehr Professorinnen als Vorbilder für junge Planerinnen,

Wir als Frauenbüro haben positive und negative Erfahrungen gemacht, aber die positiven überwiegen. Zudem spielt oft eher die Persönlichkeit als das Geschlecht eine Rolle.

Männer brauchen Stierkämpfe-ich nicht; Männer schreien gern rum - ich nicht

siehe Q6 für fünfte Frage

In der Bau- und Immobilienwirtschaft wird dem Mann, unabhängig von Erfahrung, Alter oder Kompetenz, viel mehr unbesehen Vertrauen geschenkt

Noch vor 20 Jahren war ich als Frau in Netzwerken eine Exotin

das Geschlecht kann eine Rolle spielen, je nach Region mehr oder weniger.

Entscheidend ist Durchsetzungsvermögen, Fleis und Intelligenz. Es braucht gute Kontakte bei Männern und Frauen

männer sind die geübteren, und oft auch grosszügigeren netzwerker. frauen suchen zu stark das deckungsgleiche - haben hemmungen nutzungsspezifische netzwerke einzugehen.

Männerseilschaften, die z.B. im Militär gebildet wurden, fehlen uns Frauen. Deshalb sind Netzwerke wichtig.

Als Frau kann man sehr wohl das Spiel der Männer mitspielen und ist gleichwohl akzeptiert. Am Ende geht es um Win-Win.

Bau- und Immobilienbranche ist sehr traditionell.

Definitiv nutzen Männer Netzwerke viel besser

Q20 - Welches ist der höchste Abschluss Ihrer Erstausbildung?

#	Frage	Richtig	
1	Hochschule (Universität oder ETH)	63.36%	83
2	Fachhochschule FH	22.14%	29
3	Höhere Fachschule (ehemals Technikerschule)	2.29%	3
4	Höhere Fachprüfung HFP	3.05%	4
5	anderes	9.16%	12
	Summe	Summe	131

Q20_5_TEXT - anderes

Hochbauzeichnerin

kaufmännische berufslehre

Doktorat

Gesamtschule Diplom I

Quereinsteiger: Diplom ALS und Innenausbauzeichner

KV

Q21 - In welchem Fachgebiet habe Sie Ihre Erstausbildung abgeschlossen?

Architektur haben 49 Frauen studiert. *Die entsprechenden Zeilen wurden aus Platzgründen gelöscht*

Stadt- und Regionalplanung

Immobilienökonomie

Volkswirt

Bauingenieurwesen

Betriebswirtschaft

Landschaftsarchitektur

Hochbauzeichnerin

Jura

HR

Kommerz

Wirtschaft

bank

SVIT Modell-Lehrgang

Medien

ius

techn. Zeichnerin

Bank-Studium / Banklehre

Kaufmännischer Bereich

Rechtswissenschaften

Juristerei, Steuerrecht

Kauffrau

Wirtschaft

kaufmännisch

Hotelgewerbe

lic. iur.

Naturwissenschaften

Banklehre

Kaufmännischen Bereich

Rechtswissenschaften

Werbung, Lehre

Juristerei

Kunstgeschichte

Bauingenieurwesen

Bewirtschaftung

Volkswirtschaft

lic. iur. Rechtsanwältin

Jus

Hochbauzeichnerin

Rechtswissenschaft

Betriebswirtschaft

Jurisprudenz

BWL

Betriebswirtschaft

Wirtschaft

Landschaftsarchitektur
 Handarbeitslehrerin
 Pädagogik
 Architektur
 Ökonomie
 KV Bank
 Jus
 Spedition
 Innenausbau
 Volkswirtschaft
 BWL
 Immobilienvermarktung
 Rechtswissenschaften
 Betriebswirtschaft
 Verkehrsplanung
 Hochbau
 Geografie
 Notariatswesen
 Ökonomie
 KV
 dipl. arch
 habe 3 Abschlüsse die gleichwertig sind
 Treuhand
 Lehrerin
 Bauwesen
 Economics
 KV auf Immobilien
 Kaufmännische Angestellte
 Hochbau
 HRM
 Medizin
 Kommunikation
 Wirtschaft
 lic. iur.
 vv

**Q22 - Haben Sie eine bau- oder immobilenspezifische Weiterbildung (nach Ihrer Erstausbildung)?
(Zutreffendes ankreuzen)**

Q22_2_TEXT - Ja, welchen Fachtitel haben Sie erworben?

Weiterbildung ohne Fachtitel
 Weiterbildung Kulturmanagement CUREM Urban Management CUREM Urban Psychologie
 SAV Fachanwältin Bau- und Immobilienrecht
 Raumplanung
 Raumplanung
 NDS ETH CAS BWL
 nds denkmalpflege immobilenschätzungen minergie
 Nachdiplom für Bauökologie

MSc in European Construction Management EMBA Real Estate
MBA in Hospitality Management an der Hotelfachschule in Lausanne Fachausweis als Eidg. dipl. Immobilienbewerterin
Master of Science in Advanced architectural Design, Columbia University NY
Master of Real Estate Management, Curem, ebs
MAS REM UZH-CUREM MAS REM FHS St.Gallen
MAS REM
MAS Real Estate UZH
MAS Leadership & Management
MAS in Immobilienmanagement
MAS Immobilienmanagement
MAS gta ETHZ
MAS
M.Eng.
Kurs bei Svit, kein Titel
Ja, aber ohne Fachtitel (u.a. CUREM-Kompaktkurs Portfolio- und Assetmanagement).
Innenarchitektur
Immobilienverwslterin FA Eidg. Dipl. Immobilien-Treuhänderin MAS Real Estate Management
Immobilienvermarktung
Immobilienvermarkterin
Immobilieneschätzer SVIT SIA FORM Entwurf Architectural Association
Immobilieneschätzer
Immobilienbewirtschaftlerin mit eidg.Fachausweis
Immobilienbewerterin
Immobilien Treuhänder
Immobilienbewirtschaftlerin FA
Fachanwältin SAV Bau- und Immobilienrecht
Fachanwältin SAV Bau- und Immobilienrecht
Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht
FA Vermarktung
FA Immobilienbewerter
eidgen. Immobilienvermarkter
eidg. Immobilien-Treuhänderi
eidg. FA Immobilienvermarkterin
Eidg. dipl. Zimmerin
Eidg. dipl. Immobilientreuhänder
Dr. sc.techn.
Dipl.-Ing. Architektin TU, Studium der Architektur
Dipl. Bau-Ing.
Dipl.
Dipl feng Shui Beraterin Minergie Expertin
CUREM
CAS Immobilienökonomie
Cand. PhD. (laufend)
Betriebswirtschaftslehre
Betriebswirtschaft
Bauleiterin Hochbau HFP

Bauleiterin Immobilientreuhänderin Marketingplanerin

Assistentin SVIT Stockwerkeigentum sowie eidg. Fachausweis Innenausbauzeichnerin

Architektin REG B

- Immobilienbewerterin FA - Immobilienentwicklerein FA

Q23 - In welchem Bereich sind Sie heute berufstätig?

#	Frage	Richtig	
1	Architektur / Ingenieurwesen	26.63%	53
2	Bau- und Immobilienrecht, Notariat	4.52%	9
3	Bewirtschaftung / Verwaltung	7.54%	15
4	Bauherrentreuhand / Bauherrenvertretung	8.54%	17
5	Entwicklung (Projektentwicklung, Projektleitung)	10.55%	21
6	Facility Management	1.51%	3
7	Finanzierungen (Banken, Leasinggesellschaften)	2.01%	4
8	Immobilienbewertung / -schätzung	8.04%	16
9	Immobilientreuhand	3.02%	6
10	Real Estate Management (PREM / CREM)	3.52%	7
11	Vermittlung (Maklerwesen, Transaktionsmanagement, Marketing)	9.55%	19
12	anderes	14.57%	29
	Summe	Summe	199

Q23 – Anderes

Grafikdesign, Webdesign, Raumgestaltung/Kleine Architekturprojekte

Verein

Fachjournalistin, PR- Medienarbeit im Architekturbereich, Veranstalterin von Architekturveranstaltungen

Kultur

Ich arbeite vor allem jetzt als Architektur Journalistin

Städtebau, Stadtplanung

Human Resources

Immobilien spezifisches Steuerrecht (u.a.)

Modellierung, Markt & Research, Statistik

Kulturvermittlung im weitesten Sinn

Immobilieninvestitionen; rechtliche Beratung im Bereich Immobilien

dozentin

Real Estate Advisory

privates und öffentliches Recht im Stab der Rechtsabteilung des HBD Stadt Zürich

Landschaftsarchitektur

Immobilienmarktanalysen

Küchenbau + Inneneinrichtungen

INNENARCHITEKTUR

Research, Beratung

Portfolio Management, Unternehmensentwicklung

Bau-/Immobilienmediatorin und Präsidentin der Fachgruppe BAUmediation SDM, 8000 Zürich

Beratung

Portfolio Management Reale Estate

Journalismus

Bildung

Baugutachten

HR

Beratung

Q28 - Haben Sie neben Ihrem Beruf regelmässig Kinder zu betreuen?

#	Frage	Richtig	
1	Ja	34.35%	45
2	Nein	50.38%	66
3	Kommentar möglich	15.27%	20
	Summe	Summe	131

Q28_3_TEXT - Kommentar

nicht mehr

nicht mehr

nicht mehr

sind erwachsen

mittlerweile im Studium

Nicht mehr, Kinder sind jetzt erwachsen, habe die Aufsetzung meiner Karriere und Erziehung der Kinder gleichzeitig gemacht

Allerdings ist unsere Tochter bereits 14, die Betreuung beschränkt sich auf die Hausaufgaben.

Immer schon und noch heute

Aber meine 2 Büopartnerinnen haben je ein Kind, welches regelmässig betreut werden muss.

Bereits erwachsene Kinder, während Familienzeit aber stets (teilzeitlich) im Beruf gearbeitet

Enkelkinder

seit 16 Jahren alleinerziehend (Verwitwet), zwei 18jährige Kinder. 80-100% Arbeitszeitpensen, relativ flexibel gehandhabt die letzten 5 Jahre nach Bedarf

Kind 31 Jahre alt

Nicht mehr. Tochter ist >40 Jahre

Hatte ich, meine Tochter ist nun volljährig

zur Zeit übernimmt mein Mann den Grossteil, ich möchte mich aber gerne mehr beteiligen.

2 Tage/Woche 2 Kinder älter als 12 Jahre

aber betagte eltern und nachbarinnen. es sollte nicht immer nur nach den kindern gefragt werden, sondern auch nach anderen sozialen aufgaben.

Familienfrau von drei Kindern (2, 5 und 7 Jährig)

Wäre mit der Karriere nicht zu vereinbaren gewesen. (Im Ausland ja, aber nicht in der Schweiz)

Q29 - Haben Sie abschliessende Bemerkungen?

Nein wurde 14 mal genannt, die entsprechenden Zeilen aus Platzgründen gelöscht

vielen dank für ihre arbeit - ich wünsche ihnen viel erfolg. es ist wichtig dass in diesem bereich geforscht wird.

Viel Spass beim Auswerten

viel Erfolg!

Viel Erfolg bei Ihrer Arbeit! :-)

keine

Interessante Umfrage- das Ergebnis wäre interessant

In der Immobilienwirtschaft gibt es leider nicht viele Teilzeitstellen in höhere Position (60-80%). Neben Arbeiten und Kinderbetreuung bleibt leider nicht viel Zeit für Networking. Wipswiss bietet die Möglichkeit, mit einem relativ kleinen Zeitaufwand ein sehr spezifisches Netzwerk zu pflegen.

Ich würde gerne mehr an Veranstaltungen/Netzwerken (Frau/SIA) teilnehmen, es fehlt (noch) an der Zeit.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

Ich wäre an einer Mitgliedschaft in einem baubereichenspezifischen Frauennetzwerk interessiert

Ich WAR in vielen Berufsnetzwerken während meiner aktiven Zeit (Rotary, Wirtschaftsfrauen, KMU Frauen etc). Das hat mir dazumal viel gebracht - aber nicht beruflich, weil Frauen sich nicht unbedingt solidarisch verhalten. Ich hatte sogar Kontakte, die meinten, sie würden sodann explizit nicht mit mir geschäften, weil sie befangen sind durch das Netzwerk. Aber es hat mir persönlich viel gebracht, Menschen kennen zu lernen, die ich sonst nie getroffen hätte.

ich hätte gern Kontakt zu B. Burkhardt, falls sie die ist, die in den 1980/90er Jahren Mitglied der Frauenlobby Städtebau war

Gerne würde ich über die Ergebnisse Ihrer Diplomarbeit informiert werden. Ist das möglich?

Es kommt nur zum Teil auf das Geschlecht an. In erster Linie macht das authentische Auftreten den Schlüssel zum Erfolg

Es braucht viel Biss und Durchhaltewillen um als Frau in der Schweiz Karriere zu machen, ist aber gut und mit gleicher Akzeptanz wie als Mann möglich.

Die Genderproblematik wird von Frauen zu 80% selber gemacht.

Der Fragebogen passt nicht auf mich. Ich bin in leitender Stellung beim Heimatschutz.

danke, für die Gelegenheit an dieser Umfrage teilzunehmen

Danke!

Danke fürs Interesse an diesem Thema.

Danke für die Umfrage

Bin gespannt auf die Ergebnisse der Arbeit, bekommen wir bei wipswiss eine Präsentation? Danke!