

Schulen, Institute, Universitäten und Unternehmen arbeiten Hand in Hand, um jungen Frauen Lust auf MINT-Berufe zu machen. Und langsam scheint es zu funktionieren, denn sieht man sich die Zahlen an, sind Frauen in MINT-Studien zunehmend vertreten. Doch die Drop-Out-Quote ist hoch. Und nach der Ausbildung oder dem Studium bleiben nur wenige Frauen ihrem gewählten Berufsziel treu. Je nach Quelle sind gerade einmal 13 bis 15 Prozent der technischen Fachkräfte in Österreich weiblich. Das gilt auch für die Planungs- und Immobilienbranche. „Das Interesse ist da, wie die Zahlen der Architekturstudentinnen zeigen. Heute studieren mehr Frauen als Männer Architektur, aber viele Architektinnen bleiben unsichtbar und geben wegen der Schwierigkeiten, sich in der Branche weiterzuentwickeln, auf. Frauen in der Planungs-

Tiina Parkkinen von Berger + Parkkinen, eine der wenigen Female Role Models in der internationalen Top-Liga der Architekt:innen-Szene, will auch anderen Frauen Mut machen.



„Am Anfang muss man KÄMPFEN“

Immer mehr Frauen interessieren sich für Berufe in der Planungs- und Immobilienbranche. Doch nach der Ausbildung orientieren sie sich oft um und verlassen die Branche wieder. Häufig ist das noch immer männerdominierte Umfeld ein Grund dafür.

Text → [Helene Tuma](#)

und Immobilienbranche sind mit vielen negativen Faktoren konfrontiert, wie allgemeine Vorurteile gegen Frauen, die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinen, schlechte Bezahlung und Konkurrenzdruck - dies führt zu Frustration und Neuorientierung“, erklärt die international renommierte Architektin Tiina Parkkinen. Die weibliche Hälfte des Architekturbüros Berger + Parkkinen, das für den Entwurf und die Realisierung des Paracelsus Bad in Salzburg 2021 mit dem Österreichischen-Staatspreis für Architektur und Nachhaltigkeit ausgezeichnet wurde, sagt weiter: „Meine Begeisterung für Architektur wurde durch meinen Vater, einen bekannten finnischen Architekten, früh geweckt. So fiel mir die Berufswahl recht natürlich zu. Trotzdem muss ich sagen, dass ich als Frau, besonders am Anfang meiner Karriere, in dieser männerdominierten Branche gezwungen war, gegen Vorurteile zu kämpfen, um meine Ideen verwirklicht zu sehen.“

Aus der Zeit gefallene Rollenklischees

„In meiner Ausbildung waren 95 Prozent Frauen. Tatsächlich haben nur wenige aus meinem Jahrgang in der Branche Fuß gefasst. Auch bei denen, die einen Job in der Branche begonnen haben, sind nicht alle geblieben, sondern haben sich für einen anderen Berufsweg entschieden“, erklärt Yvonne Meindl-



Tiina Parkkinen mit einer Mitarbeiterin beim Sichten neuer Entwürfe, bewacht von Bürohund Cyrano.



”

Wenn das Umfeld für beide Geschlechter gleichermaßen passt, ergibt sich auch eine entsprechende Anzahl an Frauen.“

Nadja Holzer

STC Development GmbH,
VÖPE-Vorstandsmitglied

Cavar, Innenarchitektin und Geschäftsführerin der Schönstil GmbH. Meindl-Cavar, die an Großprojekten wie den Bürogebäuden der Zürich Versicherung, der Österreichischen Beamtenversicherung, der ISS Gebäudereinigung oder der Siemens City mitgewirkt hat, meint: „Oft wird Frauen leider nicht so viel zgetraut, ihnen werden fehlende Durchsetzungsfähigkeit und fehlendes technisches Verständnis nachgesagt. Da kann ich nur den Kopf schütteln, denn diese Rollenklischees sind einfach falsch und schon lange nicht mehr zeitgemäß. Ich finde diese Branche unglaublich abwechslungsreich und vielfältig. Troubleshooting und Flexibilität sind sehr wichtig. Genauso wie das Gespür für dein Gegenüber. Leider hatte ich gerade am Anfang als junge Frau zu kämpfen - ich musste es mir hart erarbeiten, ernst genommen zu werden.“ Durchsetzungs- und vor allem Durchhaltevermögen sind zu Beginn einer Karriere in der Branche also unverzichtbar. Auch der Wille, sich den Herausforderungen zu stellen und selbstbewusst aufzutreten, hilft dabei, sich im Berufsleben zu etablieren. „Als junge Frau kann die Branche anfangs einschüchternd wirken - ich kann mir aber gut vorstellen, dass es auch vielen Männern so geht. Davon

darf man sich nicht zurückhalten lassen! Man muss sich trauen, seine Meinung anzubringen, denn nur so können die Inputs von (jungen) Frauen berücksichtigt werden“, betont Emilia Grasl, Real Estate Finance Manager bei Soravia und Mitglied der VÖPE next, der Vertretung der Young Professionals bei der Vereinigung Österreichischer Projektentwickler.

Nur zehn Prozent weibliche Führung

Maßgeblich für das Verbleiben von Frauen in der Planungs- und Immobilienbranche ist die Frage, wie die tatsächlichen Chancen, das Klima oder die Umgebung im Unternehmen sind. „Wenn das Umfeld für beide Geschlechter tatsächlich gleichermaßen passend ist, dann ergibt sich automatisch auch eine entsprechende Anzahl an Frauen. Außer natürlich, irgendjemand möchte behaupten, eine mangelnde Qualifikation der Frauen wäre ausschlaggebend für eine niedrige Frauenquote“, erklärt Nadja Holzer, Prokuristin bei der STC Development GmbH und Vorstandsmitglied der Vereinigung Österreichischer Projektentwickler (VÖPE). „Verneint man, dass Frauen schlechter qualifiziert sind als Männer, kann man sich die Frage nach der Qualität der Arbeitsumgebung eigentlich selbst beantworten - gibt es wenige Frauen oder wenige Frauen in der Führungsebene trotz gleicher Qualifikation und gleicher Verfügbarkeit, passt offensichtlich das Klima/das Umfeld nicht.“ Das betreffe laut Holzer übrigens (fast) alle Branchen und

Gruppenbild mit Dame: Nadja Holzer ist die einzige Frau im Vorstand der Vereinigung Österreichischer Projektentwickler (VÖPE).



sei kein spezifisches Problem der Immobilienbranche. So sind bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich nur etwa zehn Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Role Models sind enorm wichtig

Das Problem der Anerkennung und der oft fehlenden Karrierechancen von Frauen in MINT-Berufen ist bedauerlicherweise ein allgegenwärtiges Problem und nicht nur im DACH-Raum vorzufinden. Selbst in Ländern, in denen Frauen dazu ermutigt werden, in traditionelle Männerbereiche vorzudringen, ist der Weg oft ein harter. Daphna Wiener, Vorsitzende des Green-Tech-Start-ups Criaterra Innovations in Israel, beobachtet, dass Frauen, obwohl sie auf einem sehr hohen akademischen Niveau studieren, auf der Führungsebene seltener zu finden seien als Männer. „Das ist einfach eine Tatsache - auch in Israel“. In ihrem beruflichen Alltag konzentriert sich Wiener auf wirkungsvolle Innovationen und kohlenstoffarme Lösungen für die Bauindustrie. Mittlerweile hat die international gesuchte Expertin über 30 Jahre Erfahrung in den Bereichen General Ma-



”

Man muss sich
trauen, seine Meinung
anzubringen, nur so können
die Inputs von Frauen
berücksichtigt werden.“

Emilia Grasl

Real Estate Finance Manager, Soravia,
VÖPE-next-Mitglied



”

Frauen in Führungs-
positionen müssen nach
außen hin sichtbar sein,
und das bin ich.“

Daphna Wiener

Vorsitzende, Criaterra Innovations

nagement, Strategie, Innovation und Wachstum sowie mehrere Management- und Vorstandspositionen in multinationalen High-Tech-Unternehmen inne. „Ich selbst habe eine Karriere hinter mir, von der ich sagen kann, dass ich nie das Gefühl hatte, dass ich als Frau in irgendeiner Weise diskriminiert wurde. Auf persönlicher Ebene wurde ich also nicht mit den gängigen Biases konfrontiert, aber ich kenne genügend Frauen, die sehr hohe Positionen in der Wirtschaft bekleiden und die gefragt wurden: „Investieren Sie das Geld Ihres Mannes?“ oder „Wer kümmert sich um die Kinder?“, so Daphna Wiener, und weiter: „Um diese Voreingenommenheit abzubauen, sind Role Models enorm wichtig. Als Frau und Mutter von Töchtern, möchte ich natürlich, dass Frauen wachsen und in Führungspositionen kommen. Das ist einer der Gründe, warum ich meinen Karriereweg so gewählt habe. Frauen in Führungspositionen müssen nach außen hin sichtbar sein, und das bin ich.“

Dem stimmt auch Architektin Tiina Parkkinen zu: „Es ist generell schwierig, innovative Ideen umzusetzen, aber als Frau wird man weniger ernst genommen. Die Vorurteile Frauen gegenüber sind gerade in der Baubranche besonders groß. Frauen traut man weniger zu, wenn es um Investitionen, technisches Wissen und Verantwortung geht. Die großen Hürden sind in der Gesellschaft verankert. Wir



„
In meiner Ausbildung
 waren 95 Prozent Frauen,
nur wenige haben in
der Branche fußgefasst.“

Yvonne Meindl-Cavar

Innenarchitektin, Schönstil GmbH

brauchen vor allem mehr weibliche Vorbilder, die den Frauen Mut machen, dranzubleiben und gemeinsam für einen Wandel zu kämpfen. Und wir brauchen mehr Kolleginnen, um uns vernetzen zu können, wie es die Männer seit immer tun.“

Frauen müssen mehr an Präsenz arbeiten

Innenarchitektin Yvonne Meindl-Cavar sieht hier vor allem Frauen, die es in Führungspositionen geschafft haben, in der Pflicht, Strukturen neu zu denken: „Sie haben die Möglichkeit, eine strukturelle Veränderung für die Zukunft bewusst voranzutreiben.“ Dies sei übrigens ein Thema, welches nicht nur Frauen, sondern mittlerweile auch junge, gut qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt. Erste Erfolge sind bereits zu verzeichnen, denn mittlerweile werden Benachteiligungen in der Branche, insbesondere von jüngeren Generationen, geschlechterunabhängig immer weniger geduldet. So beobachtet etwa VÖPE-Vorstandsmitglied Nadia Holzer: „Für jüngere Generationen rückten Sinnstiftung und das Bedürfnis der Identifikation mit dem Unternehmen auch aus moralischen Gesichtspunkten immer mehr in den Vordergrund. Ich habe zum Beispiel in den letzten Monaten beobachtet, dass jüngere Männer Unternehmen verlassen haben, weil es zu Benachteiligungen von Frau-

en kam und das unter moralischen Gesichtspunkten für die Personen nicht vertretbar war.“ Sie findet das „großartig“, denn Gleichberechtigung sei kein „Frauenthema“, „sondern betrifft uns alle und sollte daher nicht nur von Frauen vorangetrieben werden.“ Laut VÖPE-next-Mitglied Emilia Grasl müsste von der Betrachtung „Mann versus Frau“ Abstand genommen und Wissen beziehungsweise Kompetenz stärker in den Vordergrund gerückt werden: „Letztendlich profitiert die Branche von wissbegierigen Menschen und kann sich nur weiterentwickeln, wenn junge Menschen gefördert werden, die ihr Wissen innerhalb der Immobilienbranche ansammeln und weitergeben möchten“, so Grasl.

Dem stimmt auch Daphna Wiener zu: „Im Idealfall sollte es um das Produkt, die Innovation und Leistung gehen, nicht darum, ob diese von einem Mann oder einer Frau stammen. Ich glaube daher nicht, dass Frauen zu Männern werden müssen, um in einem männlichen Umfeld dominanter zu sein. Eine der zentralen Aufgaben in der Geschäftswelt ist es, produktive Arbeitsbeziehungen zu haben. Und ich denke, es geht für Frauen unter anderem darum, präsent zu sein. Daran müssen sie aber auch selbst arbeiten.“ ◊

Yvonne Meindl-Cavar musste es sich hart erarbeiten, ernst genommen zu werden. Heute führt sie ihr eigenes Unternehmen.

