

Prof. Dr. Barbara Zibell, Anke Schröder

Männer und Frauen in Wohnungspolitik und Wohnungswirtschaft

Teil 2 der Akteursumfrage zum Gender Mainstreaming im Wohnungswesen

Basierend auf einer empirischen Umfrage bei Unternehmen und Kommunen in Deutschland, die 2006/07 im Nachgang zum Forschungsprojekt ‚Gender Mainstreaming im Wohnungswesen‘¹ durchgeführt worden war, wurden vor gut einem Jahr bereits Teilergebnisse veröffentlicht (Zibell/Schröder, in: vhw Forum Wohneigentum 5/2007, S. 274-278). Dabei handelte es sich um die Auswertung der quantitativen Aspekte; gleichzeitig wurden nur die Antworten der Kommunen berücksichtigt, da der Rücklauf aus den Unternehmen zu gering gewesen war. Der folgende Artikel untersucht nun die qualitativen Aspekte der Umfrage: die subjektiven Einschätzungen zur Situation von männlichen und weiblichen Beschäftigten in den für Bauen und Wohnen zuständigen kommunalen Ämtern und Dezernaten. Ziel der Umfrage war es, Informationen über die Repräsentation von Frauen und Männern in Führungspositionen sowie ein Bild über die nach Geschlechtern differenzierte Situation in den Entscheidungsstrukturen im Wohnungswesen zu erhalten. Der Bezugsrahmen wurde bereits in dem Artikel vor einem Jahr vorgestellt, daher wird hier vorab nur eine kurze Zusammenfassung gegeben und im Übrigen auf den Beitrag aus 2007 verwiesen.

Befragung

Im Rahmen der Umfrage waren 376 Städte in Deutschland angeschrieben worden, darunter alle 81 Großstädte (Städte ab 100.000 EW), 263 Mittelstädte (Städte ab 20.000 EW) und darüber hinaus auch 32 Kleinstädte (Städte unter 20.000 EW). Insgesamt 82 Städte antworteten, was einem Rücklauf von 21,8% entspricht. Die Antworten kamen aus 11 der 16 Bundesländer, die meisten aus Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern und Niedersachsen. Der Rücklauf zeigt im Verhältnis eine starke Beteiligung der Neuen Bundesländer: So antworteten 7 Städte aus Sachsen-Anhalt, je 6 aus Thüringen und Brandenburg sowie 5 aus Sachsen.

Der Rücklauf der angeschriebenen Großstädte betrug gut 27%, gefolgt von knapp 23% aus den Mittelstädten, der Rücklauf der

angeschriebenen Kleinstädte war mit knapp 10% am geringsten. Insgesamt ist eine stärkere Beteiligung der Städte aus den nordöstlich gelegenen Bundesländern gegenüber den Städten im Süd-Westen festzustellen, was möglicherweise auf ein größeres regionales Interesse mit einem stärkeren Handlungsdruck im Nord-Osten der Republik schließen lässt, der sich stärker mit Problemen wie Leerstand, Rückbau und Erneuerung auf dem Wohnungsmarkt auseinandersetzen muss.

Frauen und Männer im Wohnungswesen: Zusammenfassung der quantitativen Aspekte – Rückblick

Wie der Darstellung der quantitativen Ergebnisse im letzten Jahr zu entnehmen war, ergab die Auswertung auf den ersten Blick ein insgesamt ausgewogenes Geschlechterverhältnis aller Beschäftigten im Wohnungswesen. Bei genauem Hinschauen wurde jedoch deutlich, dass sich eine ungleiche Verteilung der Geschlechter sowohl auf der Ebene der Sachbearbeitung wie auch in den Führungspositionen ergab.²

Während Frauen vor allem in den unteren Hierarchiestufen vertreten waren, dominierten Männer mit bis zu 84% eindeutig die oberen Führungspositionen. Dieses ungleiche Verhältnis verteilt sich jedoch unterschiedlich auf die einzelnen Bundesländer, wobei insbesondere Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland festgestellt werden konnten. Während in den westdeutschen Bundesländern mit einem Anteil von rund 24% deutlich weniger Frauen in gehobenen Führungsebenen vertreten sind, liegt der Anteil der Frauen in ostdeutschen Kommunen und zum Teil sogar weit über 50%.

Frauen und Männer im Wohnungswesen qualitative Zusammenfassung: Aktuelle Ergebnisse

Im Rahmen der Umfrage wurden neben quantitativen Fragen auch Fragen zur qualitativen Einschätzung gestellt. Die Ergebnisse werden im Folgenden dokumentiert und kommentiert.

¹ Dieses ExWoSt-Vorhaben wurde im Auftrag des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung BBR/Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen BMVBW von 2004-05 an der Abteilung Planungs- und Architektursoziologie, Fakultät für Architektur und Landschaft, Leibniz Universität Hannover, bearbeitet.

² Um ein vergleichbares Ergebnis zu erzielen, wurden aufgrund der unterschiedlichen Verwaltungsstrukturen die Führungsebenen in Hierarchiestufen eingeteilt.

Verteilung von Männern und Frauen im kommunalen Wohnungswesen

Die ersten beiden Fragen waren als geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien formuliert; jedoch wurde am Ende auch die Möglichkeit für zusätzliche freie Antworten eingeräumt.

Frage 1: In Ihrem für Bauen und Wohnen zuständigen Amt/Dezernat arbeiten insgesamt mehr Männer/Frauen bzw. sind mehr Männer/Frauen in Führungspositionen. Warum ist das aus Ihrer Sicht so?

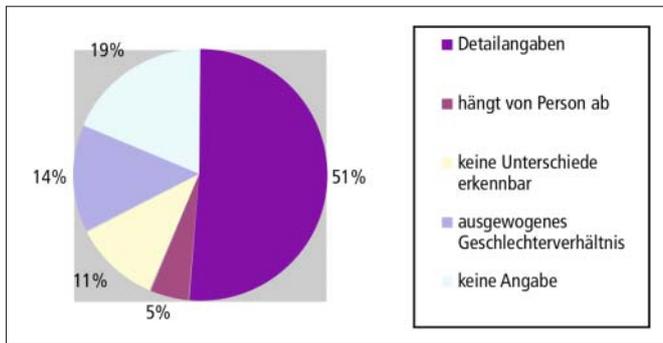


Abb. 1: Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im Dezernat / Amt für Wohnungswesen

Auf die erste Frage verwendete der überwiegende Teil der Befragten (51%) nicht die vorgegebenen Antwortkategorien, sondern antwortete mit Detailangaben (vgl. Abb. 1).

Rund 5% der Befragten antworteten, dass die Stellenbesetzung nicht vom Geschlecht, sondern vom Charakter und den Eigenschaften der jeweiligen Person abhängig sei. 11% der Befragten meinten, keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen feststellen zu können. Hier gingen die Meinungen jedoch weit auseinander. Die Auswahl der Stelleninhaber sei im Einzelfall nach Ausschreibung erfolgt und ohne besondere Geschlechterrelevanz nun mit einem Mann oder einer Frau besetzt. Im Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass es keine unterschiedlichen Erfahrungen geben könne, weil die Leitungsposition im Amt/Dezernat bislang nur von Frauen (stärker im Osten) bzw. nur von Männern (stärker im Westen) besetzt gewesen sei.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis konnten immerhin 14% der Befragten in ihren Verwaltungen feststellen, was sich in der zurückliegenden quantitativen Befragung bereits bestätigt hatte. Bei genauerem Hinsehen lassen sich hier jedoch Ungleichheiten in den Hierarchiestufen nachweisen³. So ist zum Beispiel in Aachen das Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und Männern im Dezernat für Wohnungswesen zwar ausgeglichen, in den 14 ausgewiesenen Führungspositionen sind jedoch nur 4 Frauen, aber 10 Männer tätig. Diese Diskrepanz wurde weder

³ Und zwar konnte in Einzelfällen festgestellt werden, dass das ausgeglichene Verhältnis insgesamt besteht, das Verhältnis in den Führungspositionen jedoch männlich dominiert ist.

dargestellt noch kommentiert. In Deggendorf, Gummersbach, Kempten und München wird der Überhang an männlichen Führungskräften darauf zurückgeführt, dass die ältere Generation seit Jahren diese Positionen besetzt und sich eine Durchmischung der Geschlechter erst langsam vollzieht.

In 21 der 26 ostdeutschen Kommunen überwiegt der Anteil der Frauen mit 65,75%⁴, eine Situation, die sich bereits in der ehemaligen DDR herausgebildet hatte, wie aus Annaberg-Buchholz zu erfahren war. Hier heißt es: „Im Allgemeinen sind in den meisten (kommunalen) Verwaltungen in den Neuen Bundesländern aus historisch gewachsenen Gründen noch mehr Frauen als Männer beschäftigt.“ 19% der Befragten verzichteten auf eine Beantwortung der Frage. Die Zurückhaltung kann verschiedene Ursachen haben, die sich aus den Angaben der vorhandenen Rückmeldungen nur zum Teil ableiten lassen. So wurde in einigen Fällen zurückgemeldet, dass die Beantwortung der Fragen gezielte Umfragen erfordern würde. Ein weiterer Grund für die Nichtbeantwortung mag in einer fehlenden Sensibilisierung für gendersensitive Aspekte liegen.

Die Mehrzahl der Befragten, die sich detaillierter zu der Frage äußerten, warum mehr Männer/Frauen im Dezernat/Amt beschäftigt sind (insgesamt 36 Kommunen), hatte im weiteren Verlauf der Befragung die Möglichkeit, drei vorgegebene Antworten für mögliche Gründe anzukreuzen und/oder eine freie Antwort zu geben:

- Männer/Frauen sind weniger qualifiziert
- Männer/Frauen sind weniger geeignet
- Männer/Frauen haben eine geringere Bereitschaft, entsprechende Positionen einzunehmen
- Sonstiges

Auffallend ist, dass die Antworten in der Regel auf Frauen bezogen wurden, obwohl die Fragestellung beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt hatte.⁵

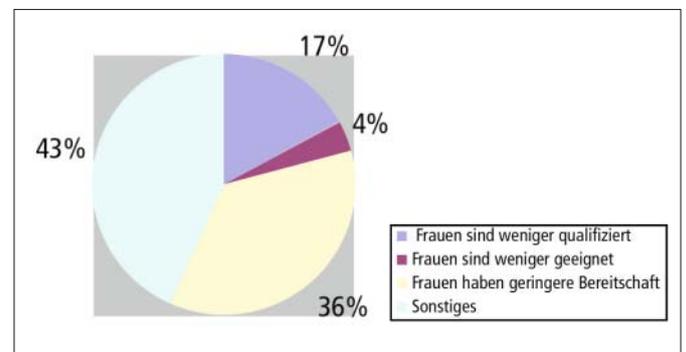


Abb. 2: Warum arbeiten aus Ihrer Sicht mehr Frauen/Männer in ihrem Amt/Dezernat

⁴ In Gera und Merseburg sind keine Männer in diesem Arbeitsfeld vertreten, die Leitungsebenen sind bis hinunter in die Sachbearbeitungsebene komplett mit Frauen besetzt.

⁵ Die Auswertung der Ergebnisse werden aus diesem Grund nur frauenzentriert dargestellt.

Auf die erste Antwortmöglichkeit, wer weniger qualifiziert sei, wurde von 17% der insgesamt 36 antwortenden Kommunen Frauen die geringere Qualifikation zugesprochen, wohingegen Männer gar nicht genannt wurden. 12% der Befragten gaben an, dass Männer und Frauen gleichermaßen qualifiziert seien⁶. Auf die Frage, ob Männer/Frauen eine geringere Bereitschaft hätten, entsprechende Positionen einzunehmen, antworteten 36% affirmativ. Dies wurde in der Regel auf die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückgeführt.

Diese Aussage bestätigte sich auch bei der freien Antwortmöglichkeit. Hier wurde deutlich, dass Frauen im Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker gehandicapt sind bzw. selbst die Priorität stärker auf Kindererziehung setzen als auf berufliche Karriere. Dies wurde auch als Grund dafür angegeben, dass sich Frauen nicht auf entsprechende Ausschreibungen bewerben. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kamen weitere Aspekte zum Tragen: Während Frauen ihre Fähigkeiten stärker in den Schatten stellten, seien Männer durchsetzungsstärker, würden ihre Fähigkeiten stärker herausstellen und ihre Interessen „kämpferischer“ vertreten.

Allgemein fällt auf, dass Fähigkeiten wie Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen stärker den Männern zugeordnet werden. So heißt es zum Beispiel in Bad Segeberg, Dortmund, Düren und Goslar: „Männer trauen sich mehr zu“, „... setzen sich stärker durch“, „... nutzen vorhandene Netzwerke besser“ oder „... bewerben sich auf ...“ bzw. „... kämpfen mehr um Führungspositionen“ und werden laut Aussage aus Bad Segeberg aus diesen Gründen auch bevorzugt eingestellt. Frauen hingegen werden solche Fähigkeiten eindeutig weniger zugeschrieben, sie hätten häufiger mit Benachteiligungen zu rechnen, müssten sich stärker behaupten und bei gleicher Tätigkeit mehr Leistung bringen⁷. Eine Ausnahme stellt Arnstadt dar. Hier wird ausdrücklich betont, dass Frauen neben einer hervorragenden Qualifikation auch eine sehr hohe Bereitschaft zeigen, in Führungspositionen tätig zu sein⁸.

Unterschiedliche Fähigkeiten von Männern und Frauen im Wohnungswesen

Die nächste Frage sollte aufzeigen, ob und wenn ja, welche Führungseigenschaften Männern bzw. Frauen zugeschrieben werden. Es wurden vier Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Im Weiteren gab es die Möglichkeit, freie Antworten hinzuzufügen.

⁶ Zur Frage nach der geringeren Eignung von Männern/Frauen kamen keine nennenswerten Hinweise. Der geringe Rücklauf lässt die Vermutung zu, dass die Frage zu unspezifisch formuliert wurde und die Befragten keine Spekulationen anstellen wollten.

⁷ Aussagen kamen aus Bad Segeberg, Bremen, Dortmund, Freising, Goslar, Gummersbach, Meerbusch, Osnabrück, Rudolstadt und Straubing

⁸ In Arnstadt sind laut Angaben der Gemeinde insgesamt 25 Beschäftigte im Wohnungswesen tätig, davon 19 Frauen; die Führungspositionen teilen sich fünf Frauen und ein Mann.

Frage 2: Haben Sie unterschiedliche Erfahrungen mit Frauen/Männern in Führungspositionen bzw. auf Sachbearbeitungsebene gemacht?

36% gaben an, mit Männern und Frauen in Führungspositionen unterschiedliche Erfahrungen gemacht zu haben. Knapp ein Drittel der Befragten (30%) machte hierzu keine Angaben. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass die Dezernate/Ämter in vielen Fällen über eine relativ geringe Beschäftigtenzahl verfügen (Klein- und Mittelstädte) mit der Folge, dass die Aussagen hätten auf eine konkrete Person zurückgeführt werden können und daher ggf. eher unterlassen wurden.

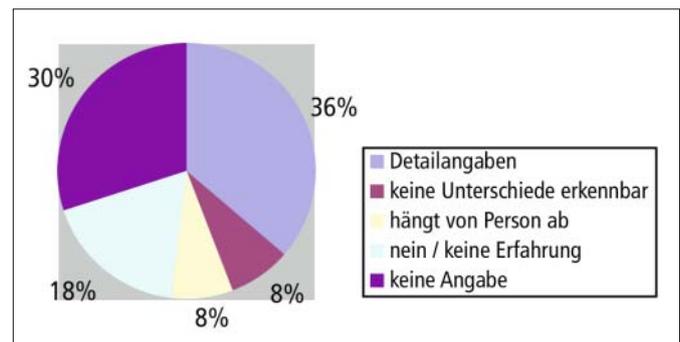


Abb. 3: Unterschiedliche Erfahrungen mit Männern und Frauen in Führungspositionen

18% gaben an, keine unterschiedlichen Erfahrungen mit Männern und Frauen in Führungspositionen gemacht zu haben, was möglicherweise auf eine fehlende Sensibilisierung für Genderfragen zurückgeführt werden kann. Die Frage wurde insgesamt jedoch eher zurückhaltend beantwortet. Als Gründe wurde unter anderen ein Mangel an Vorbildern angegeben (entweder nur Männer oder nur Frauen in Führungspositionen). Zu 8% wurden vorhandene Unterschiede auf individuelle Charaktereigenschaften der Betroffenen zurückgeführt und nicht auf das Geschlecht. Aus weiteren 8% der Antworten wurde deutlich, dass keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden konnten, diese Feststellung wurde nicht weiter kommentiert.

Die 36% der Befragten, welche Unterschiede im Führungsstil von Frauen und Männern feststellen konnten, wurden in einer weiteren Frage gebeten, die besonderen Eignungen der Geschlechter zu charakterisieren.

Auffallend ist, dass die Angaben sich auch hier wesentlich häufiger auf Frauen beziehen. Danach setzen Frauen mehr auf Teamarbeit (19 zu 4), können sich besser organisieren

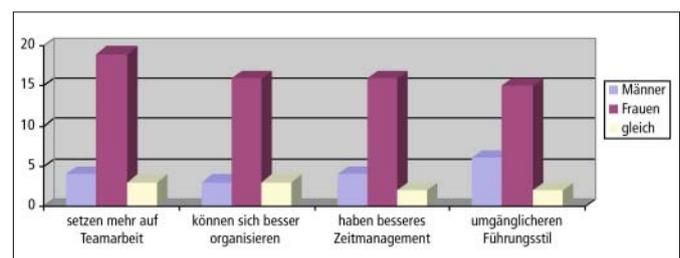


Abb. 4: Eigenschaften von Frauen und Männern in Führungspositionen

(16 zu 3), verfügen über ein besseres Zeitmanagement (16 zu 4) und haben einen umgänglicheren Führungsstil (15 zu 6). Diese Einschätzungen können zum einen darauf hindeuten, dass Frauen tatsächlich über andere Fähigkeiten verfügen, es könnte jedoch auch bedeuten, dass Frauen ihre Zeit effizienter nutzen (müssen) oder einfach mehr Wert auf kollegiale und kooperative Umgangsformen legen. Insgesamt fällt auf, dass trotz dieser positiven Beurteilung der Führungsqualitäten von Frauen diese nicht gleichermaßen in den entsprechenden Positionen zu finden sind.

Zur Aufhebung von bestehenden Ungleichheiten

Abschließend wurde die Frage nach den strukturellen Angeboten innerhalb der Kommunen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Ungleichheiten gestellt. Nur 30% der Befragten machten hierzu eine Angabe. Dabei konnte festgestellt werden, dass konkrete Schritte in den Fällen genannt wurden, in denen zuvor auch Ungleichheiten identifiziert worden waren. Auffallend ist, dass von ostdeutschen Kommunen keine Maßnahmen genannt wurden.

In Westdeutschland hingegen gab es positive Antworten hierzu, sie waren von Norden nach Süden gleichmäßig gestreut. Bei den genannten Maßnahmen handelte es sich meistens um die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Stellenausschreibungen. So waren entweder auf Grundlage des Gleichstellungsgrundsatzes in der Vergangenheit Frauen verstärkt eingestellt worden – auch und vor allem in Führungspositionen – oder die Ausschreibungen enthielten den Passus: „Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“ o.ä.⁹

Von einzelnen Kommunen – vor allem den größeren westdeutschen Städten¹⁰ – wurden konkrete Angaben über vorhandene Gleichstellungsprogramme oder Vereinbarungen zwischen Arbeitsstellen gemacht. So sind in Bremen, Buchholz i.d.N. und Düsseldorf Zielvereinbarungen mit Frauen- und Gleichstellungsbüros geschlossen worden, in Dortmund und Erlangen werden Frauen besonders ermuntert, an speziellen Trainees und Mentoringprogrammen teilzunehmen. In Augsburg gibt es ein Arbeitszeitmodell zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in Kitzingen werden Teilzeitstellen eingerichtet und Fortbildungen speziell für Frauen angeboten. Allerdings wird anhand der großen Zahl an Negativantworten (70% der Befragten) deutlich, dass in den meisten Städten keine Schritte (mehr) unternommen werden, um bestehenden Ungleichheiten entgegenzuwirken, entweder weil es laut Aussagen der Befragten bereits ein ausgewogenes

Verhältnis zwischen Männern und Frauen gibt oder weil in den Kommunen keine Ungleichheiten im Wohnungswesen gesehen werden.

Fazit

Die Ergebnisse der Umfrage machen deutlich, dass es innerhalb der kommunalen Verwaltungen durchaus Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen gibt. Auch wenn diese von den meisten Befragten nicht als signifikant erachtet werden, lassen sich strukturelle Unterschiede bei der Repräsentation von Frauen bzw. Männern im Wohnungswesen doch eindeutig ausmachen¹¹. Diese Unterschiede wurden in der Regel auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgeführt. Sobald sie Kinder haben, stehen Frauen dem Arbeitsmarkt in geringerem Maße zur Verfügung als Männer.

Auffallend ist zudem, dass relativ wenige Kommunen Maßnahmen ergreifen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Frauen in Führungspositionen zu fördern, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kindergärten, konkrete Fördermaßnahmen für Frauen und Männer in unterrepräsentierten Berufen oder auch Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen. Durch politische Vorgaben, wie die Einrichtung des Elterngeldes, das verstärkt inzwischen auch Väter veranlasst, sich zeitliche Auszeiten für Kindererziehung zu nehmen, sind hier erste Schritte bereits getan. Allerdings erfordert es vielfältige Lösungswege, um bestehenden Ungleichheiten auf Dauer erfolgreich entgegen wirken zu können.

Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass die Sensibilisierung der Führungskräfte, ggf. in Verbindung mit einer aktiven Gleichstellungspolitik in der jeweiligen Gemeinde – neben dem ausdrücklichen politischen Willen – eine wichtige Grundlage für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bildet. Davon scheinen viele Städte und Gemeinden heute jedoch noch (oder wieder) weit entfernt zu sein. Gender Mainstreaming ist vor diesem Hintergrund also offenbar immer noch eine wichtige Strategie, um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, auch im Wohnungswesen, zu erreichen.

¹¹ Die ostdeutschen Ausnahmen bestätigen die Regel, hier wäre zu hinterfragen, ob der Verdienst innerhalb der Verwaltungen in der Vergangenheit schlechter ausgefallen ist als in anderen Berufszweigen.

Prof. Dr. sc techn. Barbara Zibell

Institut für Geschichte und Theorie der Architektur, Abt. Planungs- und Architektursoziologie, Leibniz Universität Hannover

Dipl.- Ing. Anke Schröder

Geschäftsführung Forum für GenderKompetenz in Architektur Landschaft Planung (gender_archland), Fakultät für Architektur und Landschaft, Leibniz Universität Hannover

⁹ Diese Aussage beruhte auf den Gleichstellungsgesetzen der Länder; diese haben in unterrepräsentierten Arbeitsbereichen noch immer Gültigkeit, in ausgeglichenen Arbeitsfeldern wird mittlerweile auf diesen Zusatz verzichtet, da er zur Diskriminierung von Männern führen kann.

¹⁰ Augsburg, Bad Honnef, Bad Segeberg, Bayreuth, Berlin, Bremen, Buchholz i.d.N., Dortmund, Düren, Düsseldorf, Erlangen, Fürth, Gummersbach, Hannover, Hameln, Hof, Iserlohn, Kitzingen, Lindau, Luckenwalde, München, Osnabrück, Paderborn, Starnberg und Würselen.