

Frauen in die Kommissionen!

Der Frauenanteil in den Norm- und Ordnungskommissionen des SIA geht gegen null. Ein Naturgesetz? Transparentere Besetzungsverfahren und etwas mehr Ermunterung für Kandidatinnen könnten die ersten Schritte sein, dies zu ändern.

Text: Beatrice Aebi

Mittlerweile ist die Erkenntnis auch bei den letzten Vertretern alter Schule durchgesickert und löst bestenfalls noch ein Augenrollen, vereinzelt leider auch gehässige Kommentare in elektronischen Medien aus: Kulturelle und soziale Diversität und Vielfalt begünstigen den wirtschaftlichen Erfolg von Organisationen; nach Geschlecht, Alter und (beruflicher) Herkunft gemischte Teams sind leistungsfähiger und konstanter als homogene.

Der SIA hat sich Diversität und die Chancengleichheit von Frau und Mann als Vereinsziel auf die Fahnen geschrieben und die Frauenförderung in seinen Statuten festgesetzt. Seit Langem engagiert sich das Netzwerk Frau und SIA für die Erhöhung des Frauenanteils im Verein und in den technischen Berufen. Dieser Anteil bewegt sich jedoch in den ehrenamtlichen Normenkommissionen je nach Fachrichtung nach wie vor zwischen null und bedeutungslos. Es ist also an der Zeit, den hehren Absichten des Vereins auch hier Taten folgen zu lassen. Wie aber bringt man die Frauen dazu, sich in den SIA-Gremien zu engagieren und hier mit all ihrer Kompetenz tätig und sichtbar zu werden?

Intransparente Rekrutierungsverfahren

Die Untersuchung der Fachstelle UND im Projekt «SIA – der fortschrittliche Berufsverband» im Auftrag des SIA (mit finanzieller Unterstützung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung EBG) förderte die so simple wie bezeichnende Tatsache zutage: Das Rekrutierungsverfahren für Kommissionen und weitere Gre-

mien des SIA ist intransparent. Oftmals ist es gar nicht öffentlich bekannt, wenn sich eine Vakanz abzeichnet, und Nachfolgefragen werden unter alten Bekannten gelöst. Die Beispiele sind zahlreich; kürzlich etwa bei der Besetzung einer Vakanz im Vorstand der Sektion Basel, bei der entsprechende Initiativen des Netzwerks Frau und SIA bisher im Sand verließen.

Manchmal heisst es, es gebe keine geeigneten Kandidatinnen. Diese Mär ist hinlänglich widerlegt. Es mag stimmen, dass Frauen es bis heute im Zweifelsfall eher nicht versuchen und dass mehr Überzeugungsarbeit als bei Männern notwendig ist, um sie zu einer Kandidatur zu bewegen. Aber auch dies wird sich ändern, wie etwa die Aussagen des Megatrends Gender Shift deutlich machen: www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/20.09.2016

Schliesslich ist noch auf die Doppel- und Dreifachbelastung durch Beruf, Familie (sowohl Kinder als auch betagte Angehörige) und ehrenamtliches Engagement hinzuweisen, die Berufsfrauen oftmals zu bewältigen haben (vgl. «Der kleine Unterschied», S. 46). Dies setzt Professionalität auch im Ehrenamt voraus, denn wenn Frauen ihre rare Freizeit hergeben, soll dabei etwas herauskommen, und es darf auch Spass machen. Beides Dinge, die der Wirksamkeit und dem Erfolg einer Kommission zweifellos zuträglich sind.

Liebe Kolleginnen, auch hier gilt Erich Kästners weitsichtiger Satz: «Es gibt nichts Gutes, ausser: Man tut es!» •

Beatrice Aebi, Präsidentin Netzwerk Frau und SIA



Beatrice Aebi ist Stadtplanerin in der Stadt Thun und seit 2007 Präsidentin des Netzwerks Frau und SIA.



Zurzeit (Stand 11. 10. 2016) sind im SIA folgende Vakanzen zu besetzen:

- SIA-Vorstand: Architektin mit eigenem Büro
- SIA-Arbeitsgruppe Beton: Ingenieurin/Geologin

www.sia.ch/de/der-sia/vakanzenstellen

STATISTIK

Frauen im SIA

Ein 20-prozentiger Frauenanteil unter den Architektinnen bis 2020 ist das vom SIA-Vorstand gesteckte Ziel – und die Chancen stehen gut, es auch zu erreichen. Bezogen auf alle Berufsgruppen des SIA liegt der Frauenanteil heute jedoch erst bei gut 13%. Das ist nicht sehr hoch, aber fast eine Verdoppelung gegenüber den 7.6% Frauen von 2005, als die Kommission Frau und SIA von Maya Karácsony, Vorgängerin der heutigen Präsidentin Beatrice Aebi, mit einigen Mitstreiterinnen ins Leben gerufen wurde. • (sia)