

SIA – der fortschrittliche Berufsverband (Lebens- und Arbeitszeitmodelle)

Situationsanalysebericht der Fachstelle UND

Name der Organisation	Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein SIA
Adresse	Selnaustrasse 16, Postfach, 8039 Zürich
Kontaktperson	Beatrice Aebi, Präsidentin Frau + SIA
Telefon G	044 412 20 63
E-Mail	Beatrice.Aebi@zuerich.ch
Durchführung Evaluation	Désirée Aebersold, Fachstelle UND
Datum der Evaluation	April 2011 – Januar 2012 / 23. Mail 2012

Inhalt

1.	Ausgangslage	2
2.	Zielsetzung	2
3.	Vorgehen Bestandsaufnahme	2
4.	Vereinsprofil des SIA	2
5.	Bestandsaufnahme Verbandsstrukturen/Rahmenbedingungen	4
5.1	Der SIA als Arbeitgeber	4
5.2	Der SIA als Berufsverband	5
6.	Bestandsaufnahme Erfahrungen und Einschätzungen	7
6.1	Angestellte des Generalsekretariates	7
6.2	Mandatierte	9
6.3	Firmenmitglieder	11
6.4	Einzelmitglieder	13
6.5	Frauenberufsverbände/Projektvertretungen	14
7.	Zusammenfassung Bestandsaufnahme	17
8.	Daten zu den Mitgliedern und Mandatierten	19
9.	Fazit der Fachstelle UND	21
10.	Empfehlungen	22

Anhang 1 bis 6

Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Postfach 3417 · 8021 Zürich

Basel und Nordwestschweiz · 061 283 09 83

Bern und Westschweiz · 031 839 23 35

Luzern und Zentralschweiz · 041 497 00 83

Zürich und Ostschweiz: · 044 462 71 23

info@und-online.ch · www.und-online.ch

1. Ausgangslage

Der Schweizerische Ingenieur- und Architektenverein, in der Folge kurz SIA genannt, hat festgestellt, dass Frauen mit technischer Ausbildung dem Berufsverband nur selten beitreten und die männlichen Neumitglieder des SIA zusehends älter werden. Gleichzeitig wünschen Männer und Frauen vermehrt Arbeitszeitmodelle, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine ausgeglichene Life-Domain-Balance ermöglichen. Auf diesen Wandel möchte der SIA in Zukunft reagieren und hat hierfür das Projekt „SIA – der fortschrittliche Berufsverband“ lanciert.

2. Zielsetzung

Das Projekt sieht ein Vorgehen in 4 Schritten vor. In einem ersten Schritt will der SIA mit einer **Bestandsaufnahme** der Strukturen und einer Befragung herausfinden, wie er den Frauenanteil bei den Einzelmitgliedschaften und Mandaten erhöhen kann und wo er ansetzen muss, um zukünftig Frauen besser zu erreichen und anzusprechen. Aufbauend auf diese Ergebnisse sollen weiter der anzustrebende **Männer- und Frauenanteil nach Gremien jährlich definiert** und verabschiedet sowie **Massnahmen** zur Erreichung der definierten Anteile umgesetzt werden. Flankierend will der SIA ein **ArbeitgeberInnen-Support-Set für SIA-Firmenmitglieder** erarbeiten. Die Bestandsaufnahme wurde so konzipiert, dass sie ebenfalls Ideen und Hinweise für die Umsetzung der Schritte 2, 3 und 4 geben.

3. Vorgehen Bestandsaufnahme

Zur Erhebung der notwendigen Informationen wurde eine qualitative Situationsanalyse durchgeführt. Der Kern des Berichts umfasst einerseits eine Bestandsaufnahme der Verbandsstrukturen und Rahmenbedingungen mittels ausgewählter Organisationsdokumente des SIA. Eine Übersicht der konsultierten Organisationsdokumente findet sich im Anhang 2. Andererseits münden die Einschätzungen von 45 InterviewpartnerInnen aus 5 Zielgruppen in die Befragung ein. Befragt wurden 7 Angestellte des Generalsekretariates, 4 PräsidentInnen der Berufsgruppen, 3 Sektionsvorstandsmitglieder, 9 Kommissionsmitglieder, 3 Vorstandmitglieder von am SIA angeschlossenen selbstständigen Fachvereinen, 6 Firmenmitglieder, 9 Einzelmitglieder sowie 4 Vertreterinnen von Frauenberufsverbänden/Projekten. Die Wahl der InterviewpartnerInnen erfolgte anhand der Kriterien Geschlecht, mit/ohne Betreuungsverpflichtungen, Angestellte/Selbständige, Berufsgruppen, Region und Sprache. Eine Zusammenstellung der InterviewpartnerInnen findet sich im Anhang 3. Weiter wurden vom Generalsekretariat die Mitgliedschaften und Vereinsaktiven nach Geschlecht erfasst. Diese Zahlen bieten wichtige Anhaltspunkte zur Repräsentation der Geschlechter bei den Mitgliedschaften und bei den Mandaten. Fazit und Empfehlungen der Fachstelle UND schliessen den Bericht ab.

4. Vereinsprofil des SIA

Der schweizerische Ingenieur- und Architektenverein SIA ist ein privatrechtlicher Verein. Er bezweckt die Vereinigung von Berufsleuten aus Ingenieurwesen, Architektur und Wissenschaften verwandter Ausrichtung mit universitärer oder gleichwertiger Ausbildung sowie die Förderung der Disziplinen und des kreativen und innovativen Schaffens sowie der interdisziplinären Zusammenarbeit. Als massgebende schweizerische Berufsorganisation stellt er den Kontakt zwischen den Mitgliedern und zu den Behörden, zur Wirtschaft und zur Öffentlichkeit sicher (vgl. Statuten Art. 2, Abs. 1-3). Der Verein ist föderalistisch aufgebaut und besteht aus dem Zentralverein SIA Schweiz einschliesslich Berufsgruppen, regional tätigen Sektionen sowie den Fachvereinen, die den Austausch auf fachlicher Ebene fördern. Zudem befassen sich über 200 Kommissionen und Arbeitsgruppen mit der Erarbeitung und Aktualisierung des Normenwerks des SIA und der Vertretung der schweizerischen Interessen im Rahmen der europäischen Normung.

Die zentralen Organe des Vereins sind die Delegiertenversammlung, die Direktion, die Präsidentinnen- und Präsidentenkonferenz, das Generalsekretariat mit 52 Mitarbeitenden sowie die oben genannten Sektionen, Kommissionen und Fachvereine. Im Januar 2012 zählte der Berufsverband 12'029 Einzelmitglieder (89.4% Männer / 10.6% Frauen), 2'514 Firmenmitglieder, 587 assoziierte Mitglieder und 38 PartnerInnen. Unter den PartnerInnen befinden sich 24 Fachvereine. (Quelle: Spezialauswertungen Generalsekretariat SIA, Stand 30.1.2012).

Der Verein mit Sitz in Zürich wurde 1837 gegründet.

5. Bestandsaufnahme Verbandsstrukturen/Rahmenbedingungen

Unter den Kapitel 5.1 und 5.2 werden die wichtigsten Fakten zum SIA als Arbeitgeber und zum SIA als Berufsverband zusammengefasst. Als Quellen dienen die Organisations-/Verbandsdokumente, die Website des Vereins sowie für Kapitel 5.1 Hintergrundinformationen der Personalverantwortlichen des Generalsekretariates und für Kapitel 5.2 Informationen des Generalsekretärs. Den beiden Face-to-face Gesprächen wurde ein halbstandardisierter Fragebogen zu Grunde gelegt. Im Kapitel 7 sind die wichtigsten Ergebnisse der Bestandsaufnahme zusammengefasst.

5.1 Der SIA als Arbeitgeber¹

Der SIA bietet seinen Angestellten bezüglich der **Arbeitszeiten und Autonomie** viel Flexibilität dank Jahresarbeitszeit, GLAZ mit nur kurzen Blockzeiten, Teilzeit für Frauen, Männer und Kaderangestellte sowie Telearbeit an. Bedürfnisse der Angestellten bezüglich der Einsatzplanung und Arbeitszeit werden berücksichtigt und mit grosszügigen Kompensationsmöglichkeiten, gut funktionierender Stellvertretung und Ferienplanung flankiert. Mitarbeitende profitieren von betrieblichen **Rahmenbedingungen** wie 5 Tage bezahlter Urlaub für die Pflege der Angehörigen im Notfall, ab 1 Jahr Anstellung überobligatorischer Mutterschaftsleistungen von 14 Wochen zu 100% Lohn, unbezahlte Urlaube bei Bedarf, überobligatorischen Leistungen des Arbeitgebers bei Krankentaggeldversicherung, NBU und Pensionskasse sowie 150 Fr. an das Halbtaxabo der SBB. Ein übersichtliches Personalreglement regelt die Details. Der Persönlichkeitsschutz (z.B. vor sexueller Belästigung) ist geregelt. Hingegen gibt es für Väter keinen Vaterschaftsurlaub und der SIA bietet auch keine weiteren Benefits oder Unterstützungen im Bereich **Betreuungsleistungen** (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) an. Das **Lohnsystem** ist transparent. Der Grundlohn bemisst sich aus Funktion, Alter und teilweise aus Erfahrung. Das System beinhaltet 7 Funktionsgruppen mit definierten Bandbreiten (Min/Max). Das Generalsekretariat hat seine Löhne mittels *logib*² überprüfen lassen und Anpassungen vorgenommen, sodass die Lohngleichheit von Frau und Mann jetzt eingehalten werden sollte. Der SIA als Arbeitgeber pflegt einen offenen und partizipativen **Führungsstil**. Er organisiert 8x jährlich Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden. Das Klima wird als wertschätzend und fördernd beschrieben. Die Vorgesetzten führen mit Zielen. Über Delegation wird eine hohe Selbständigkeit und Eigenverantwortung gefördert. In den Reglementen sind keine Grundsätze oder Ziele bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und Gleichstellung von Frau und Mann festgehalten. Es gibt keine offizielle Verantwortliche bzw. kein Verantwortlicher für das Thema Gleichstellung/Chancengleichheit im Betrieb; inoffiziell engagiert sich die Personalverantwortliche dafür. So wendet sie im HR-Bereich konsequent die geschlechtergerechte Sprache an, und sie engagiert sich für eine geschlechterbewusste **Personalselektion**: Stellen werden häufig mit Teilzeitoption und flexiblem Beschäftigungsgrad (z.B. 60-80%) ausgeschrieben und Geschlechterparität bei der Teamzusammensetzung wird angestrebt. Bei gleicher Qualifikation wird je nach Untervertretung im Bereich der Frau/dem Mann den Vorzug geben. Heterogene Lebensentwürfe (z.B. Vereinbarkeit) werden als Stärken gedeutet, die z.B. auf Kompetenzen wie Flexibilität, Organisationsgeschick hinweisen. Die Weiterbildungsbestimmungen sind zwar klar geregelt, dennoch wurde der **Personalentwicklung** von Frauen in Kaderpositionen bisher keine besondere Beachtung geschenkt. So wurde z.B. auch Jobsharing nicht aktiv gefördert. Eine Policy bezüglich Weiterbildung und Förderung wird per Ende 2011 erarbeitet, da intern Verbesserungspotenzial gesehen wird. MitarbeiterInnengespräche finden jährlich mit allen Angestellten statt. Diese werden als Standortbestimmung und Leistungsbewertung genutzt und bieten Gelegenheit, Bedürfnisse bezüglich Entwicklung, Arbeitszeiten etc. anzumelden. Die Personalverantwortliche des Generalsekretariates begrüsst eine Vorbildrolle des SIA als Arbeitgeber für die Zukunft und sieht Verbesserungspotenzial im Bereich Ausbau Telearbeit und bei den Betreuungsleistungen sowie durch die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes.

¹ Als Referenzrahmen dienen in diesem Kapitel die 9 Handlungsfelder für Organisationen, die die Fachstelle UND entwickelt hat und in Betrieben regelmässig einsetzt.

² Logib ist ein Excel-basiertes Selbsttestinstrument, das erlaubt, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen oder einer öffentlichen Institution einfach zu prüfen (vgl. www.logib.ch)

Die Fachstelle UND liess durch das Generalsekretariat mittels eigenem Raster die **Personalkennzahlen** erheben. Die Auswertung (Stichdatum 19.4.2011) zeigt, dass im Generalsekretariat des SIA mit insgesamt 52 Angestellten zwar ausgewogen Frauen und Männer sowohl in Voll- und Teilzeitanstellungen angestellt, bezüglich Funktionen zwischen den Geschlechtern aber grosse Unterschiede festzustellen sind. So finden sich unter den 10 Angestellten mit Personalführungsfunktion (davon 5 Geschäftsleitungsmitglieder) 10 Männer aber keine Frau. Detailliertere Grafiken finden sich im Anhang 5.

5.2 Der SIA als Berufsverband³

Verbandsorganisation und Verbandskultur

Statuten, Geschäftsreglemente der Organe und Organigramme des SIA zeugen von einer komplexen Verbandsorganisation⁴. Die Statuten halten Aufgaben, Zweck des Vereins und der verschiedenen Organe so wie die Schlüssel für die Zusammensetzung der Organe fest. Die Geschäftsreglemente der Organe dürfen dabei den Statuten nicht widersprechen. Der SIA kennt viele verschiedene Schlüssel bezüglich Zusammensetzung von Organen. So sind beispielsweise die Sektionen und Berufsgruppen je nach Mitgliederzahl unterschiedlich stark in der Delegiertenversammlung vertreten; bei der Bestimmung der Delegierten der Berufsgruppen sollen die SIA Fachvereine ausgewogen vertreten sein; bei den Standeskommissionen ist auf eine angemessene Vertretung der Partnermitglieder und bei der Bildungskommission auf einen Mix aus Lehre, Politik, Praxis zu achten. Zielwerte oder verbindliche Schlüssel zur angemessenen Repräsentation der Geschlechter oder der verschiedenen Sprachregionen der Schweiz in den Organen sind in den Statuten nicht enthalten. Die Ausrichtung auf Themen wie Gleichstellung von Frau und Mann oder Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und ehrenamtliches Engagement findet sich in den analysierten Dokumenten (vgl. auch die 3 neuen Leitbilder zu *Energie*, *PPP im Bau* und *Bildung für eine nachhaltige Gestaltung des Lebensraumes*) oder im Strategiepapier 2009 nicht. Der Verband verwendet uneinheitlich, aber doch in den meisten Dokumenten, Publikationen, den Werbebroschüren für *Service*, *Form*, *Norm* und *Jus* sowie auf der Website in der Regel ausschliesslich männliche Berufs-/Bezeichnungen. Die Mitgliederwerbung sowie vereinzelt Statuten und Geschäftsreglemente sind in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Die Verbandskultur wird vom Generalsekretär aufgrund der Geschichte als eher „männlich geprägt“ beschrieben – Gleichstellung und Vereinbarkeit waren lange Zeit kaum thematisiert. Mit der Spezialkommission Frau + SIA hat der SIA 2003 ein Gefäss geschaffen, welches sich diesen Themen verstärkt annimmt. Aus der Sicht des Generalsekretärs konnten inzwischen wichtige Initiativen und Impulse (Webauftritt, Netzwerk, Einflussnahme in Organisationsstruktur, Mandatsrekrutierung, Veranstaltungen etc.) dank der Kommission Frau + SIA initiiert werden. Derzeit wird intern darüber diskutiert, wo und wie Frau + SIA am besten anzusiedeln sei, damit sie ihre Arbeit wirkungsvoll umsetzen kann. Der Generalsekretär engagiert sich persönlich für gleichstellungspolitische Anliegen im Berufsverband. So hat sich der SIA zum Ziel gesetzt, Frauen vermehrt für die Ausbildungen und danach für die Berufstätigkeit zu gewinnen. Zudem sollen in Zukunft vermehrt junge Berufsleute für einen Anschluss im Verband und letztlich auch als Mandatierte gewonnen werden. Ebenso wird aktuell die Einbindung des Projektes *LARES – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung* in die Regelstrukturen des Verbands in die Wege geleitet.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Bei den Mitgliederbeiträgen und Voraussetzungen zur Mitgliedschaft unterscheidet der SIA zwischen Firmenmitgliedschaft, Einzelmitgliedschaft, assoziierte Mitgliedschaft (inkl. Studierende), Partnermitgliedschaft und Ehrenmitgliedern. Voraussetzung für die Mitgliedschaft ist die positive Beurteilung von Gesuchen. Darüber wird transparent kommuniziert (z.B. Website).

³ Als Analyseraster dienen in diesem Kapitel die 9 Handlungsfelder für Organisationen, die die Fachstelle UND entwickelt hat und in Betrieben regelmässig einsetzt (vgl. Anhang 1)

⁴ Auf eine ausführliche Darstellung der Organe des SIA wird in diesem Bericht verzichtet.

- **Firmenmitglied** können Unternehmen aus Planung, Beratung im Bau, Technik und Umwelt werden, sofern ein Geschäftsleitungsmitglied Einzelmitglied beim SIA ist. Angestellte der Firmenmitglieder profitieren von den Firmenvergünstigungen, auch wenn sie selber nicht Einzelmitglied beim SIA sind. Die Beitragshöhe der Firmen steigt mit der Höhe der AHV-pflichtigen Lohnsumme (z.B. 280 Fr. für AHV-Lohnsumme von 150'000; 1'100 Fr. für AHV-Lohnsumme von 900'000 Fr. etc.).
- **Einzelmitglied** können Berufsleute mit Uni/Masterabschluss aus den Bereichen Bau, Technik und Umwelt oder einem Eintrag ins Schweizerische Register A⁵ werden. FachhochschulabgängerInnen (Masterniveau) müssen zusätzlich Berufserfahrungsjahre vorweisen. Die Einzelmitgliedschaft ab Alter 30 kostet 300 Fr./Jahr. (unter 30 Jahren 250 Fr./Jahr). Jedes Einzelmitglied ist automatisch einer Sektion zugeteilt. Es kommen je nach Sektionen Jahresbeiträge zw. 50 und 250 Fr. dazu.
- **Assoziierte Mitglieder** sind Mitglieder, die die Voraussetzungen zur Einzelmitgliedschaft noch nicht erfüllen wie Studierende ab dem 5. Semester oder StudienabgängerInnen von Fachhochschulen ohne Berufserfahrung. Studierende in Erstausbildung zahlen keinen Beitrag. Die anderen assoziierten Mitglieder bezahlen gleichviel wie Einzelmitglieder.
- **Partnermitglied** können Verbände, Behörden, Bildungsinstitutionen, Fachvereine etc. sein. In der Regel beträgt der jährliche Beitrag 500 Fr. Als **Fachvereine** werden Vereine aufgenommen, die sich zur Pflege der besonderen Interessen einzelner Fachrichtungen im Berufsumfeld des SIA gebildet haben. Die Aufnahme erfolgt mittels Gesuch. Der Präsident oder die Präsidentin des Fachvereins muss dabei SIA Mitglied sein und SIA Mitglieder müssen umgekehrt das Recht erhalten, beim Fachverein Mitglied zu werden. Der Verein muss mindestens 100 Mitglieder aufweisen können.

Mit Flyern und auf der Website informiert/wirbt der SIA aktiv für Einzel- und Firmenmitgliedschaften und macht Bedingungen und Kosten zur Aufnahme transparent. Website und Flyer informieren zudem übersichtlich über die verschiedenen **Dienstleistungsangebote** wie *Norm* (Berufsinstrumente Planen und Bauen), *Service* (Dienstleistungen für Firmen wie Managementwissen, Personalbörse, Rechtsauskunft, Webeinträge und Versicherungen), *Form* (Weiterbildungsangebote) und *Jus* (Recht beim Planen und Bauen) für die Mitglieder. Kosten für Mitglieder und Nicht-Mitglieder sind transparent. Die von der Fachstelle UND analysierten Produkte weisen in Ausnahmefällen Bezüge zu Gender/Vereinbarkeit auf.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Die Mandatsarbeit wie z.B. Zweck, Aufgaben, Funktionen von Präsidien und Organen, Fristen für Einberufung von Sitzungen etc. wird in den jeweiligen Geschäftsreglementen geregelt. Bezüglich der Rekrutierung der Mandatierten finden sich in den vorliegenden Dokumenten vereinzelt Hinweise zur Nomination: Mandatierte werden an der Delegiertenversammlung anhand von Nominationslisten befristet gewählt, wobei Vorschläge von allen stimmberechtigten SIA-Mitgliedern und den Verbandsorganen eingebracht werden können. Dokumente, die die Formalia für die Rekrutierung von Mandatierten in die vielen verschiedenen Organen regeln würden, liegen der Fachstelle UND nicht vor. Die Arbeit in den Organen des SIA erfolgt als Ehrenamt. Vergütet werden lediglich Spesen sowie für die Direktionsmitglieder ein Sitzungsgeld. Den Organen stehen bezahlte Sachbearbeitungen zur Verfügung, deren Arbeit entschädigt wird. Ein Reglement definiert die Voraussetzungen und Beitragshöhen.

⁵ Im Schweizerischen Register A der Fachleute der Bereiche Ingenieurwesen, Architektur und Umwelt finden sich die Berufe ArchitektInnen, BauingenieurInnen, BetriebsingenieurInnen, ElektroingenieurInnen, ForstingenieurInnen, InformatikingenieurInnen, Ingenieur-AgronomInnen, Ingenieur-ChemikerInnen, IngenieurInnen anderer Fachrichtungen, MaschineningenieurInnen, RaumplanerInnen, Umweltfachpersonen, Vermessungs- und KulturingenieurInnen

6. Bestandsaufnahme Erfahrungen und Einschätzungen

In den Kapiteln 6.1 bis 6.5 werden die Erfahrungen und Einschätzungen der befragten InterviewpartnerInnen (nach Zielgruppen zusammengefasst) summarisch wiedergegeben. Den Gesprächen wurde ein halbstandardisierter Fragebogen zu Grunde gelegt. Face-to-face Gespräche fanden mit den Berufsgruppenpräsidien sowie der Kommission Frau + SIA statt. Die anderen Gespräche wurden mittels Telefoninterviews geführt. Die Präsentation der Einschätzungen der Befragten folgt entlang folgender Themen:

- Verbandsorganisation und Verbandskultur
- Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote
- Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung
- Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsförderung im eigenen Betrieb
- Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

In der Regel wurden alle Interviewten zu allen Themen befragt, wobei der Schwerpunkt der Befragung und die einzelnen Fragen an die Zielgruppe angepasst wurden. Abgeschlossen werden die jeweiligen Kapitel mit einem Rück- und Ausblick der Befragten zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA. Sie wurden zum Schluss gefragt, was der SIA tun könnte, damit er in Zukunft Frauen besser erreicht (Einzelmitgliedschaften und für die Mandatsarbeit). Eine detaillierte Auflistung aller Ideen hierzu findet sich im Anhang 4. Im Kapitel 7 sind die wichtigsten Ergebnisse der Bestandsaufnahme zusammengefasst.

6.1 Angestellte des Generalsekretariates⁶

Verbandsorganisation und Verbandskultur

Die befragten Angestellten im Generalsekretariat schätzen den politischen und wirtschaftlichen Einfluss des Berufsverbands SIA als recht gross ein. Mehrheitlich arbeite der Verein ziel- und ergebnisorientiert. Bezüglich der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Verband sind sich die Befragten geteilter Meinung. Die einen finden, der SIA mache das gezielt, gut und bewusst, andere sehen nur teilweise oder vereinzelte Bemühungen. Ein Teil der Befragten ist der Meinung, dass der Verband die Gremien ermuntere, auf die Chancengleichheit bzw. auf eine angemessene Repräsentation von Frauen und Männern in den Gremien zu achten, andere finden, dies sei nicht so. Konkrete Beispiele, wie der Verband das Thema aufnimmt, werden vereinzelt genannt: Frauen werden auf Vakanz in Gremien bewusst angesprochen, Frau + SIA (Einrichtung, zur Verfügung gestellte Ressourcen), ein Direktionsmitglied und eine Präsidentin einer Berufsgruppe sind Frauen, die *Jury Nachhaltigkeit* wurde bewusst mit Frauen besetzt und die Themen wurden vereinzelt in *Service, Norm* und *Form* aufgenommen. Alle Befragten finden es wichtig, dass sich der SIA um eine höhere Repräsentanz der Frauen als Einzelmitglieder und in den Gremien bemüht, dies u.a. weil Frauen andere Qualitäten und Zugänge zu Themen einbringen und weil die Kultur des SIA die Realitäten in den Büros noch zu wenig abbildet. Zwei Personen wurden zusätzlich zum Thema geschlechtergerechte Sprache befragt. Vereinzelt / freiwillig werde diese angewandt, Richtlinien gäbe es keine.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Die befragten Angestellten des SIA finden, dass der Verband aktiv wirbt, um Einzel- und Firmenmitglieder zu gewinnen. StudienabgängerInnen werden über Beteiligungen an Berufsmessen oder Veranstaltungen an Fachhochschulen und Universitäten gezielt angesprochen. Spezielle Aktivitäten, um Frauen (Berufsfrauen/Studienabgängerinnen) anzusprechen, gibt es gemäss Einschätzung der Befragten nicht. Firmen- und Einzelmitgliederbeiträge (Höhe) und angebotene Dienstleistungen stimmen überein, finden sie. Bei der Entwicklung der Dienstleistungsangebote *Norm, Services, Form* und *Jus* werde teilweise darauf geachtet, dass Themen wie Gleichstellung und Vereinbarkeit Eingang finden. Dies vor allem im Bereich der Weiterbildungsangebote *Form* mittels

⁶ Befragt wurden vier Geschäftsleitungsmitglieder sowie eine kernthemenverantwortliche Person

Kursen zu Themen wie Life Balance für Männer und Frauen, unterschiedliche Kommunikationsstile von Männern und Frauen oder Rekrutierungsprozesse, in welchem der Aspekt „Potenzial Frauen“ aufgenommen werden. Als weitere gute Beispiele werden die spezifischen Veranstaltungen von Frau + SIA, Beratungen zu Mutter/Vaterschaft auf Nachfrage sowie das Magazin *Blickwinkel* für Firmen genannt. Eine der befragten Personen findet, dass bisher diese Themen nicht bewusst aufgenommen wurden; die Strategie des SIA sei es, Antworten auf Fragen wie „Was gilt?“ zu geben. Der Verband sehe sich in diesen Fragen weniger als Motivator. Auch sei er bezüglich Empfehlungen zurückhaltend, weil der SIA sowohl die Interessen der angeschlossenen ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen vertrete.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Die Befragten finden mehrheitlich, dass alle Mandate ausdrücklich Frauen und Männern offen stehen. Je nachdem, in welchem Gremium ein Mandat zu besetzen ist, sind die Wege der Rekrutierung unterschiedlich. Das Generalsekretariat werde teilweise über Vakanzen orientiert und die Öffentlichkeit (Website, Tec 21) in der Regel nur dann informiert, wenn es um gewichtige Mandate wie Direktionsmitglieder oder Berufsgruppenpräsidien geht. Bei solchen Verfahren werden zudem auch Findungskommissionen eingesetzt. Bei vakanten Kommissionspräsidien werden die Berufsgruppenräte informiert, die über Sektionen/Fachvereine geeignete Personen suchen. Mailings durch das Generalsekretariat (z.B. an Einzel- oder Firmenmitglieder) sind nicht üblich. Einige Befragte finden, die Handhabung sei unklar und entsprechend verbesserungswürdig. Häufig würden die NachfolgerInnen von Mund zu Ohr gesucht und gefunden. Teilweise würden Frauen speziell angesprochen, dies hänge aber auch von den jeweiligen Präsidien ab. Als Hauptgründe, warum Frauen beim SIA als Einzelmitglieder und in den Gremien untervertreten sind, werden genannt (Reihenfolge entspricht Häufigkeit der Nennungen):

- „Proportionalität“/„Trichter“: wenig Frauen, die Berufe wählen und nach Studium in SIA-Berufe einsteigen, viele Frauen, die wieder aussteigen
- Vereinbarkeit: fehlende strukturelle Angebote wie Krippen, Teilzeitstellen für Väter, Doppel/Dreifachbelastung
- Rekrutierungsverfahren: Suche im eigenen Kreis, Vorgaben (feste Einsitznahmen)
- Aufnahmeverfahren: Keine Aufnahme ohne Berufstätigkeit, spezielle Aufnahmeverfahren für FachhochschulabsolventInnen
- Nutzen: SIA Label ist für jene interessant, die Karriere machen wollen (eher Männer), für Angestellte ist der Nutzen geringer als für Selbständige
- Vereinzelt wurden genannt: Männergremien sind wenig reizvoll und Frauen verkaufen sich unter ihrem Wert

Der Verband unterstütze die Weiterbildung und -entwicklung aus Sicht der Befragten nicht bewusst. Obwohl der Verband im Haus attraktive Weiterbildungen anbietet, werden diese Angebote für Mandatierte nicht speziell vergünstigt.

Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsförderung im Betrieb (SIA als Arbeitgeber)

Die befragten Angestellten des Generalsekretariates sind sich einig: Der Arbeitgeber SIA tut vieles, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Männer und Frauen aktiv zu fördern. Dies tut er aus ihrer Sicht insbesondere damit, dass er Teilzeitangebote für Frauen und Männer in allen Hierarchiestufen und sehr flexible Arbeitszeiten anbietet, Telearbeit fördert und vereinzelt auch Jobsharings anbietet. Geschätzt wird ebenso, dass der Arbeitgeber bewusst mit Zielen führt, was freies Einteilen ermöglicht und die Flexibilität erhöht. Bezüglich der Gleichstellungsförderung sind die Rückmeldungen uneinheitlich. So sind einige Befragte der Meinung, ja, der Arbeitgeber SIA sei gleichstellungsfreundlich, andere sehen kaum bis wenige Akzente. Als gute Beispiele, die das gleichstellungspolitische Engagement des Arbeitgebers dokumentieren, werden aufgeführt, dass beim SIA gleich viele Frauen wie Männer in einem thematisch männerdominierten Umfeld angestellt sind und vereinzelt Anstellungen von Frauen in Kaderfunktionen ermöglicht wurden. Systematisch, da sind sich die meisten Befragten dann einig, wurde bisher allerdings zu wenig unternommen, um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen.

Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

Bezüglich der Förderung der Gleichstellung im Verband stellen die Befragten eine positive Entwicklung fest. Sie nennen als Indikatoren die Kommission Frau + SIA, neue Impulse durch den Generalsekretär, dass Frauen bei Vakanzen gezielt angesprochen werden sowie die gesellschaftspolitischen Veränderungen (mehr Frauen in den Berufen/als Selbständige), auf die auch der SIA zunehmend reagiere. Nicht alle stehen Frau + SIA dabei gleich positiv gegenüber. Die Frage, ob Frau + SIA als Kommission am richtigen Ort sei, wird eingebracht. Auch geben einzelne Befragte an, dass Frau + SIA nicht überall akzeptiert ist und ihre Anliegen teilweise belächelt werden.

Als mögliche Massnahmen für die Zukunft liegen die Prioritäten der Befragten bei der **Mitgliederwerbung** (einfachere Aufnahmeverfahren für FachhochschulabgängerInnen, bildungspolitische Initiativen, um Frauen in Technikberufen anzusprechen) sowie bei gezielten niederschweligen Massnahmen zur **Erhöhung der Frauenanteile in den Gremien** (Benefits für Ehrenamtliche, offensivere Kommunikation bei Rekrutierung auch durch Generalsekretariat). Die **Dienstleistungsangebote** finden die Befragten in der bestehenden Form gut, es liessen sich aber auch hier weitere Akzente durch den SIA setzen, zum Beispiel durch spezifische Projekte mit Mitgliederrfirmen (Best Practice bekannter machen) und durch die Ausweitung der Fragestellungen auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer.

6.2 Mandatierte⁷

Verbandsorganisation und Verbandskultur

„Fachlich kompetent“, „technisch/normenorientiert“, „traditionell/konservativ“ sind die Stichworte, die die Befragten am häufigsten nennen, wenn sie gebeten werden, spontan drei Charaktermerkmale des SIA aufzählen. Die Mandatierten kennen die verschiedenen Organe und Zuständigkeiten des SIA, schätzen die guten Mitsprachemöglichkeiten und Einflussmöglichkeiten und können Kritik offen anbringen. Wertschätzung für ihre ehrenamtlich geleistete Arbeit erfahren sie in den Gremien selber, von oben eher weniger. Über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert der SIA gemäss der Einschätzung der Mandatierten kaum (Ausnahme: TEC 21, Frau + SIA) und es werde nicht speziell auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern (z.B. Gleiche Teilhabe, Frauen in Gremien, Vaterschaft etc.) geachtet. Gremien würden nicht ermuntert, die Chancengleichheit gezielt zu fördern. In den Gremien ist Vater- und Mutterschaft kaum Thema, das Familienleben bleibt ausgeklammert. Die Mehrheit der Befragten findet, dass Gleichstellungsförderung beim SIA sinnvoll ist; dies namentlich bei der Repräsentation (Mitgliedschaften und Gremien SIA) sowie bei der Motivation zur Ausbildung der Berufe, die der SIA vertritt. Sie begrüssen ein verstärktes Engagement aus vorwiegend ethischen Überlegungen (gleiche Teilhabe) und weil sie glauben, dass Frauen andere Werte, andere Kommunikationskultur einbringen und gemischtgeschlechtliche Gruppen besser arbeiten. Nur ein kleiner Teil der Befragten (Frauen und Männer) findet, dass es nicht Aufgabe des SIA sei, Gleichstellungsförderung zu betreiben und bereits genug getan wird.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote⁸

Ob der Mitgliederbeitrag für Firmen/Einzelmitglieder den Nutzen rechtfertigt, wird unterschiedlich gesehen. Teilweise finden die Befragten, dass Preis und Leistung stimmen. Hervorgehoben werden *Service, Norm, Form und Jus* sowie das TEC 21. Für andere ist der Beitrag zu hoch (Qualität bei *Form*, Beiträge der Sektionen, Nutzen für Angestellte wird in Frage gestellt).

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Alle Mandate stehen zwar ausdrücklich Frauen und Männern offen und dies werde auch kommuniziert; systematisch ermuntert, beworben oder unterstützt werde das untervertretene Geschlecht von Seiten SIA bisher aber nicht oder nur vereinzelt. Frauen und Männer sagen aus, dass die Per-

⁷ In dieser Gruppe werden die Einschätzungen und Erfahrungen der BerufsgruppenpräsidentInnen, Kommissionsmitglieder, Sektionsvorstände und Fachvereinspräsidenten zusammengefasst

⁸ Die Fragen nach der Dienstleistungsqualität wurden ausschliesslich den Berufsgruppenpräsidenten gestellt

sonen, die gehen, selber ihre Nachfolge suchen und dass Männer dabei tendenziell eher Männer anfragen und im engen Umfeld gesucht werde, was die Chancen für Frauen verkleinere. Vereinzelt sprechen PräsidentInnen Frauen bei Vakanzen gezielt an. Teilweise sind die Befragten PräsidentInnen über Vakanzen in den Kommissionen des SIA informiert (z.B. über E-Mail) und suchen aktiv NachfolgerInnen. Öffentlich ausgeschrieben (Website, Tec 21) werden Vakanzen eher selten. Neue Mandatierte werden teilweise in ihre Aufgaben eingearbeitet. Pflichtenhefte gibt es nicht, auch gibt es keine standardisierten Gespräche der PräsidentInnen mit ihren Vorstandsmitgliedern bezüglich Zufriedenheit, Vereinbarkeit etc. Als Hauptgründe, warum Frauen beim SIA als Einzelmitglieder und in den Gremien untervertreten sind, werden genannt (Reihenfolge entspricht Häufigkeit der Nennungen):

- Aufnahmeverfahren: zu hohe Hürden für Fachhochschulstudierende, Eintrittsschwelle 300 Fr. (zuzüglich Sektionsmitgliedschaft) als Einzelmitglied zu hoch
- Vereinbarkeit: fehlende strukturelle Angebote wie Krippen/Teilzeitstellen für Väter, Doppel/Dreifachbelastung der berufstätigen Mütter, andere Prioritäten der Frauen (Familie)
- Rekrutierungsverfahren: Rekrutierung im eigenen Kreis (Männer rekrutieren eher Männer), fehlende offene Kommunikation, mangelnde Transparenz
- Proportionalität/„Trichter“: wenig Frauen, die Berufe wählen, noch weniger, die mit Master abschliessen und nach Studium in SIA-Berufe einsteigen, viele Frauen, die wieder aussteigen
- Nutzen: Unklarer Nutzen für Frauen, für Angestellte (häufig Frauen) ist der Nutzen geringer als für Selbständige, Parallelstrukturen (frauenspezifische Netzwerke attraktiver)
- Vereinzelt wurden genannt: Männerdominierte Gremien schrecken Frauen ab („Eisbrecherin“), der Verein macht aktive Frauen zu wenig sichtbar/ wirbt nicht für Frauen, Sitzungen am Abend sind nicht attraktiv, fehlende Benefits/Anreize für Mandatierte (vergünstigte Weiterbildungen), Frauen trauen sich Ämter zu wenig zu

Mit der Organisation der **Mandatsarbeit** sind die Befragten zufrieden bis sehr zufrieden; Sitzungen und Termine werden früh genug bekannt gegeben und berücksichtigen auch die Bedürfnisse von Mandatierten, die Kinder betreuen oder Teilzeit erwerbstätig sind, gut. Bei allen Befragten sind ein grosses Interesse und eine hohe Identifikation mit ihrer ehrenamtlichen Arbeit zu spüren. Als Motivation, beim SIA ehrenamtlich tätig zu sein, werden vor allem die Erweiterung des Netzwerkes, der Austausch von Wissen, die Möglichkeiten die Kompetenzen zu erweitern aber auch die Nutzung der Dienstleistungen (Veranstaltungen, Bezug von Normen, *Form*) genannt. Je nach Mandat ist der Zeitaufwand hierfür unterschiedlich und reicht von 1 Tag pro Woche (Sektionen und diverse Kommissionen) bis zu durchschnittlich 2-4 Stunden pro Woche (Präsidien Berufsgruppen, Leitungen/Vorstand Sektionen, Leitungen von Kommissionen). 1-2 Tage pro Jahr beläuft sich der Aufwand vereinzelt für kleinere Kommissionen. Die ehrenamtliche Arbeit wird i.d.R. abends oder an Wochenenden geleistet. Teilweise können Mitglieder von Kommissionen die Leistungen zu 50% auf Arbeitszeit ihrer ArbeitgeberInnen nehmen (Arbeitgebende versprechen sich Nutzen bei der Vernetzung, Akquisition oder machen dies, als Wertschätzung ihren Mitarbeitenden gegenüber). Über die Hälfte der Befragten Kommissionsmitglieder gibt an, deutlich über 100% bis 150% erwerbstätig (darunter etliche Selbständige) zu sein, etwa ein Viertel zu 100%, 3 Befragte (Mütter mit Kindern) sind zw. 50 und 60% angestellt. Die ehrenamtliche Arbeit kommt bei allen dazu. Als gute Entlastung werden – so vorhanden – die bezahlten Sekretariate angesehen. Die meisten Befragten wurden persönlich für die Übernahme eines Mandates angesprochen (durch VorgängerInnen, Präsidien). Vereinzelt wurden die Befragten aufgrund von Schlüsseln (Verbände, Behördenvertretungen) nominiert. Eine Frau wurde von Frau+ SIA angesprochen. Die meisten Befragten finden, dass das **Entschädigungssystem** klar und transparent ist. Die Tatsache der unbezahlten ehrenamtlichen Arbeit wird akzeptiert, dennoch wird festgehalten, dass es schwieriger wird, Männer und Frauen für unbezahlte ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen. Der Verband fördere die **Weiterbildung** der Mandatierten nicht bewusst.

Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

Bezüglich der Förderung der Gleichstellung im Verband stellen die Befragten eine generell positive Entwicklung in den letzten Jahren fest. Sie nennen hier Frau + SIA sowie deren Projekte, Veran-

staltungsreihen, ihr Engagement bei der Rekrutierung, deren überzeugende Leitung, die neuen Schwung gebracht hat; neue Impulse durch den Generalsekretär; Zunahme der Sichtbarkeit der Frauen in Berufen und somit auch beim SIA in den Gremien; TEC 21 mit guten Artikeln zum Thema. Einige Befragte finden, dass Frau + SIA nicht gut positioniert ist: als Kommission zu gross und als Fachverein zu klein. Vereinzelt geben die Befragten an, von dieser Kommission bisher nicht viel zu spüren.

Als mögliche Massnahmen für die Zukunft formulieren die Befragten recht ausgewogene Ideen in allen 3 Themenfeldern. So wünschen sie sich ein verstärktes Engagement bei der **Mitgliederwerbung** wie der Bewerbung bei StudienabgängerInnen und gezielte Massnahmen zum Abbau der Eintrittshürden (Differenz UNI und FH). Ebenso sehen sie einigen vom Verband noch ungenutzten Spielraum, um den **Frauenanteil in den Gremien** zu erhöhen (Zielgrössen definieren, klare Regelung der Kommunikation bei Vakanzten, Benefits für ehrenamtlich Tätige, bezahlte Kinderbetreuung für Sitzungen der Mandatierten). Potenzial sehen sie auch beim **Dienstleistungsangebot** (u.a. Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben aufnehmen, Aktionen für Firmen starten oder Positionierung/Aktivitäten Frau + SIA verbessern/ausbauen).

6.3 Firmenmitglieder

Verbandsorganisation und Verbandskultur

„Fachlich kompetent“, „konservativ“ und „technisch orientiert“ – dies sind die Attribute, die die befragten Firmenmitglieder am häufigsten nennen, wenn sie gebeten werden, den SIA spontan mit drei Attributen zu beschreiben. Die Befragten fühlen sich vom SIA gut informiert. Sie haben ein ungefähres Bild, wie der Verband organisiert ist und was er tut. Die Möglichkeiten der Einflussnahme sind vorhanden, wenn dies die Mitglieder wünschen. Termine für Versammlungen und Informationsveranstaltungen werden früh genug bekannt gegeben. Den politischen und wirtschaftlichen Einfluss des SIA beurteilen sie als „mittelmässig“ bis „zu gering“. Der SIA bemühe sich teilweise über Gleichstellung und Vereinbarkeit zu informieren, finden sie. Die Beispiele, die hierfür aufgeführt werden, sind das Tec 21 sowie Frau + SIA. Die Befragten sind sich mit einer Ausnahme einig, dass der Verband auf eine ausgewogenere Vertretung der Frauen und Männer in den Gremien und bei den Mitgliedschaften achten sollte. Einige argumentieren, dass der SIA als Berufsverband vermehrt ein Zeichen setzen, als Vorbild fungieren und mit Frauen zusammen an den gesellschaftspolitischen Veränderungen mitwirken sollte. Andere argumentieren, dass die Beteiligung von Frauen eine wirtschaftliche Notwendigkeit darstellt und sowohl in der Wirtschaft wie auch beim SIA das Potenzial von Frauen zu wenig genutzt werde. Ein befragtes Firmenmitglied findet, dass für die Förderung von Frauen genug getan wird und es keiner weiteren Bemühungen mehr bedarf. 5 der 6 befragten Firmenmitglieder schätzen den Frauenanteil beim SIA (Einzelmitglieder und aktive Mandatierte) mit zwischen 20% und 50% als zu hoch ein, ein Mitglied schätzt ihn mit 10% richtig ein.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Für die meisten der Befragten stimmt das Verhältnis von Preis (Mitgliederbeitrag, Kosten für Dienstleistungen) und Leistung (Dienstleistungsangebote). Einige finden, dass gewisse Produkte zu teuer sind wie z.B. die jährlichen Kosten für die Updates der Normen. Mit den Dienstleistungsangeboten sind sie generell zufrieden. Sie nutzen dabei je nach Bedarf *Service, Norm, Form* und *Jus*. Als Motivation für ihre Mitgliedschaft nennen sie das Normenwerk, Referenz SIA im Titel, Vernetzung, Einflussnahme sowie die attraktiven Leistungen bzw. Vergünstigungen. Die Mehrheit – Frauen und Männer – glaubt dennoch, dass Frauen generell aber insbesondere auch Männer, die aktiv vereinbaren, andere Bedürfnisse/Interesse an SIA-Dienstleistungsangeboten haben könnten. Gerade die Männer unter den befragten Firmeninhabenden argumentieren, dass für sie und ihre Angestellten Themen wie Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen inkl. Teilzeit, Karrieren trotz Teilzeitarbeit für Männer und Frauen sowie Kosten-Nutzenüberlegungen zunehmend wichtig werden.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Detaillierte Kenntnisse über die Art und Weise, wie der SIA seine Mandatierten rekrutiert, haben die Firmenmitglieder nicht. Ob der SIA Frauen speziell ermuntert und transparent Werbung macht, können die wenigsten sagen: Sie haben bislang aber nie von speziellen Kommunikationsmassnahmen erfahren, auch werden sie als Firmenmitglieder nicht speziell auf Vakanzen aufmerksam gemacht. Sie vermuten, dass die Suche nach Mandatierten relativ eng im Umfeld der Personen, deren Sitze vakant werden, erfolgt. Positive Erwähnung findet bei einzelnen Befragten, dass bei Jurierungen sehr bewusst auf eine 1 zu 1 Vertretung von Frauen und Männern geachtet wird und dass Frau + SIA als Initiatorin Werbung für einzelne Vakanzen gemacht hat. Ein SIA Mandat sei durchaus attraktiv, glauben sie. Es erlaube Jobenrichment, Austausch von Erfahrungen und Ausbau des Netzwerkes. Als Hauptgründe, warum Frauen beim SIA als Einzelmitglieder und in den Gremien untervertreten sind, werden genannt (Reihenfolge entspricht Häufigkeit der Nennungen):

- Vereinbarkeit: Schwierigkeit der Frauen Familienengagement mit Beruf und zusätzlichem Ehrenamt zu verbinden – dasselbe gilt auch für Väter, die diese Rolle ernst nehmen, andere Verpflichtungen der Frauen, SIA-Engagement ist attraktiv für Frauen ohne Kinder oder nach der Kinderphase
- Rekrutierungsverfahren: wer kennt wen?, zu wenig Offensiven bisher, um Frauen gezielt anzusprechen
- Nutzen: Andere Prioritäten der Frauen, SIA kommt eher männlichen Werten (Karriere, Technik) entgegen
- „Proportionalität“/„Trichter“: wenig Frauen im Markt der Berufstätigen bedeutet wenig Frauen im SIA
- Vereinzelt wurden genannt: Verband ist zu technisch ausgerichtet, andere Prioritäten der Frauen (Pflege soziales Umfeld), als einzige/erste Frau in einer Kommission ist die Hürde zu gross

Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsförderung im eigenen Betrieb

Alle Befragten erzählen von guten Praxen, mit der sie zur Förderung der Vereinbarkeit in ihrem Betrieb beitragen: bei der Rekrutierung werden Frauen gezielt angesprochen, Pensensreduktion nach Schwangerschaft ist möglich, flexible Arbeitszeitmodelle für Kader/Frauen und Männer, Unterstützungsangebote bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, keine Überstunden bzw. klare Limiten, die eingehalten und mit externen Mandaten abgedeckt werden etc. Alle Betriebe kennen vereinbarkeitsfördernde Massnahmen gezielt für Frauen; Vereinbarkeit mit Vaterschaft / Ehrenämtern sowie Förderung der Frauen in Kaderstufen ist hingegen nur vereinzelt Thema. Für sich selber formulieren die befragten Firmen teilweise Handlungsbedarf. So möchte eine Firma gezielt Frauen ins Kader gewinnen und wägt derzeit ab, ob es der Firma mehr bringt, das Wissen von aussen zu holen oder intern aufzubauen und ein Firmenmitglied gibt zu bedenken, dass es immer die Frauen seien, die für ihre Kinder z.B. bei Krankheit ausfallen würden. Dieses männliche Mitglied findet, mehr Solidarität tue Not: Firmen müssten hier auch bei Männern ansetzen. Gleichstellung heisse, dazu beizutragen, dass Eltern diese Verantwortung partnerschaftlich teilen können.

Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

Bezüglich der Förderung der Gleichstellung im Verband stellen die befragten Firmenmitglieder eine generell positive Entwicklung in den letzten Jahren fest. Sie nennen hier fast ausschliesslich Frau + SIA als Beispiel.

Die Befragten Firmenmitglieder formulieren ausgewogene Ideen zu allen Themen. Sie sehen bei der **Mitgliederwerbung** Potenzial (Ausbau Vorbildrolle SIA durch Erhöhung Frauenanteil in Gremien, Steigerung Attraktivität für Einzelmitgliedschaften, öffentliches Commitment zu „wir wollen mehr Frauen“). Die meisten Befragten finden es sinnvoll zur **Erhöhung des Frauenanteils in Gremien** verbindliche Zielvorgaben oder Richtwerte für Geschlechteranteile in den Gremien festzulegen (z.B. analog Repräsentanz im Beruf oder bei Einzelmitgliedschaften) und sie formulieren Ideen, wie Firmen mit gezielten **Dienstleistungsangeboten** noch besser unterstützt werden und die Themen breiter verankert werden könnten (Preise ausschreiben für Büros, die besonders familien- und gleichstellungsfreundlich sind, Kommunikation Good Practice der Firmenmitglieder).

6.4 Einzelmitglieder

Verbandsorganisation und Verbandskultur

„Fachlich kompetent/professionell“, „solid/glaubwürdig/ehrlich“, „elitär/konservativ“, „technisch orientiert“ – dies sind die Attribute, die die befragten Einzelmitglieder am häufigsten nennen, wenn sie gebeten werden, den SIA spontan mit drei Attributen zu beschreiben. Die Befragten fühlen sich vom SIA gut informiert. Sie haben ein ungefähres Bild, wie der Verband organisiert ist und was er tut. Die Möglichkeiten der Einflussnahme empfinden sie als gut und die Termine für Versammlungen und Informationsveranstaltungen werden früh genug bekannt gegeben. Den politischen und wirtschaftlichen Einfluss des SIA beurteilen sie als „mittelmässig“. Der SIA informiere teilweise oder kaum über Gleichstellung und Vereinbarkeit, finden sie. Die einzigen Beispiele, die hierfür aufgeführt werden, sind das Tec 21 sowie Frau + SIA. Zwei Drittel der Befragten findet, dass der Verband auf eine ausgewogenere Vertretung der Frauen und Männer in den Gremien und bei den Mitgliedschaften achten sollte. Ein Drittel findet das nicht nötig. Darunter gibt es Einzelmitglieder, die glauben, dass sich der SIA im Bereich der Wahl der Ausbildungen von Frauen mehr bemühen müsste und sich dadurch mittelfristig auch der Geschlechteranteil in den Gremien/Mitgliedschaften erhöhen würde. Ein Einzelmitglied findet, dass Frauen, die wollen, zum Ziel kommen können und es keiner weiteren Bemühungen durch den SIA bedarf.

4 der 9 befragten Einzelmitglieder schätzen den Frauenanteil bei den Mandatierten beim SIA mit zwischen 20% und 25% als zu hoch ein, 2 liegen mit ihrer Schätzung von 10% richtig, 3 wissen es nicht, vermuten aber, die Frauen seien deutlich in der Minderzahl.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Für die meisten der befragten Einzelmitglieder stimmt das Verhältnis von Preis (Mitgliederbeitrag, Kosten für Dienstleistungen) und Leistung. Mit den Dienstleistungsangeboten sind sie generell zufrieden. Sie nutzen dabei je nach Bedarf die Angebote *Services, Norm, Form* und *Jus*. Als nützlich und Grund für ihre Einzelmitgliedschaft geben diese Befragten an: Gute Informationen/nützliche Grundlagen (*Norm, Jus, Frau + SIA, Tec 21*), Referenz (Titel SIA), attraktive Weiterbildungsangebote *Form*, gute Vernetzungsmöglichkeiten sowie Angebote wie Führungen/Veranstaltungen. Auf Nachfrage vermissen die wenigsten weitere Angebote. Vereinzelt formulieren sie zur Steigerung der Attraktivität dann aber doch Massnahmen im Bereich der Dienstleistungen, die vor allem die Zielgruppe der Firmen ansprechen sollen.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Detaillierte Kenntnisse über die Art und Weise, wie der SIA seine Mandatierten rekrutiert, haben die Einzelmitglieder nicht. Sie sind sich aber einig, dass alle Mandate ausdrücklich Frauen und Männern offen stehen. Ein Drittel der Befragten glaubt, dass das untervertretene Geschlecht (in diesem Fall die Frauen) gezielt zur Übernahme von Mandaten ermuntert und unterstützt wird, ein Drittel glaubt das nicht, ein weiterer Drittel weiss es nicht und will keine Vermutungen anstellen. Keine/r der Befragten hat je von spezifischen Werbeaktivitäten für Frauen gelesen oder gehört. Sie finden, dass die Übernahme von Mandaten attraktiv ist, weil sie gute Möglichkeiten zur Vernetzung, der Wissensbildung und des Wissenstransfers bietet. Auf die Frage, ob sie je für ein Mandat angefragt wurden, antworten 7 von 9 Befragten mit nein. 3 von ihnen (alles Frauen) wären interessiert, ein Mandat zu übernehmen, wenn sich der Aufwand in Grenzen hält, 3 weitere Einzelmitglieder (1 Frau und 2 Männer) würden dies mangels Zeit und aus Vereinbarkeitsgründen nicht tun, 1 Einzelmitglied (1 Frau) hat sich für ein Engagement in einem anderen Verein entschieden. 2 Einzelmitglieder geben an, schon angefragt worden zu sein. 1 Einzelmitglied (Mann), hat dies aus Vereinbarkeitsgründen abgelehnt, 1 anderes Mitglied (Frau) hat verschiedene Mandate angenommen (u.a. Sektionsvorstand). Als Hauptgründe, warum Frauen beim SIA sowohl als Einzelmitglieder wie auch in den Gremien untervertreten sind, werden genannt (Reihenfolge entspricht Häufigkeit der Nennungen):

- Vereinbarkeit: Zeitmangel aufgrund privatem Engagement als Mütter, Motivation aufgrund Lebenssituation (andere Prioritäten) fehlt
- Nutzen: Fehlender Nutzen für Mitglieder, die angestellt und nicht selbstständig sind (trifft Frauen besonders), wenig zusätzliche Benefits, wenn ArbeitgeberIn Firmenmitglied ist

- „Proportionalität“/„Trichter“: Frauen steigen nicht in Beruf ein (alternative Tätigkeiten werden gesucht) oder steigen um. Frauen bevorzugen andere Studiengänge
- Aufnahmeverfahren: Einzelmitgliedschaft ist zu teuer (viele Frauen sind Teilzeit erwerbstätig), Götti-/Gottesystem (es braucht Empfehlungen)
- Kultur/Image SIA: Image ist wenig motivierend für Frauen/reine Männergremien schrecken einzelne Frauen ab, Altherrenverein (weder für Junge noch für Frauen besonders attraktiv)
- Rekrutierungsverfahren: Frauen werden nicht aktiv angesprochen
- Andere Interessen der Frauen: Diese schätzen andere Arten von Ehrenämtern oder engagieren sich für Familie und nicht für Ehrenämter; Frauen steigen in Folge Mutterschaft eher aus ursprünglicher Tätigkeit aus

Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsförderung im eigenen Betrieb

Die Einzelmitglieder erzählen von guten Praxen in ihren Betrieben. Als Beispiele, wie ihre ArbeitgeberInnen die Vereinbarkeit fördern, werden aufgeführt: Pensen können reduziert werden (Männer und Frauen), Home Office-Angebote, gute Beiträge an Kinderkrippen oder zusätzliches Kindergeld, 2 wöchiger Vaterschaftsurlaub, Bonussystem ist zeit- und nicht geldorientiert (gute Leistungen = mehr Ferien), gezielte Suche nach Frauen bei Bewerbungen. Nur 2 Befragte sehen wenig Engagement ihres Betriebes, die Vereinbarkeit oder Gleichstellung zu fördern. Den grössten Handlungsbedarf sehen die Befragten beim (weiteren) Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle (Teilzeit für Frauen und Männer, Home Office), beim Ausbau der Angebote, damit Frauen mit Kindern Karriere machen können (Topsharings), Ausbau der rechtlichen Rahmenbedingungen und bessere Kommunikation, was gilt (z.B. Elternschaft). Ein Einzelmitglied formuliert das Dilemma, dass sich für kleine Betriebe Teilzeitstellen aufgrund der teuren (CAD) Arbeitsplätze nicht lohnen oder es zu viel kostet, wenn die Arbeitsplätze Teilzeit ungenutzt bleiben. Nur 2 Befragte sehen kein Optimierungspotenzial in ihrem Betrieb.

Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

Bezüglich der Förderung der Gleichstellung im Verband stellen die befragten Einzelmitglieder teilweise eine generell positive Entwicklung in den letzten Jahren fest. Sie erwähnen hier u.a. Frau + SIA. Auch komme der Öffnung der gesellschaftliche Wandel (Notwendigkeit, sich gegenüber Frauen zu öffnen) entgegen.

Ideen formulieren die befragten Einzelmitglieder bezüglich der **Mitgliederwerbung** (Studierende und Frauen früher/gezielt ansprechen, Vergünstigungen bei Mitgliedschaft, Kollektivmitgliedschaften), zur **Erhöhung des Frauenanteils in Gremien** (Frauen ermuntern und ansprechen, niederschwellige Einstiege in die Mandatsarbeit ermöglichen, Ausbauen der Aktivitäten Frau + SIA) sowie Ausbau und „gendern“ der **Dienstleistungsangebote für Mitglieder** (Best Practice der Firmen promoten, geschlechtergerechte Sprache und Dienstleistungsangebote).

6.5 Frauenberufsverbände/Projektvertretungen⁹

Verbandsorganisation und Vereinskultur

„Männlich geprägt“, „elitär“, „demokratisch/gerecht“, „normenstark“ – so wird der SIA von den nicht involvierten Frauenberufsverbänden/Projektvertretungen wahrgenommen. Die Befragten haben ein ungefähres Bild davon, wie der Verband organisiert ist und was er tut. Sie geben an, dass sie die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Mitgliedschaft als Einzelmitglied ungefähr kennen. Als einzige Befragtengruppe finden sie, dass der SIA (auch im Vergleich zu den eigenen Fachvereinen, die sie vertreten) über einen hohen politischen und wirtschaftlichen Einfluss verfügt. Der SIA bemühe sich nicht speziell, über Gleichstellung und Vereinbarkeit zu informieren, finden sie. Hingegen sehen sie durchaus ein zunehmendes Engagement des Vereins, die Gleichstellung von Frauen und Männern in technischen Berufen zu fördern, dies vornehmlich dank Frau + SIA, deren Aktivitäten allen Befragten bekannt sind oder Integration von Projekten wie LARES. Alle

⁹ Diese Zielgruppe unterscheidet sich von den anderen dadurch, dass sie Aussenstehende sind: Niemand ist Einzelmitglied. Gleichzeitig gelten sie als potenziell interessierte Fachkreise am SIA (z.B. als Fachvereinsmitglied).

Befragten finden, dass der Verband auf eine ausgewogenere Vertretung der Frauen und Männer in den Gremien und bei den Mitgliedschaften achten sollte. Die Gründe: Der Berufsverband sollte alle Anliegen der Berufstätigen dieses Verbands vertreten, Frauen haben oft andere Bedürfnisse und bringen andere Vorstellungen von Raumplanung mit, Frauen gehören in die politischen Entscheidungsprozesse eingebunden.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Die meisten Befragten kennen die Palette an Dienstleistungen, die der SIA anbietet wie Veranstaltungen (Frau + SIA), Normenverzeichnis, Tec 21, Website, Rechtsberatung, Weiterbildungsangebote, das Vertragswesen). Da sie nur vereinzelt diese Angebote nutzen, können die wenigsten Aussagen zur Dienstleistungsqualität machen. Eine Person, die öfters Angebote genutzt hat, findet die Angebote attraktiv. Die Frauenberufsverbände und Projektvertretungen wissen aus eigener Erfahrung, dass Frauen bezüglich Dienstleistungsbedarf unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse haben. So seien ihre eigenen Vereinsaktiven interessiert, sich dort zu engagieren, wo sie persönlich und fachlich etwas bewegen können (Unmittelbarkeit) und ihre Mitglieder legten häufig Wert auf Möglichkeiten der interdisziplinären Zusammenarbeit. Auch sei ihnen der Austausch nur unter sich aber auch der fachliche Austausch mit Männern wichtig. Ebenso würden Frauen bezüglich Weiterbildungsangeboten auf andere Themen ansprechen.

Rekrutierung (Fachvereine, Mandate, Einzelmitgliedschaften)

Zwei Befragte haben in Erwägung gezogen sich als Fachverein dem SIA anzuschliessen. Im einen Fall sind die Abklärungen für eine Integration des Projektes in die Regelstrukturen des SIA am Laufen (*LARES*), im anderen Fall ist der Fachverein davon abgekommen, weil die beiden Vereine zu unterschiedliche Positionen vertreten würden (Umweltaspekte, Querschnittthemen fehlen beim SIA). 2 Befragte wussten nicht, dass es überhaupt Fachvereine gibt, die sich dem SIA anschliessen können. Generell finden alle Befragten die Möglichkeiten für einen Anschluss interessant, glauben auch, dass es spannende Kooperationsmöglichkeiten gäbe. Gleichzeitig wäre der Nutzen für die befragten Frauenberufsverbände genauer abzuklären. Die Befragten glauben zu wissen, wie der SIA Mandatierte rekrutiert: Dies geschehe weitgehend informell, über Netzwerke, Empfehlungen und unter der Hand und vereinzelt über Delegationen. Ob Frauen als das untervertretene Geschlecht beim SIA speziell ermuntert oder angesprochen werden, Mandate zu übernehmen, wissen sie nicht. Keine der Befragten hat bislang öffentlich von spezifischen Werbeaktivitäten für Frauen gelesen oder gehört. Als Hauptgründe, warum Frauen beim SIA sowohl als Einzelmitglieder wie auch in den Gremien untervertreten sind, werden genannt (Reihenfolge entspricht Häufigkeit der Nennungen):

- Kultur/Image SIA: Schwierig in Männernetzwerke hinein zu kommen, Männergremien schrecken einzelne Frauen ab, unsichtbare Barrieren (Will der SIA/wollen die Männer die Frauen wirklich?), männliche Sprache und männlich geprägte Kultur sowie subtile Schliessungsprozesse
- Rekrutierungsverfahren: Intransparenz, Rekrutierung über Einflussnahme/Netzwerke statt mittels Transparenz, Männer rekrutieren Männer
- Aufnahmeverfahren: Eintrittsschwellen für Einzeleintritte zu hoch (aufwändiges Verfahren, Götti-/Gottesystem und Empfehlungen, Ungleichbehandlung FachhochschulabgängerInnen)
- Nutzen: Ehrenengagements sind für Frauen unattraktiv, Frauen leisten privat genug unbezahlte Arbeit, Frauen wollen für ihre Arbeit endlich bezahlt werden, dezentrale Angebote (Aufwand vs. Nutzen)
- Vereinbarkeit: Schwierigkeit Familienengagement und Beruf mit Ehrenämtern zu verbinden (Dreifachbelastung wird nicht in Kauf genommen)
- „Proportionalität“/„Trichter“: wenig Frauen im Studium, noch weniger, die in den Beruf einsteigen, Frauen „verschwinden“ in der Familienphase
- Attraktive Alternativen: Frauen haben Parallelstrukturen (eigene Fachvereine) aufgebaut, um Schliessungsprozesse zu umgehen

Rück- und Ausblick zu Gleichstellung und Vereinbarkeit im SIA

Bezüglich der Förderung der Gleichstellung im Verband stellen die Befragten eine erfreuliche Entwicklung fest. Sie nennen hier an erster Stelle das Engagement von Frau + SIA, der neue für diese Themen offene Generalsekretär, Initiativen wie diese Befragung und die Bemühungen einer Integration von *LARES* in die Verbandsstrukturen.

Diese Befragten formulieren namentlich zur **Erhöhung des Frauenanteils in Gremien** Ideen (Zielvorgaben/Quoten, Massnahmen definieren und Reporting einrichten sowie gezielte Rekrutierung über Netzwerke z.B. der Frauenberufsverbände). Sie votieren für eine Verstärkung des Austausches und neuer **Kooperationsformen** zwischen den Frauenberufsverbänden und dem SIA. Auch formulieren sie Ideen im Bereich der **Dienstleistungsangebote** (Gender Mainstreaming einführen, Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer thematisieren, Frau + SIA stärken und deren Auftrag/Ziele präzisieren).

7. Zusammenfassung Bestandsaufnahme

Verbandsstrukturen/Rahmenbedingungen

Der **SIA als Arbeitgeber** bietet seinen 52 Mitarbeitenden attraktive und familienfreundliche Rahmenbedingungen dank flexiblen Arbeitszeitmodellen und viel Selbstbestimmung (Führen mit Zielen) an. Teilzeit ist auf allen Funktionsstufen verbreitet. Zwar beschäftigt das Generalsekretariat ausgewogen Frauen und Männer, unter den 10 Angestellten mit Personalführungsaufgaben findet sich hingegen keine Frau.

Der **SIA als Berufsverband** ist eine komplexe Organisation mit sehr vielen verschiedenen Organen und Arbeitsgruppen. In den Statuten und Reglementen finden sich diverse Schlüssel bezüglich der Zusammensetzung der einzelnen Organe (Quantität, Repräsentanz nach qualitativen Kriterien). Zielvorgaben oder Richtgrößen für die angemessene Vertretung von Frauen und Männern oder der Sprachregionen sind nicht formuliert. Hinweise bezüglich Orientierung des Verbands an Werten wie Chancengleichheit, Gleichstellung, Förderung der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensmodellen etc. oder Diversity finden sich in den untersuchten Dokumenten oder auf der Website (Ausnahme Frau + SIA) nicht. In nur wenigen ausgewählten Druckmaterialien und Statuten wird die geschlechterbewusste Sprache verwendet. In der Regel dominiert die männliche Sprachwahl. Die Aufnahme als Einzel-, Firmen-, Verbandsmitglied oder als assoziiertes Mitglied in den SIA erfolgt auf Gesucheingaben. Die Voraussetzungen sind klar geregelt. Zwischen Uni/ETH AbsolventInnen und FachhochschulabsolventInnen wird unterschieden. Letztere müssen zusätzlich Berufserfahrung ausweisen, wollen sie in den Verband aufgenommen werden. Aktuell sind 24 eigenständige Fachvereine dem SIA angeschlossen. Voraussetzungen zur Aufnahme sind im Reglement festgehalten. Aktuell findet sich kein Frauenberufsverband unter den 24 Fachvereinen. Die Dienstleistungsangebote des SIA sind vielseitig und auf der Website übersichtlich vorgestellt und in 4 Bereiche *Service, Norm, Form* und *Jus* zusammengefasst. In den von der Fachstelle UND untersuchten Dokumenten finden sich nur allgemeine Hinweise (Wahl, befristete Amtszeit) zum Rekrutierungsverfahren der Mandatierten. Die Mandatierten sind ehrenamtlich tätig, erhalten für ihre Arbeit ausser den Spesen keine Vergütungen oder Vergünstigungen. Zur Unterstützung der Organe stehen teilweise bezahlte Sekretariate zur Verfügung. Einzig in der Direktion wird ein Sitzungsgeld entrichtet.

Erfahrungen und Einschätzungen der InterviewpartnerInnen

Verbandsorganisation und Verbandskultur

Die Einschätzungen der befragten Gruppen differieren hier nur wenig: Der SIA wird als fachkompetenter, technisch orientierter und konservativer Berufsverband beschrieben. Die Mitsprachemöglichkeiten sind gut. Trotz Komplexität sind die Befragten gut informiert und kennen die für sie wichtigen Organe. Die meisten Befragten sehen mit Ausnahme der Initiativen von Frau + SIA oder Artikeln im Tec 21 wenig Indizien für ein gleichstellungspolitisches Engagements des Verbands. Gleichzeitig finden sie, dass ein Wandel / Öffnung im SIA bezüglich dieser Themen zu spüren ist. Mit wenigen Ausnahmen sprechen sich die Befragten für eine höhere Repräsentanz der Frauen im Verband (Einzelmitgliedschaften und Gremien) aus. Dies insbesondere deshalb, weil der Verband die Realitäten in Gesellschaft und Wirtschaft mit einer höheren Beteiligung von Frauen besser abbilden kann, weil die Beteiligung im Erwerbsleben eine wirtschaftliche Notwendigkeit darstellt und weil Frauen andere Themen, Qualitäten und Sichtweisen sowie eine andere Kommunikationskultur in den Fachdiskurs einbringen. Einige wenige Befragte finden, Gleichstellungsförderung sei nicht Aufgabe des SIA.

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

Die Höhe der Mitgliederbeiträge wird in der Regel als gerechtfertigt eingeschätzt (Preis/Leistung)

stimmt). Mehrfach wird hingegen kritisiert, dass der SIA bezüglich Aufnahmeverfahren von FachhochschulabgängerInnen (Nachweis von Berufserfahrung) und Bewerbungen von Uni/ETH Studierenden (keine Berufserfahrung vorausgesetzt) differenziert, was aufgrund der Studienwahl Frauen verstärkt betreffen dürfte. Mit Ausnahme der Angebote von Frau + SIA und Artikeln im Tec 21 kennen die wenigsten Befragten Dienstleistungsangebote, die die Themen Gleichstellung (z.B. im Erwerbsleben) oder Vereinbarkeit (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle) aufnehmen würden. Das Generalsekretariat verweist darauf, dass einzelne Angebote in diese Richtung zielen und vereinzelt versucht wird, Genderaspekte einzubauen. Die Befragten kennen keine spezifischen Werbekampagnen, die Frauen für eine Mitgliedschaft beim Verband zu gewinnen versuchen. Um vermehrt jüngere Leute anzusprechen, wurde namentlich die Werbung an den Universitäten und Fachhochschulen verstärkt. Optimierungspotenzial wird von vielen Befragten beim Abbau der Schwellen bei der Studienwahl, beim Berufseinstieg und beim Aufnahmeverfahren für Einzelmitglieder, bei der Überprüfung der Attraktivität der Dienstleistungsangebote für Angestellte (insbesondere, wenn die Firma bereits Mitglied ist) sowie bei der Promotion des Themas Vereinbarkeit für Männer und Frauen sowie Gleichstellung mittels Publimachen von Best Practice der Firmenmitglieder gesehen.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

Die Einschätzung der Befragten zu den Rekrutierungsverfahren ist einheitlich: Diese erfolge nicht nach transparenten Regeln, meist von Mund zu Ohr und in engen Netzwerken (in der Regel im Umfeld der Mandatsträgerin oder des Mandatsträgers, der oder die die eigene Nachfolge stellt – sprich häufig von Mann zu Mann). Auch innerhalb der Gremien sind nur die Vakanzen von Schlüsselmandaten (Präsiden/Direktion) bekannt, die dann auch öffentlich gemacht werden (Tec 21 z.B.). PräsidentInnen wissen vereinzelt über Vakanzen in anderen Gremien. Die Mandatierten halten zudem fest, dass sie nicht speziell aufgefordert werden, bei Vakanzen speziell auf Nominationen von Frauen zu achten. Einige Befragte belegen mit Beispielen, dass für die Nachfolge aktiv auch Frauen angegangen wurden. Dies geschehe aber noch unsystematisch. Positiv beurteilt hierbei wird das Engagement von Frau + SIA, die Frauen gezielt motivieren, sich für Mandate zur Verfügung zu stellen. Die Mandatsarbeit wird von den Befragten der Organe als spannende Tätigkeit beschrieben, die es ermöglicht das Netzwerk auszubauen, Wissen einzubringen und sich weiterzuentwickeln. Der Aufwand für die ehrenamtliche Arbeit ist unterschiedlich hoch und reicht von 1-2 Tagen pro Jahr bis zu einem Tag pro Woche. Das Familienleben wird in den Gremien meist ausgeklammert; hingegen achten alle befragten PräsidentInnen darauf, dass die Sitzungen früh genug bekannt gegeben werden, damit sich die Mitglieder einrichten können. Spezielle Benefits für die ehrenamtliche Arbeit gibt es nicht. Weder werden Vergünstigungen (z.B. bei der Mitgliedschaft) noch bei den Dienstleistungsangeboten entrichtet. Optimierungspotenzial wird von vielen Befragten beim Rekrutierungsverfahren gesehen. Sie wünschen sich mehr Transparenz, gezieltere Streuung (vermehrtes Nutzen von frauenspezifischen Netzwerken z.B. über entsprechende Berufsverbände) sowie vor allem ein deutliches Commitment des Verbands, dass dieser Frauen will. Die wenigsten Befragten sehen pauschale Quoten als Lösung. Hingegen finden sie mit wenigen Ausnahmen, dass realistische und individuelle Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile in Gremien und bei den Mitgliedschaften sinnvoll sind.

Bezüglich der Gründe, weshalb der SIA Frauen bisher zu wenig erreichen konnte, werden bei allen Zielgruppen ähnliche Vermutungen geäußert. Etwa gleichhäufig werden genannt: Intransparente Rekrutierungsverfahren, Trichtereffekt (zu wenig Frauen in den Studiengängen, noch weniger im Beruf und beim SIA), Unvereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem Ehrenamt für Frauen sowie die Aufnahmeverfahren in den Verein (unnötige Hürden, Frauen nicht im Blick oder nicht bewusst angegangen). Mehrfach werden genannt: Nutzen ist Frauen zu wenig klar oder wird nicht gut genug kommuniziert sowie die Kultur, das Image des SIA als Männerverein, der technisch orientiert ist und Frauen nicht anspricht. Frauen engagieren sich in Folge davon in alternativen Berufsnetzwerken (z.B. kleinere oder Frauenberufsverbände).

8. Daten zu den Mitgliedern und Mandatierten

Der SIA führt die Entwicklung der Mitgliederzahlen in einer eigenen Statistik jährlich detailliert auf. In diesen Statistiken werden ausschliesslich die Mitglieder nach Berufsgruppen nach Geschlecht ausgewiesen. Im Rahmen der vorliegenden Analyse hat der SIA sämtliche Mitgliederdaten (Einzelmitglieder) sowie die Mandatierten (Direktion, Kommissionen, Sektionen) nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Detaillierte Darstellungen zu der folgenden Kurzübersicht finden sich im Anhang 6.

Statistik der Mitglieder: Stand 30.1.2012

	Frauen absolut	Männer absolut	Total	Frauen prozentual	Männer prozentual
Einzelmitglieder Total	1'270	10'759	12'029	10.6%	89.4%
- davon Berufsgruppe Architektur	1'128	5'575	6'703	16.8%	83.2%
- davon Berufsgruppe Ingenieurbau	68	3'358	3'444	2.5%	97.5%
- davon Berufsgruppe Technik/Industrie	13	815	828	1.6%	98.4%
- davon Berufsgruppe Boden Wasser Luft	61	1'011	1'072	5.7%	94.3%
Firmenmitglieder			2'514		
PartnerInnen			38		
- davon Fachvereine			24		
Assoziierte Mitglieder			587		

Der SIA zählt am 30.1.2012 insgesamt 12'029 Einzelmitglieder, darunter 1'270 Frauen (10.6%) und 12'029 Männer (89.4%). Über die Berufsgruppen aufgeschlüsselt variieren die Geschlechteranteile stark, sie reichen von 16.8% Frauen in der Berufsgruppe Architektur bis zu 1.6% Frauen in der Berufsgruppe Technik und Industrie.

Statistik der Mandatierten¹⁰: Stand 30.1.2012

	Organe/ Gremien	Frauen absolut	Männer absolut	Total	Frauen prozentual	Männer prozentual
DirektionspräsidentIn	1	0	1	1	0.0%	100.0%
Direktionsvorstand	1	1	9	10	10.0%	90.0%
PräsidentInnen der BG-Organe	15	1	14	15	6.7%	93.3%
Vorstand: BG Architektur	4	9	32	41	22.0%	78.0%
Vorstand: BG Ingenieurbau	3	2	33	35	5.7%	94.3%
Vorstand: BG Technik/Industrie	4	0	47	47	0.0%	100.0%
Vorstand: BG Boden Wasser Luft	4	3	48	51	5.9%	94.1%
KommissionspräsidentInnen	78	1	77	78	1.3%	98.7%
Vorstand: Normen-Kommissionen	72	44	858	902	4.9%	95.1%
Vorstand: SK	1	1	9	10	10.0%	90.0%
Vorstand: Bildungskommission	1	0	5	5	0.0%	100.0%
Vorstand: SKI	1	1	5	6	16.7%	83.3%
Vorstand: EK	1	1	12	13	7.7%	92.3%
Vorstand: RPK	1	1	5	6	16.7%	83.3%
Vorstand: Frau + SIA	1	31	1	32	96.9%	3.1%
SektionspräsidentInnen	18	4	14	18	22.2%	77.8%
Sektionsvorstand	18	18	130	148	12.2%	87.8%
Total PräsidentInnen	112	6	106	112	5.4%	94.6%
Total Vorstandsmitglieder	112	112	1'194	1'306	8.6%	91.4%
Total Mandatierte (Präs./Vorstand)	112	118	1'300	1'418	8.3%	91.7%
Total Mandatierte (Präs./Vorstand) ohne Frau + SIA		87	1'299	1'386	6.3%	93.7%

Mandatierte insgesamt

Im SIA engagieren sich am 30.1.2012 total 1'386 ehrenamtliche Mandatierte in 112 Organen/Gremien, darunter 118 Frauen (8.3%) und 1'300 Männer (91.7%). Dieses Ergebnis wird stark

¹⁰ Hinweis: Die Vorstände umfassen alle Mitglieder mit Ausnahme des Präsidenten oder der Präsidentin des Gremiums. Diese werden in der Statistik separat ausgewiesen.

beeinflusst durch die hohe Zahl an Frauen in der Kommission Frau + SIA. Ohne Spezialkommission Frau + SIA zählt der SIA durchschnittlich 6.3 % Frauen und 93.7% Männer als ehrenamtlich Mandatierte.

Präsidien

Insgesamt 6 Frauen (5.4%) und 106 Männer (95.6%) wirken als PräsidentInnen in einem dieser Gremien. Den höchsten Frauenanteil weisen die Sektionspräsidien aus mit 4 Präsidentinnen (Frauenanteil von 22.2%, Männeranteil von 77.8%). Den 78 Kommissionen stehen 77 Präsidenten (98.7% Männer) und 1 Präsidentin (1.3% Frauen) vor.

Mandatierte nach Berufsgruppen

Gemessen an den Geschlechteranteilen der Einzelmitglieder der Berufsgruppen zeigt sich folgendes Bild: Die Berufsgruppe Architektur weist zwar sowohl unter den Einzelmitgliedschaften (22% Frauen und 78% Männer) als auch in Vorständen der Berufsgruppen (16.8% Frauen und 83.2% Männer) den grössten Frauenanteil aus, dennoch sind Frauen in den Vorständen gemessen an den Einzelmitgliedschaften untervertreten bzw. die Männer übervertreten. In der Berufsgruppe Ingenieurbau ist der Frauenanteil in den Vorständen mit 5.7% mehr als doppelt so hoch wie die Anzahl Frauen in der Berufsgruppe (2.6%). Bei der Berufsgruppe Boden/Wasser/Luft mit 5.7% Frauenanteil unter den Einzelmitgliedern, ist der Anteil der Frauen in den Vorständen ausgeglichen (5.9%), während die Berufsgruppe Technik/Industrie mit 1.6% Frauen unter den Einzelmitgliedschaften keine Frauen in den Vorständen ausweist bzw. zu 100% von Männern besetzt ist.

Mandatierte in den Kommissionen

Mit Ausnahme von Frau + SIA sind Frauen in den 78 Kommissionen wenig und Männer sehr häufig vertreten. In den kleineren 72 Normenkommissionen beträgt der Frauenanteil knapp 5%, jener der Männer gut 95%. SKI (Spezialkommission Immaterialgüterrecht) und RPK (Rechnungsprüfungskommission) hingegen haben mit 16.7% einen im Vergleich zu den anderen Gremien des SIA hohen Frauenanteil, der Männeranteil beträgt hier 83.3%. In der Bildungskommission ist als einzige Spezialkommission keine Frau engagiert. Es handelt sich um ein reines Männergremium.

Mandatierte in den Sektionen

Bei den Sektionen ist der Frauenanteil in Präsidien mit 22.2% höher als im restlichen Vorstand (12.2%). Der Männeranteil bei den Präsidien fällt mit 77.8% kleiner aus als ihr Anteil im restlichen Vorstand (87.8%).

9. Fazit der Fachstelle UND

Der SIA wird von den Befragten als Berufsverband beschrieben, der sich fachkompetent über Normen und Ordnungen im Planen und Bauen definiert. Ihm haftet dabei ein konservatives teils elitäres Image an. Gleichzeitig ist im Bereich der Verbandskultur ein Wandel und eine thematische Öffnung feststellbar: Die seit 2003 existierende Spezialkommission Frau + SIA hat aus Sicht der Befragten strukturell und inhaltlich dazu beigetragen, dass Gleichstellungsanliegen thematisiert und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gremien angegangen werden. Die Befragung der Firmen- und Einzelmitglieder sowie deren Ideen und Anregungen zeigen zudem, dass in deren Alltag die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit präsent sind, teilweise bereits gute Lösungen gefunden wurden oder aber Interesse daran besteht, diese auch dank weiterer Aktivitäten und mit Unterstützung des Berufsverbands SIA zu finden. Einige der befragten Firmenmitglieder bzw. UnternehmerInnen begründen ihre Aktivitäten damit, dass sie sich dank Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsförderung auf dem Personalrekrutierungsmarkt aber auch für die eigenen Angestellten besser positionieren können. So ist inzwischen hinlänglich bekannt, dass gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Unternehmen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördern, die Leistungsbereitschaft und die Motivation steigern sowie die Bindung der Mitarbeitenden an die Unternehmung erhöhen. Gleichzeitig stehen diese positiven Konsequenzen durchaus auch im Spannungsfeld von Kosten-Nutzenabwägungen.

Diese beschriebenen Realitäten der UnternehmerInnen und Angestellten werden – so die Einschätzung der meisten Befragten – im Verband derzeit mit wenigen Ausnahmen kaum abgebildet. Das Commitment für Gleichstellungsanliegen fällt über die Gesamtorganisation betrachtet (Dienstleistungsangebote, Statuten, Leitbild) aus Sicht der Fachstelle UND (noch) bescheiden aus. Da sich gesellschaftspolitisch in den Planungs- und Bauberufen mit Ausnahme des Architekturstudiums der Frauenanteil nur langsam erhöht, ist ein Verband wie der traditionsmässig von Männer geführte SIA besonders herausgefordert, will er sich für Frauen öffnen. Mehr als andere Berufsverbände muss er, will er Frauen erreichen, klare Zeichen setzen, eine deutliche Sprache sprechen sowie plausibel machen können, dass ihm die Besserstellung der Frauen in Bau- und Planungsberufen im Allgemeinen und von Müttern und Vätern im Besonderen ein Anliegen ist und weshalb er sich dafür einsetzt. Er ist gefordert – so das Fazit der Fachstelle UND – seine fachlich-technische Ausrichtung zu ergänzen mit einer, die gezielt die Themen der personal- und gesellschaftspolitischen Fragestellungen (Arbeitsmarkt, Bildungssysteme) geschlechterbewusst mit einbezieht. Für diese Öffnung scheint der Rückhalt insbesondere bei den jüngeren Verbandsaktiven, Einzel- sowie Firmenmitgliedern (Frauen und Männer) vorhanden zu sein. Notabene jene Zielgruppe, die der SIA in seiner Strategie in Zukunft als Einzel- und Firmenmitglieder besonders ansprechen will.

10. Empfehlungen

Die nächsten Projektetappen sind bereits umschreiben. Einerseits sollen Zielvorgaben für den anzustrebenden Männer- und Frauenanteil bei den Mitgliedern und in den verschiedenen Gremien definiert werden (Schritt 1). Parallel dazu soll ein Aktionsplan im Rahmen eines Umsetzungsworkshops mit Schlüsselpersonen entwickelt (Schritt 2), in der Direktion verabschiedet und umgesetzt werden (Schritt 3). Und schliesslich will der SIA zuhanden der Firmenmitglieder ein praxisorientiertes ArbeitgeberInnen-Support-Set erarbeiten und zur Verfügung stellen (Schritt 4). In der Folge führt die Fachstelle UND einige Ideen zusammen, wo der SIA im Rahmen des Umsetzungsworkshops ansetzen könnte

SIA als Arbeitgeber

- Check-up durchführen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung im SIA als Arbeitgeber. Befragung der Mitarbeitenden, Auswertung und massgeschneiderten Massnahmenplan erstellen

SIA als Verband

Verbandsstrukturen/Rahmenbedingungen

- Steuerungsgremium (z.B. Frau + SIA) für Umsetzungsprozess „SIA als attraktiver Berufsverband“ definieren, Ressourcen zur Verfügung stellen, Rahmenbedingungen schaffen, damit dieses Steuerungsgremium in wichtige Entscheidungsprozesse involviert wird
- Leitbild/Strategie ergänzen um Visionen zur gesellschaftspolitischen Haltung (Gleichstellungsförderung in den Berufen, im Verband des SIA), Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und Ehrenengagements, Diversity (Sprache, regionale Vertretung etc.)
- Aufnahme des Ziels „angemessene Repräsentanz“ von Frauen in Gremien/bei Einzelmitgliedschaften in Statuten, Reglemente
- Reporting mit Entwicklung der Personaldaten Generalsekretariate, Einzelmitgliedschaften und Gremien nach Funktion und Geschlecht sowie als Referenz Frauen/Männer in Ausbildungen / mit Berufsabschlüssen / im Erwerbsleben der SIA anerkannten Berufe
- Standards zur geschlechtergerechten Sprachwahl festlegen und in neuen Dokumenten, insbesondere auf dem Web und in Publikationen sowie Dienstleistungsangeboten anwenden

Mitgliederbeiträge, Mitgliederwerbung und Dienstleistungsangebote

- Schwellenabbau beim Eintritt von Einzelmitgliedschaften, insbesondere Gleichbehandlung FH/Uni/ETH. Dienstleistungsangebote speziell für Studierende/Einsteigende und Angestellte, Rabatte für Angestellte von Firmen als Einzelmitglieder; Einzelmitglieder mit Berufspausen im Verband und zu Gremientätigkeiten zulassen
- Fachspezifische Berufsverbände zulassen (qualitative Kriterien für Standards/Zulassung definieren, gegenseitiger Nutzen abklären, gute Voraussetzungen für Aufnahme schaffen)
- Kooperationen/Austausch mit Frauenberufsverbänden suchen
- SIA Innovationsprogramm für Frauen: Innovationspreis für Frauen, Förderbeiträge, Stipendien, Auszeichnungen
- ArbeitgeberInnen-Support-Set entwickeln und anwenden. Wettbewerb, Plattformen zur Präsentation von Best-Practices der SIA-Firmen. Daraus Leitbild SIA zu „Arbeitgebende der Zukunft“ erstellen
- Gender Mainstreaming im Bereich Dienstleistungsangebote einführen: Standards definieren, Schulung der Verantwortlichen, Umsetzung von Massnahmen. Reporting.

Mandatsrekrutierung, Mandatsarbeit und Weiterbildung

- Kommunikationsverfahren bei Vakanzen vereinheitlichen, Generalsekretariat als Triagestelle nutzen, gezielt und öffentlich kommunizieren (Netzwerke der Frauenberufsverbände nutzen, Web SIA, Tec 21, Mailing an Präsidien der Gremien, Einzelmitglieder, Firmen o.ä.)
- Tipps zuhanden Gremien SIA zur Mitgliederwerbung für Frauen z.B. in Zusammenarbeit mit Frauenberufsverbänden entwickeln: Wie vorgehen, um Frauen anzusprechen? Z.B. Schnuppern, Mitarbeit in Gremien auf Zeit/Probe, Co-Sitze für Präsidien, Tätigkeiten genauer umschreiben, Aufwand beziffern etc. Flankieren mit Veranstaltungen, Plattformen für Interessierte
- Interessentinnenpool für Frauen (unverbindlich) einrichten, die Mandate übernehmen möchten (z.B. Website)

Anhang 1: Die 9 betrieblichen Handlungsfelder der Fachstelle UND

Struktur/Rahmen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anstellungsbedingungen ▪ Anlaufstellen ▪ Informationssystem 	Personalrekrutierung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfahren Stellenbesetzung ▪ Schlüsselkompetenzen ▪ Selektion 	Arbeitszeit (Lage/Dauer) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitszeiten/-pensen ▪ Über-/Unterstunden
Betreuungsleistungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebotspalette ▪ Hilfestellungen 	Autonomie (Zeit/Ort) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitszeitmodelle ▪ Einsatzzeiten/-planung ▪ Stellvertretung ▪ Arbeitsort 	Lohnpolitik <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohnsystem ▪ Lohnfestsetzung ▪ Transparenz
Arbeitsinhalt <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsbereicherung ▪ Lernmöglichkeiten ▪ Entwicklung der Arbeitsabläufe 	Personalentwicklung <ul style="list-style-type: none"> ▪ MAG ▪ Weiterbildung ▪ Karrieremöglichkeiten ▪ Spezifische Förderung 	Kultur/Führung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Commitment der Leitung ▪ Strategien/Zielvorgaben ▪ Führungsstil/Sprache ▪ Mitsprache

© Fachstelle UND

Anhang 2: Liste überprüfter Organisationsdokumente SIA

Bereich	Unterlagen
Organisationsdokumente SIA als Arbeitgeber	Reglement für die Mitarbeitenden des Generalsekretariates des SIA (2010)
	SIA Spesen- und Nebenkostenreglement für Organe, Kommissionen und Arbeitsgruppen
	Weisung zur Nutzung in Internet, E-Mail und Telefon, September 2009
	Reglement für die bezahlte Sachbearbeitung, Juni 2009
	Bsp. Arbeitsvertrag
	Stellenbeschreibung (Muster)
	Soll-Arbeitszeit 2011
	1 Stelleninserat
	Ablauf Vorstellungsgespräch
	Raster Mitarbeiter/-innen Gespräch
Organisationsdokumente SIA als Berufsverband	Statuten SIA
	Geschäftsreglement SIA (2000)
	Organigramm Januar 2011 und Aufbauorganisation Generalsekretariat SIA
	SIA - Ziele
	Geschäftsberichte 2009 / 2010
	SIA PPP Bau – Forderungen des SIA zu Public Private Partnership im Zusammenhang mit Bauwerken
	SIA Bildung für eine nachhaltige Gestaltung des Lebensraumes – Forderungen zu Bildung in Architektur und Ingenieurwissenschaften
	SIA Energieleitbild Bau – die Ziele des SIA für den Umgang mit Energie im Gebäudemark Schweiz
	Organisation, Führung, Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen des Generalsekretariates SIA
	Äusserungen im Namen SIA
	Basisreglement für die SIA-Fachvereine
	Reglement SIA Fachgruppe für Brückenbau und Hochbau FBH
	Reglement SIA Fachverein Architektur & Kultur (A&K)
	Reglement Gesellschaft der Ingenieure der Industrie (GII) Fachverein des SIA
	Geschäftsreglement der Berufsgruppe Technik/Industrie
	Geschäftsreglement der Berufsgruppe Boden Wasser Luft
	Geschäftsreglement der Berufsgruppe Architektur BGA
SIA - Reglement für Normen und Ordnungen	
Mitgliedschaft	Werbeflyer Mitgliedschaft
	Mitgliederreglement
	Antragsformular für Einzelmitgliedschaft
Produkte und Dienstleistungen / Broschüren	Broschüre SIA <i>Norm</i> – Berufsinstrumente Planen und Bauen, 2010
	Broschüre SIA <i>Services</i> – Dienstleistungen für Firmen, 2010
	Broschüre SIA <i>Form</i> – Fort- und Weiterbildung, 2010
	Broschüre SIA <i>Jus</i> – Recht beim Planen und Bauen, 2010
	4 Werbeflyer für die Orangen Ordner (Sozialversicherung, Finanzen, Marketing, Personalmanagement&Führung)
	Oranger Ordner Personalmanagement und Führung
	SIA Publikationen/publications
	<i>Form</i> – Fort- und Weiterbildungsangebote des SIA 1. Semester 2011
	SIA – Der Schweizerische Ingenieur- und Architektenverein, 2008
	Sia Blickwinkel 01/2011 – Magazin für Firmenmitglieder
	TEC 21 Januar 2011
	Tracés – Bulletin technique de la Suisse romande, Februar 2011
	archi – rivista svizzera di architettura, ingegneria e urbanistica 2/2010
	Werbeflyer „Sparen bei allen Versicherungen - Vorteile für SIA-Mitglieder“ d/f
	Werbeflyer Frau + SIA
	Personalkennzahlen und Statistiken
Mitgliedschaft SIA - Statistiken 2010	
Architektur und Ingenieurbüros in der Schweiz – Daten und Fakten (2008)	

Anhang 3: Zusammenstellung der InterviewpartnerInnen nach definierten Kriterien

Geschäftsstelle

5 Geschäftsleitungsmitglieder (Generalsekretär, Stellvertretender Generalsekretär, Leiter Recht, Leiter Kommunikation, Leiter Dienstleistungen und Weiterbildung), 1 Kernthemenverantwortliche

- 5 Männer, 2 Frauen
- 5 mit / 2 ohne Betreuungsverpflichtungen
- 5 zu 90-100%, 2 Teilzeit

Berufsgruppen

PräsidentInnen der Berufsgruppen Architektur, Industrie/Technik, Ingenieurbau, Boden/Wasser/Luft

- 3 Männer / 1 Frau
- 3 selbständig / 1 angestellt
- 3 mit und 1 ohne Betreuungsverpflichtungen
- 3 Vollzeit / 1 Teilzeit

Sektionen

3 Vorstandsmitglieder aus den Sektionen VD, ZH, GR

- 2 Männer / 1 Frau
- BG Architektur, Ingenieurbau, Boden/Wasser/Luft
- 2 selbständig / 1 angestellt
- 3 mit Betreuungsverpflichtungen
- 2 Vollzeit / 1 Teilzeit

Kommissionsmitglieder

9 Kommissionsmitglieder (Direktion, Zentralkommission für Normen/Ordnungen, Schweizerische Standeskommission, SIA 142, SIA 266, Frau + SIA)

- 5 Männer, 4 Frauen
- BG Architektur, Ingenieurbau
- 7 selbständig / 2 angestellt
- 8 mit / 1 ohne Betreuungsverpflichtungen
- 6 Vollzeit / 2 Teilzeit / 1 in Pension

Fachvereine

3 Vorstandsmitglieder aus den Fachvereinen Verband Schweizerischer Innenarchitekten VSI/ASAI, Fachverband Schweizer RaumplanerInnen FSU, Geotechnik Schweiz

- 1 Mann, 2 Frauen (keine Einzelmitglieder SIA)
- BG Ingenieurbau, 2 Nicht-Mitglieder SIA
- 1 selbständig / 2 angestellt
- 2 mit / 1 ohne Betreuungsverpflichtungen
- 3 Vollzeit / 0 Teilzeit

Firmenmitglieder

6 Firmenmitglieder aus ZH, TI, NE

- 3 Männer / 3 Frauen
- BG Architektur, Ingenieurbau, Boden/Wasser/Luft
- 6 selbständig
- 6 mit Betreuungsverpflichtungen
- 5 Vollzeit / 1 Teilzeit

Einzelmitglieder

9 Firmenmitglieder aus Sektionen BS, BE, SG, Zentralschweiz, ZH

- 3 Männer / 6 Frauen
- BG Architektur, Ingenieurbau, Technik+Industrie, Boden/Wasser/Luft
- 6 mit / 3 ohne Betreuungsverpflichtungen
- 3 selbständig, 6 angestellt
- 6 Vollzeit / 3 Teilzeit

Fachfrauenvereine / Projekte

3 Vorstandmitglieder aus den Vereinen FachFrauenUmwelt FFU, Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN, Arbeitsgruppe Berner Architektinnen ABAP, 1 Projektleiterin LARES

- 0 Männer / 4 Frauen
- 3 mit / 1 ohne Betreuungsverpflichtungen

Anhang 4: Ideen, Wünsche und Anregungen der Interviewten¹¹

Mitgliederwerbung

- Bildungspolitische Initiativen: Investition in Technik. Projekt mit Technorama zu Familienfreundlichkeit lancieren
- Bestimmte Zielgruppen mit eigenen Programmen und früh ansprechen: StudentInnen, junge StudienabgängerInnen (z.B. neue Mitgliederkategorie „Young Architects“) und Wiedereinsteigerinnen
- Gleichbehandlung Uni/ETH und HTL/FH-AbgängerInnen für Einzelmitgliedschaft
- Steigerung Attraktivität für Einzelmitgliedschaften wie Kollektivmitgliedschaften für Firmenmitglieder, Reduktion Beiträge für Berufseinsteigende oder einkommensabhängige Einzelmitgliedschaft
- Karenz für Mitglieder, die aus Beruf aussteigen (Fortführung Mitgliedschaft zu speziellen Konditionen)
- Klares öffentliches Commitment „Wir wollen mehr Frauen“ / Kampagne Frauen sind willkommen (Erfahrungsaustausch mit VBZ)
- Geschlechterbewusste Sprache
- Vermehrte Kooperation SIA und Projekte der Fachfrauenvereine: Synergien nutzen, Erfahrungsaustausch pflegen, gemeinsam auftreten (z.B. Mädchen für Ingenieurberufe gewinnen, Weiterführen auf Studienwahl durch SIA)

Erhöhung Anteil Frauen in Gremien

- Klares Commitment zur Gleichstellung und zur Integration von Frauen in die Strukturen (z.B. Grundwerte der Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit in Statuen aufnehmen)
- Analyse, danach strategische Ziele von oben festsetzen; Massnahmen und Umsetzung mittels Reporting (Thema bewusst steuern und von oben und unten stützen)
- Realistische und je nach Gremium individuelle Zielgrössen bestimmen (starre Quoten werden von den meisten Befragten abgelehnt, vereinzelt aber als das klarste Zeichen gedeutet)
- Repräsentation aller (Sprache, Region, Geschlecht) anstreben, Öffnung Richtung Diversity Management (Förderung der Vielfalt bzw. der Chancengleichheit (Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Lebensstil etc.)
- Klares, öffentliches Commitment „Wir wollen mehr Frauen“
- In allen Sektionen eine Gruppe „Frau + SIA“ aufbauen
- Erfahrungsaustausch Fachverein/Frau + SIA: wie können Frauen angesprochen werden?
- Inhaltliche Ausrichtung in die Breite, nicht ausschliesslich ArchitektInnen/IngenieurInnen ansprechen, Querschnittsthemen fördern
- Vakanzen in Gremien intern und extern kommunizieren/sichtbar machen, gezielte Information der Öffentlichkeit durch Generalsekretariat, Facebook nutzen
- Frauen gezielter und breit ansprechen (z.B. bei Führungen/öffentlichen Veranstaltungen; auch zurückhaltende stillere Frauen sind engagiert und haben Potenzial)
- Rekrutierung SIA Mandate über Netzwerke der Fachfrauenvereine
- Interessiertenpool machen
- Unternehmerinnen gezielt ansprechen
- Bei Gremien ohne Frauen: gleichzeitig 2 Frauen anfragen/nominieren
- Für Leitungsfunktionen (z.B. Präsidien) Jobsharings anbieten
- Mitarbeit in Gremien auf Probe/als Beisitzerin, auch nicht Einzelmitglieder ansprechen
- Aufbau Mentoring: Frauen unterstützen, begleiten, Plattformen anbieten
- Nutzen/Gewinn aber auch Aufwand und Tätigkeit für Mandate besser kommunizieren
- Klare Kriterien bezüglich Know-how und erwartete Leistungen für Mandatsarbeit aufstellen
- Welcome für Neumitglieder: Kennenlernen, in Struktur einführen, Gremienarbeit vorstellen
- Spezielle Veranstaltungen für Interessierte an Mandaten des SIA (Promotion der ehrenamtlichen Arbeit, Pool von interessierten Frauen erstellen, die angefragt werden können)
- Benefits für Ehrenamtliche (Erlass Mitgliedschaftsbeitrag, WB gratis/vergünstigt)
- Bezahlte Kinderbetreuung für Sitzungen als Geste und Entlastung

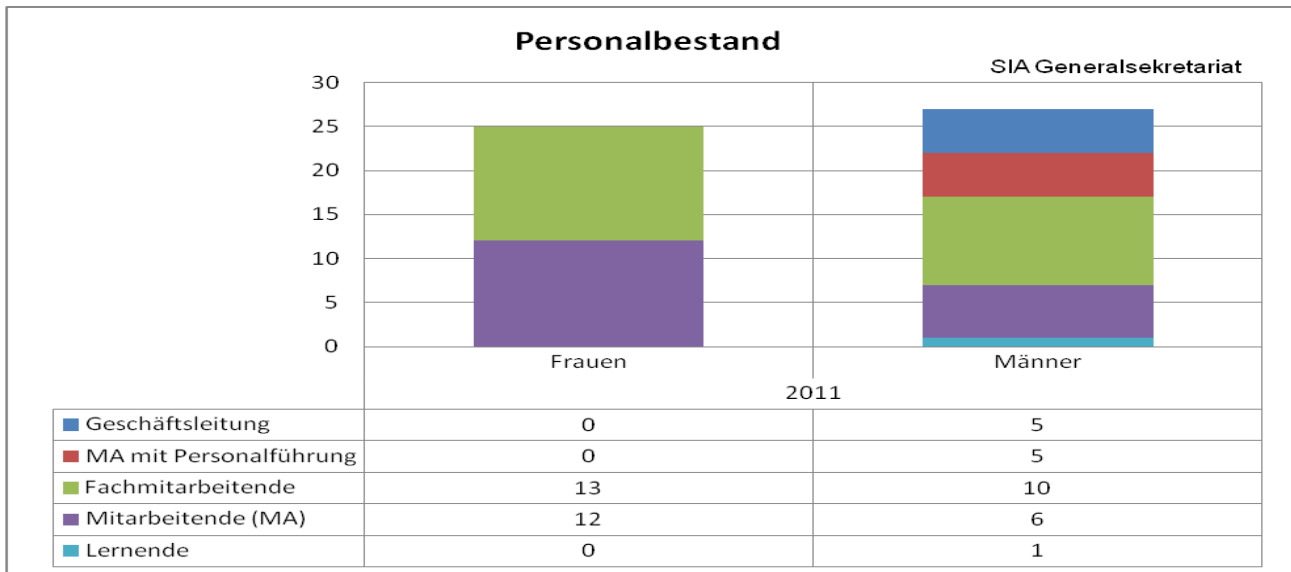
Dienstleistungsangebote für Mitglieder

- Politisches Commitment des SIA zur Gleichstellungsförderung und anerkennen des sozialen Wandels: auf politischem Parkett für diese Themen lobbyieren, Farbe bekennen
- Gender Mainstreaming im SIA einführen: Gleichstellung/Vereinbarkeit als Querschnittsthema in sämtliche Prozesse und Strukturen sowie Dienstleistungsangebote integrieren
- Dienstleistungsangebote/Publicationen gendergerecht ausgestalten: Standards definieren analog zu SIA *Norm* (was ist gendergerecht?)
- Best Practice aufzeigen: zeigen, was gut läuft statt Blick auf Defizite
- Best-Practice in Firmen promoten: z.B. Wettbewerb der beste Bauherr; Preise ausschreiben für Büros, die besonders familien- und gleichstellungsfreundlich sind
- Modelle der Realität in Firmen abbilden: Kosten neuer Arbeitsplatz / Nutzen, wenn dieser in TZ besetzt wird, Pro-Contra offen diskutieren
- Positionspapier SIA zu attraktiven, zeitgemässen Anstellungsbedingungen aus Best Practice der Betriebe entwickeln statt auf dem Reissbrett

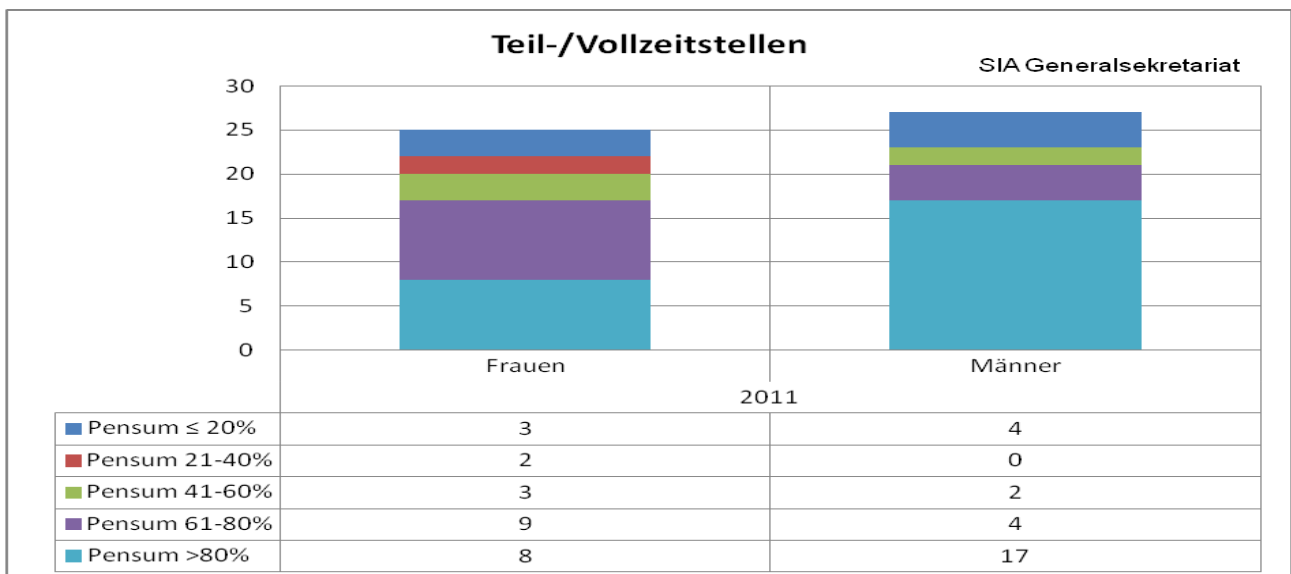
¹¹ Die Präsentation der Ideen erfolgt nicht gewichtet nach Anzahl Nennungen. Teilweise wurden Ideen mehrfach vorgebracht

- Firmen motivieren, ihre Mitarbeitenden teilweise für Arbeit in Gremien freizustellen, um den Anreiz für Teilzeitan-gestellte zu erhöhen
- Angebote für Firmen ausbauen: Kinderkrippenverbund, Arbeitszeitmodelle, neue Pakete schnüren wie z.B. höhe-re Mitgliedschaftsbeiträge und dafür mehr Inhalt/Nutzen
- Website für Firmen ausbauen und Thema Vereinbarkeit integrieren z.B. mit Good Practice
- Arbeitgeber SIA als Vorbild bezüglich Familienfreundlichkeit präsentieren
- Studien machen lassen bei Firmen, wissenschaftliche Studien unterstützen, Resultate diskutieren, Plattformen für Meinungsbildungsprozess anbieten zu solchen Themen
- Promotion des „KMU Handbuches“ mit Metron und neuen Beispielen über den SIA
- Pools für kleine Firmen über SIA einrichten: ExpertInnenpools, Fachkräfteteilen
- Über SIA Lernendenpool (Ausbildungskonzept) einrichten für Kleinfirmen (mit Rotationssystem im Halbjahrestakt)
- Informationen/Veranstaltungen für Mitgliederfirmen: worauf ist bei Rekrutierung von Frauen zu achten, Arbeits-platzgestaltungen? Frauen halten etc.
- Thema Lohngleichheit in den Betrieben aufnehmen
- Investition in den Verkauf der Dienstleistungen (Kommunikation)
- *Form*-Angebote mit Externen durchführen (professioneller gestalten), Netzwerke nutzen, Projekte integrieren, neue Kooperationen suchen (Vorbild *LARES*)
- Nutzung der *Form*-Angebote nach Geschlecht differenziert auswerten und Handlungsbedarfe eruieren
- Spezifische Angebote für Start-up-Unternehmen (Beratungsplattform)
- Spezielle Zirkel für Architektinnen und Ingenieurinnen
- Stipendien/Preise für Frauen in Ausbildungen/gute Diplomarbeiten
- Frau + SIA
 - mehr Gewicht und Bedeutung verleihen; Aufgabenfeld und Zuständigkeit klar definieren
 - Angebot präzisieren und Zielgruppen definieren. Wer steht dahinter (Namen), wofür setzt sie sich ein (Männer und Frauen und Vereinbarkeit?)
 - Entwicklung zu Fachexpertinnen und Entscheidungsträgerinnen (Fokus nicht ausschliesslich auf Frauen und Vereinbarkeitsthemen richten)
 - Angebote besser kommunizieren, Einzelmitglieder ansprechen, mehr Werbung in eigener Sache machen
 - Kommission als Brückenbauerin bei Mandatssuche festigen
 - Aktivitäten mit anderen Organisationen (z.B. SVIN) koordinieren
 - Einladungen von Frau + SIA an Firmen und ihre Angestellten; Portraits von Frauen, die sich in Gremien engagieren
 - dezentrale Angebote und Vortragsreihen organisieren
- Vereinbarkeit unter Einbezug von Männern und Frauen diskutieren, evtl. eigene Gruppe (losgelöst von Frau + SIA)
- Stärkung Beruf Projektleitende: Berufsprofile erstellen (was machen Projektleitende, Kompetenzen, Jobprofile mit Teilzeit)
- Keine neuen Dienstleistungsangebote aber bestehende „gendern“ (d.h. Frauen- und Männerspezifisches einbringen und benennen, Vereinbarkeit von Männern und Frauen im SIA-Dienstleistungsangebote aufnehmen)
- Spezifische Plattformen für Frauen bzw. vereinbarende Männer/Frauen anbieten
- Kinderkrippenangebot aufbauen

Anhang 5: Personalkennzahlen SIA als Arbeitgeber (Stichdatum 19.4.2011)



Das Generalsekretariat beschäftigt 2011 52 Mitarbeitende; 25 Männer und 27 Frauen, was einem Männeranteil von 52% und einem Frauenanteil von 48% entspricht. In der 5 köpfigen Geschäftsleitung und unter den Mitarbeitenden mit Personalführung finden sich 10 Männer (100%) und keine Frauen. Das Generalsekretariat bietet 1 Ausbildungsplatz (1 Lernender) an.

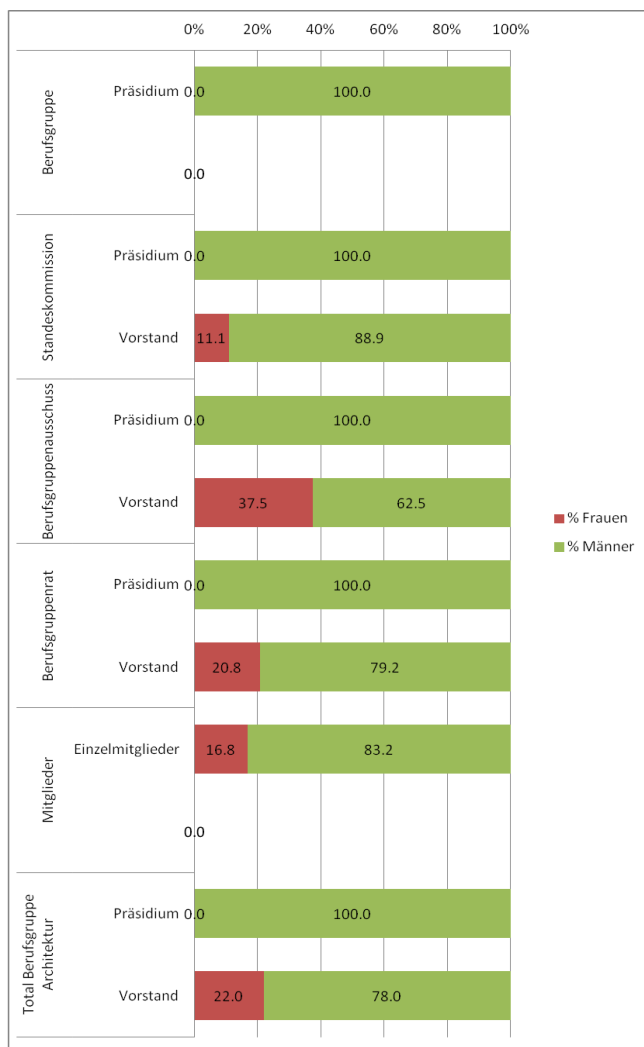


Im Generalsekretariat sind 25 Angestellte in Vollpensen und 27 Angestellte in Teilpensen¹² angestellt. Der Vollzeitanteil liegt damit bei 48%, der Teilzeitanteil bei 52%. Insgesamt sind 10 Männer – das sind 37% aller Männer – in Teilpensen angestellt. Bei den Frauen sind es 17, was einem Teilzeitanteil unter den Frauen von 68% entspricht. Unter den Angestellten mit Personalführung finden sich 2 Angestellte (20%) mit Teilzeitanstellungen. Weitere auch leitende Angestellte sind mit einem 90% Pensum angestellt, verteilen diese 90% auf 4 Arbeitstage. Diese Personen sind in der obigen Grafik als Vollzeitstellen erfasst.

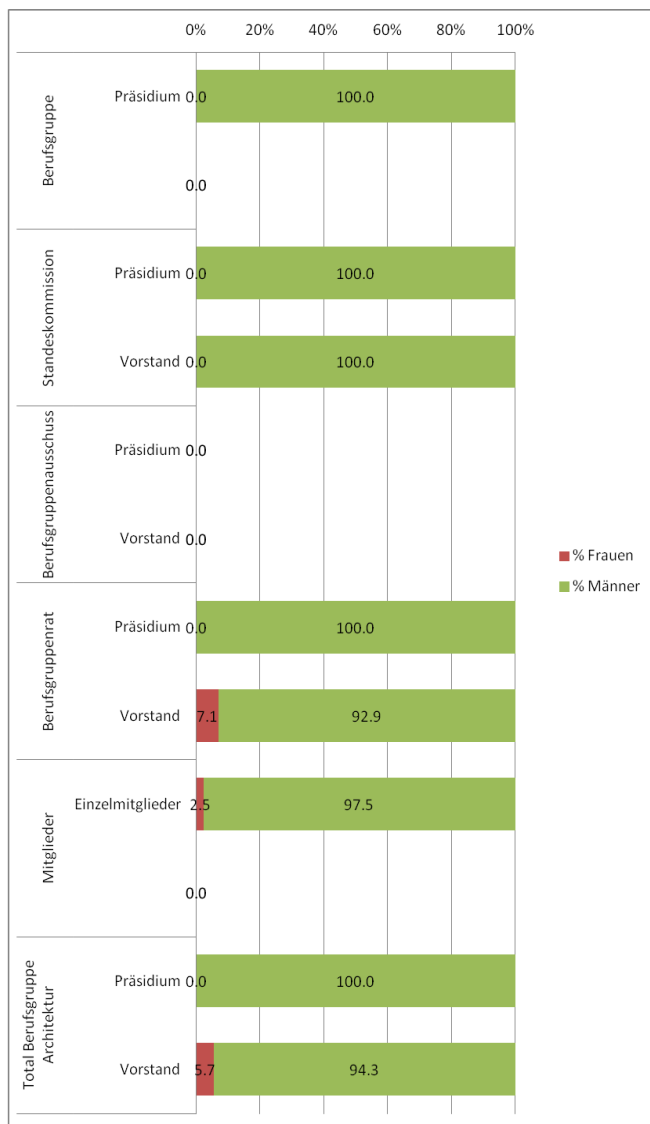
¹² Die Fachstelle UND definiert als Vollzeit Stellen mit einem Pensum von 81-100%. Pensen unter 80% gelten als Teilzeitstellen

Anhang 6: Gremien des SIA nach Funktion und Geschlecht (Stand: 30.1.2012)

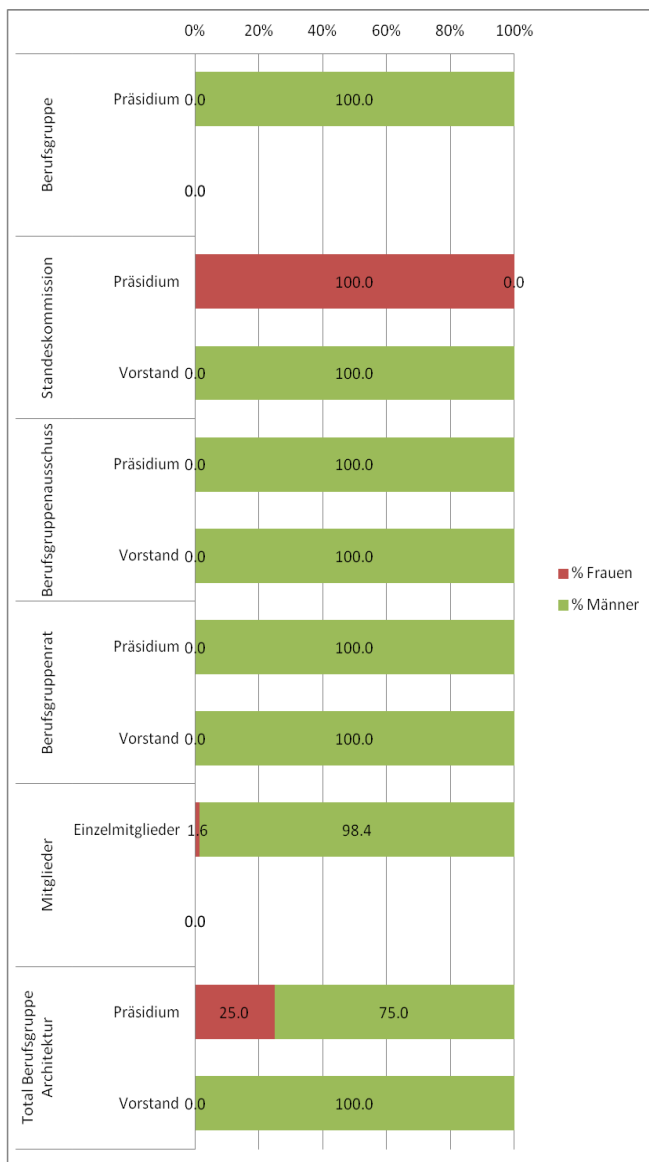
Berufsgruppe Architektur		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Berufsgruppe	Präsidium		1	1	0.0	100.0
				0	0.0	0.0
Standeskommission	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	8	9	11.1	88.9
Berufsgruppenausschuss	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	3	5	8	37.5	62.5
Berufsgruppenrat	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	5	19	24	20.8	79.2
Mitglieder	Einzelmitglieder	1'128	5'575	6'703	16.8	83.2
				0	0.0	0.0
Total Berufsgruppe Architektur	Präsidium	0	4	4	0.0	100.0
	Vorstand	9	32	41	22.0	78.0



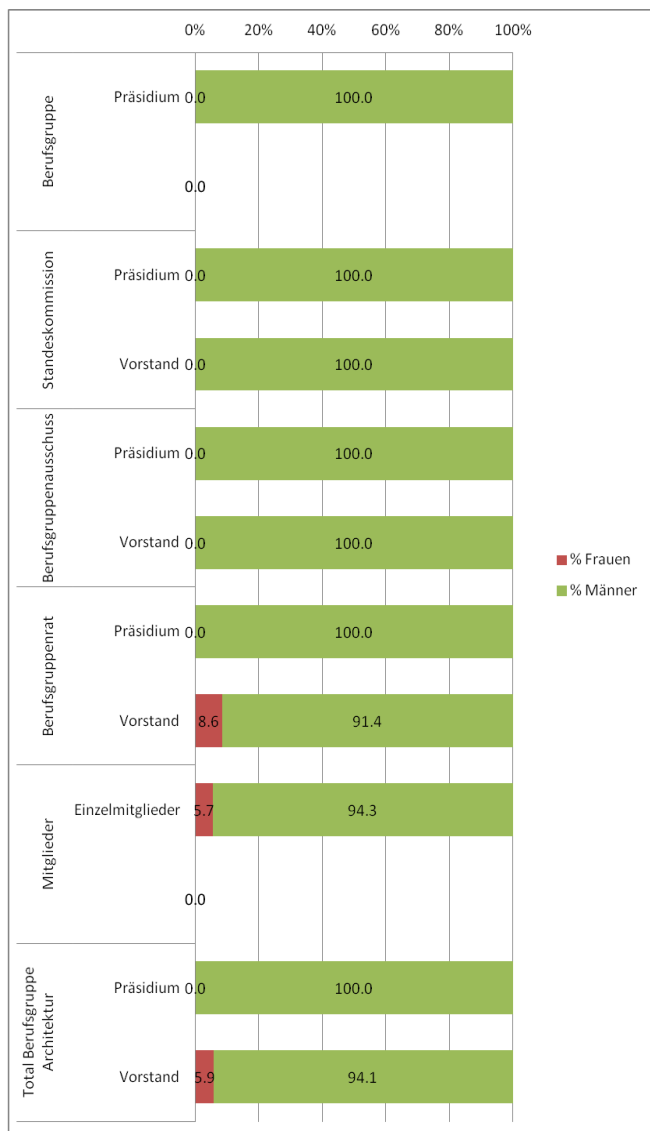
Berufsgruppe Ingenieurbau		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Berufsgruppe	Präsidium		1	1	0.0	100.0
				0	0.0	0.0
Standeskommission	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		7	7	0.0	100.0
Berufsgruppenausschuss	Präsidium			0	0.0	0.0
	Vorstand			0	0.0	0.0
Berufsgruppenrat	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	2	26	28	7.1	92.9
Mitglieder	Einzelmitglieder	86	3'358	3'444	2.5	97.5
				0	0.0	0.0
Total Berufsgruppe Architektur	Präsidium	0	3	3	0.0	100.0
	Vorstand	2	33	35	5.7	94.3



Berufsgruppe Technik/Industrie		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Berufsgruppe	Präsidium		1	1	0.0	100.0
				0	0.0	0.0
Standeskommission	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Vorstand		7	7	0.0	100.0
Berufsgruppenausschuss	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		9	9	0.0	100.0
Berufsgruppenrat	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		31	31	0.0	100.0
Mitglieder	Einzelmitglieder	13	815	828	1.6	98.4
				0	0.0	0.0
Total Berufsgruppe Architektur	Präsidium	1	3	4	25.0	75.0
	Vorstand	0	47	47	0.0	100.0



Berufsgruppe Boden/Wasser/Luft		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Berufsgruppe	Präsidium		1	1	0.0	100.0
				0	0.0	0.0
Standeskommission	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		7	7	0.0	100.0
Berufsgruppenausschuss	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		9	9	0.0	100.0
Berufsgruppenrat	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	3	32	35	8.6	91.4
Mitglieder	Einzelmitglieder	61	1'011	1'072	5.7	94.3
				0	0.0	0.0
Total Berufsgruppe Architektur	Präsidium	0	4	4	0.0	100.0
	Vorstand	3	48	51	5.9	94.1



Kommissionen		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
ZNO	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder		13	13	0.0	100.0
ZNO-KTN	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	9	10	10.0	90.0
ZNO-KH	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	10	11	9.1	90.9
ZNO-KGE	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder		15	15	0.0	100.0
ZNO-KIU	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	11	12	8.3	91.7
ZNO-ZOK	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder		15	15	0.0	100.0
ZNO-ZOK SKH	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder		13	13	0.0	100.0
ZNO-ZOK 142/143	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	10	17	27	37.0	63.0
Weitere Normenkommissionen	Präsidium		64	64	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	31	755	786	3.9	96.1
SK	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	9	10	10.0	90.0
Bildungskommission	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder		5	5	0.0	100.0
SKI	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	5	6	16.7	83.3
EK	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	12	13	7.7	92.3
RPK	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	1	2	3	33.3	66.7
Frau und SIA	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Kommissionsmitglieder	31	1	32	96.9	3.1
Total Kommissionen (ohne Frau und SIA)	Präsidium	0	76	76	0.0	100.0
	Kommissionsmitglieder	47	879	926	5.1	94.9
Total Kommissionen (mit Frau und SIA)	Präsidium	1	76	77	1.3	98.7
	Kommissionsmitglieder	78	880	958	8.1	91.9

Sektionen		Frauen	Männer	Total	% Frauen	% Männer
Aargau	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	7	8	12.5	87.5
	Sektionsmitglieder	42	577	619	6.8	93.2
Basel	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	2	11	13	15.4	84.6
	Sektionsmitglieder	107	800	907	11.8	88.2
Bern	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Vorstand	2	16	18	11.1	88.9
	Sektionsmitglieder	98	1'072	1'170	8.4	91.6
Freiburg	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	8	9	11.1	88.9
	Sektionsmitglieder	18	190	208	8.7	91.3
Genf	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	2	13	15	13.3	86.7
	Sektionsmitglieder	85	646	731	11.6	88.4
Graubünden	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	3	4	25.0	75.0
	Sektionsmitglieder	36	419	455	7.9	92.1
Jura	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		4	4	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	6	97	103	5.8	94.2
Neuenburg	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Vorstand	1	5	6	16.7	83.3
	Sektionsmitglieder	12	185	197	6.1	93.9
St.Gallen/Appenzell	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	6	7	14.3	85.7
	Sektionsmitglieder	27	394	421	6.4	93.6
Schaffhausen	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	1	4	5	20.0	80.0
	Sektionsmitglieder	10	110	120	8.3	91.7
Solothurn	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		7	7	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	25	227	252	9.9	90.1
Thurgau	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Vorstand		4	4	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	12	172	184	6.5	93.5
Tessin	Präsidium	1		1	100.0	0.0
	Vorstand		4	4	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	86	588	674	12.8	87.2
Waadt	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	2	8	10	20.0	80.0
	Sektionsmitglieder	124	983	1'107	11.2	88.8
Wallis	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		7	7	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	33	341	374	8.8	91.2
Winterthur	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		10	10	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	24	296	320	7.5	92.5
Zürich	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand	4	7	11	36.4	63.6
	Sektionsmitglieder	526	3'049	3'575	14.7	85.3
Zentralschweiz	Präsidium		1	1	0.0	100.0
	Vorstand		6	6	0.0	100.0
	Sektionsmitglieder	52	693	745	7.0	93.0
<i>Total Sektionen</i>	Präsidium	4	14	18	22.2	77.8
	Vorstand	18	130	148	12.2	87.8
	Sektionsmitglieder	1'323	10'839	12'162	10.9	89.1