

## Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

bevor das Jahr 2008 zu Ende geht, nutzen wir die letzte Ausgabe des CEWS-Newsletter ausschließlich dazu, Ihnen Ergebnisse der diesjährigen Arbeit des CEWS und Ausblicke auf das kommende Jahr vorzustellen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Ergebnisse des EU-Projekts "**Women in Construction Scientific Research**" (**WOMEN-CORE**), in dessen Rahmen die Situation von Frauen in der europäischen Bauforschung untersucht und Empfehlungen für adäquate zukünftige gleichstellungspolitische Maßnahmen in diesem Bereich erarbeitet wurden.

Ebenso wie WOMEN CORE endet auch das EU-Projekt "**Encouragement to Advance - Training Seminars for Women Scientists**" (**ENCOUWOMSCI**) zum Jahresende, welches wir Ihnen im Schwerpunkt des CEWS-Newsletter Nr. 62 bereits vorgestellt hatten. In dieser Ausgabe finden Sie den Bericht über den abschließenden Networking Event in Brüssel. Perspektivisch möchte ich das Erscheinen der nächsten CEWS-Publikation cews.Beiträge no.5 Anfang nächsten Jahres ankündigen, die sich diesem Themenfeld aus europäischer Sicht und daher in englischer Sprache widmen wird.

Die Neuerscheinung in der Reihe cews.publik können Sie bereits jetzt bestellen oder herunterladen: [cews.publik. no12: Wissenschaftlerinnen mit](#)

**Migrationshintergrund**, auch diese bündelt die Arbeit des CEWS und anderer AkteurInnen zu diesem Thema, um die Fachdiskussion zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung fundiert und ergebnisorientiert weiter voran zu bringen.

Im Sinne dieser Kernkompetenz des CEWS wünsche ich Ihnen auch im Namen des gesamten CEWS-Teams eine geruhsame Zeit zwischen den Jahren, kommen Sie gut ins Neue Jahr.

Mit winterlichen Grüßen aus Bonn

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

## 1. Neues aus dem CEWS

### **Networking Event des EU-Projektes "Encouragement to Advance - Training Seminars for Women Scientists"**

Silke Tölle

Wie finde ich neue berufliche Kontakte? Wie halte ich Kontakte, was sind Erfolgsfaktoren, was Faktoren für Misserfolge im Bereich Networking? Networking ist ein zentraler Aspekt für wissenschaftliche Karrieren. Dem Thema näherten sich nun in einem abschließenden Treffen des **EU-Projektes "Encouragement to Advance - Training Seminars for Women Scientists"** (ENCOUWOMSCI) Wissenschaftlerinnen in Brüssel.

45 Projektteilnehmerinnen beteiligten sich an dem Wochenende vom 28. bis zum 30. November 2008, knüpften Kontakte und initiierten neue Projekte. ENCOUWOMSCI (gefördert im 6. Europäischen Forschungsrahmenprogramm und koordiniert vom CEWS), in dem 112 Wissenschaftlerinnen in insgesamt zwölf Trainingsseminaren 2007 und 2008 auf Berufungsverfahren in Belgien, Deutschland, Österreich, den Niederlanden, der Schweiz und der Tschechischen Republik vorbereitet wurden, veranstaltete zu Abschluss des Projektes ein internes Networking Event.

Die Teilnehmerinnen diskutierten unterstützt durch zwei Trainerinnen sowie Silke Tölle und Anke Lipinsky (CEWS) Kooperationsmöglichkeiten untereinander und interdisziplinär. Ideen zu interdisziplinären Projekten wurden in kleinen Gruppen entwickelt und initiiert. Die Erfahrungen bezüglich Berufungsverfahren und Bewerbungen auf Professuren, die die Wissenschaftlerinnen nach der Teilnahme am Projekt machten, wurden ausgetauscht und diskutiert, erfolgreiche Strategien erörtert und Ratschläge bezüglich häufiger Fehler gegeben. Die Balancierung von Karriere und privatem Leben waren ebenso Diskussionsthemen wie Faktoren einer erfolgreichen Bewerbung. Die Teilnehmerinnen erhielten zudem einen Einblick in die Voraussetzungen und Bedingungen erfolgreichen Netzwerkes und konnten die zuvor diskutierten und erlernten Aspekte direkt anwenden: informelle Abendrunden und Gespräche zwischen den Tagesordnungspunkten ließen Raum für das Knüpfen neuer sowie das Auffrischen alter Kontakte.

In entspannter und zugleich lebhafter und kreativer Atmosphäre entstanden konkrete Initiativen, die den weiteren Kontakt der Gruppe aller Projektteilnehmerinnen auch nach dem Ende von "Encouragement to Advance - Training Seminars for Women Scientists" am *31. Dezember 2008* sicher stellen.

Bei Rückfragen und weiteren Informationen zum Projekt wenden Sie sich bitte an [silke.toelle@gesis.org](mailto:silke.toelle@gesis.org).

## **Wissenschaft kontra Kinderwunsch? Aktuelles aus dem Projekt "Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE)**

*Aus der Online-Befragung zum Thema Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und Elternschaft, an der über 8.700 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen teilnahmen, liegen erste Ergebnisse vor.*

Das Projekt "Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE) untersucht die Bedingungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und privater Lebensführung an deutschen Universitäten. Insgesamt kombiniert die Studie eine quantitative und eine qualitative Erhebung an weiblichen und männlichen Wissenschaftlern mit und ohne Kinder der unterschiedlichen wissenschaftlichen Statusgruppen, indem eine bundesweit angelegte Online-Befragung durch vertiefende Interviews ergänzt wird. Beide Erhebungsteile sind nun abgeschlossen, und umfangreiche Ergebnisanalysen werden sich in den folgenden Monaten der Projektlaufzeit bis Mitte 2009 anschließen.

Die Studie wird am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Die Angaben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verweisen auf einen deutlichen Kinderwunsch, der jedoch vielfach u.a. aufgrund der Rahmenbedingungen im akademischen Bereich aufgeschoben oder ganz zurückgestellt wird.

Von konkreten Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft sind nicht nur die Wissenschaftlerinnen mit Kindern betroffen, auch die Väter unter den Nachwuchswissenschaftlern berichten über entsprechende Probleme.

Weitere Ergebnisse und Details zur Studie finden Sie unter [www.bawie.de](http://www.bawie.de), dort werden jeweils aktuelle Befunde sukzessive eingestellt.

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Inken Lind  
[inken.lind@gesis.org](mailto:inken.lind@gesis.org)

Tanja Banavas  
[tanja.banavas@gesis.org](mailto:tanja.banavas@gesis.org)

### **Neuerscheinung: cews.publik. no12: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund**

Die Herausgeberinnen dieses Bandes, Dr. Inken Lind und Dr. Andrea Löther haben in dieser Publikation die Ergebnisse der Arbeit des CEWS im Rahmen des

**"Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007"** zum Themenfeld Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund zusammengefasst. Er beinhaltet die **Ergebnisse der CEWS - Studie zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund** sowie weitere Fach- und Diskussionsbeiträge.

Anders als in anderen europäischen Ländern ist dieser Aspekt der Mehrfachdiskriminierung in Deutschland bisher noch kaum Thema der Gleichstellungspolitik, insofern hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung mit diesem durch das BMFSFJ geförderten Projekt eine Forschungs- und Diskussionslücke aufgegriffen. Mit dieser Publikation möchte das CEWS alle verantwortlichen Akteurinnen und Akteure für die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und deren Erfahrungen sensibilisieren. Dies ist dringend notwendig, um den Mangel an Kenntnissen, Daten und Fakten zu diesem Themenfeld zu überwinden und der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Gruppe von Wissenschaftlerinnen am Wissenschaftsstandort Deutschland entgegen zu treten.

Exemplare des Bandes cews.publik. no12 sind kostenlos als [PDF](#) verfügbar oder können als Druckversion bestellt werden:

[mithra.rahraw@gesis.org](mailto:mithra.rahraw@gesis.org)

[andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

## **POTENTIALE NUTZEN!**

### ***Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren***

Gemeinsames Seminar des Deutschen Hochschulverbandes mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am 29./30. Januar 2009, FFFZ Tagungshaus Düsseldorf, Kaiserswerther Str. 450, 40403 Düsseldorf

Es sind noch Plätze frei!

Weitere Informationen:

<http://www.karriere-und-berufung.de/cms/index.php?id=184>

## **2. Schwerpunktthema**

## **Erforschung der Situation von Frauen in der europäischen Bauforschung Das *EU-Projekt Women in Construction Scientific Research* (WOMEN-CORE) kommt zum Abschluss**

Kathrin Samjeske und Anja Tibes

Der vorliegende Artikel informiert zunächst über Hintergründe der Entstehung, Durchführung und Inhalt des EU-Projektes "Women in Construction Scientific Research". Im Anschluss daran werden die wichtigsten Projektergebnisse präsentiert und Empfehlungen gegeben für zukünftige Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der europäischen Bauforschung. Darüberhinaus wird das europäische Netzwerk für Bauforscherinnen (ENCORE), das im Rahmen des Projektes gegründet worden ist, vorgestellt.

### **WOMEN-CORE - Hintergründe der Entstehung**

Im Jahre 2002 richtete die EU-Kommission eine hochrangige Expertengruppe "Frauen in der industriellen Forschung"- Women in Industrial Research - WIR<sup>(1)</sup> ein. Sie hatte die Aufgabe, die Europäische Kommission, europäische Mitgliedstaaten und die Industrie im Hinblick auf Maßnahmen zur Förderung von Forscherinnen in der Industrie zu beraten. Im Januar 2003 wurde ein erster Bericht der Expertengruppe mit Statistiken zur Beteiligung von Frauen in der industriellen Forschung vorgelegt. Es folgten Analysen und Beschreibungen von Best Practice-Beispielen aus Unternehmen.

Die WIR-Studie zeigte, dass in den meisten europäischen Ländern der Anteil von Studienabgängerinnen mehr als 50% beträgt. Dennoch sind Frauen in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, insbesondere im industriellen Sektor, nach wie vor unterrepräsentiert. Während der Frauenanteil des akademischen Personals an Hochschulen noch 35% beträgt, so liegt er innerhalb der industriellen Forschung nur bei 17% <sup>(2)</sup>. Diese Zahlen gaben ein Alarmsignal an Europas Unternehmen.

Die Ergebnisse der Expertengruppe wurden im Oktober 2003 in Berlin im Rahmen einer europaweiten Konferenz mit dem Titel "Women in industrial research - Speeding up changes for Europe" vorgestellt. Das CEWS unterstützte deren Durchführung durch die inhaltliche Vorbereitung zweier Workshops und beteiligte sich darüberhinaus als Ansprechpartnerin für weitere Workshops. Mit dem durch die Veröffentlichung des WIR-Berichtes der EU initiierten Aufbau eines neuen Schwerpunktbereiches "Frauen in der industriellen Forschung" hat das CEWS sein Aufgabenspektrum vervollständigt und neben Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch Wissenschaftlerinnen im Wirtschaftssektor als Zielgruppe seiner Arbeit aufgenommen.

Auf der EU-Ratstagung in Lissabon im Jahre 2000<sup>(3)</sup> wurde beschlossen anzustreben, die Investitionen in Forschung und Technologie in der EU auf 3% des jeweiligen

nationalen Bruttoinlandsproduktes zu erhöhen. Das bedeutet europaweit eine Einstellung von 500.000 bis 700.000 neuen Forscherinnen und Forschern in der Industrie und an den Hochschulen. Die Förderung von Frauen ist für die Erreichung dieses Ziels dringend notwendig: Zum einen um den erhöhten Bedarf an WissenschaftlerInnen und ForscherInnen zu decken, zum anderen um das Potential von gut ausgebildeten Frauen nicht ungenutzt zu lassen.

Der Bausektor ist ein bedeutender Wirtschaftszweig in Europa und die Forschung in diesem Bereich eine wichtige Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg. Die Bauforschung gilt als ein stark männerdominierter Bereich innerhalb der industriellen Forschung. Die berufliche Situation von Bauforscherinnen und Ursachen für deren Unterrepräsentanz sind bisher wenig erforscht. Diese Lücke schließt das Projekt WOMEN-CORE, an dem das CEWS als Konsortialpartner beteiligt ist.

Das EU-Projekt WOMEN-CORE wird als Specific Targeted Research Projekt (STREP) im 6. Forschungsrahmenprogramm von der Europäischen Kommission Generaldirektion Forschung, Abteilung: Frauen und Wissenschaft gefördert. Es wird mit einem Gesamtvolumen von rund 1,8 Mill. € gefördert, die Laufzeit beträgt 33 Monate.

Ende April 2006 wurde das Projekt offiziell gestartet. Zusammen mit fünf weiteren Organisationen aus Spanien, Dänemark, dem Vereinigten Königreich und der Tschechischen Republik führt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) als Konsortialpartner dieses wichtige Projekt im Rahmen der Schwerpunktsetzung "Frauen in der industriellen Forschung" der Europäischen Kommission durch.

### **Zielsetzungen des WOMEN-CORE Projektes**

Übergreifendes Ziel von WOMEN-CORE ist es, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Bereichen der Bauforschung in Europa zu stärken. Hierzu soll das Wissen über die berufliche Situation von Bauforscherinnen verbessert, Barrieren für wissenschaftliche Karrieren von Frauen in der Bauforschung ermittelt und Forschungsbereiche, die für Wissenschaftlerinnen besonders attraktiv sind, identifiziert werden. Aufbauend auf den Projektergebnissen sollen neue Möglichkeiten aufgezeigt und Empfehlungen erarbeitet werden, wie Wissenschaftlerinnen in den unterschiedlichen Bereichen der Bauforschung gestärkt werden können. Nicht zuletzt spielt auch die Bewusstseinsbildung für die Thematik durch öffentlichkeitswirksame Aktionen eine wichtige Rolle im Projekt, die u.a. durch den Aufbau eines Netzwerkes von und für Frauen in der Bauforschung unterstützt werden soll.

Die einzelnen Zielsetzungen des Projektes werden durch Arbeiten in verschiedenen, aufeinander aufbauenden Arbeitsblöcken erreicht. Um das Wissen über die Situation von Frauen in der Bauforschung zu erweitern sind zunächst vorhandene quantitative und qualitative Daten gesammelt und ausgewertet worden. Im Zentrum des Projektes standen dann mehrere Forschungsarbeiten, in denen eigene Daten erhoben und ausgewertet werden sollen. Dazu sind quantitative und qualitative Befragungen sowohl

von Institutionen der Bauforschung als auch von BauforscherInnen und von AbsolventInnen bautechnischer Studiengänge durchgeführt worden. Zudem wurden die in den verschiedenen Institutionen der Bauforschung angewendeten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern identifiziert und deren Wirksamkeit und Übertragbarkeit auf andere Institutionen untersucht.

## **Zusammenfassung der wichtigste Ergebnisse**

Die Ergebnisse der durchgeführten qualitativen und quantitativen Befragungen wurden auf drei verschiedenen Ebenen analysiert: auf der institutionellen, der individuellen und der inhaltlichen Ebene.

Auf der institutionellen Ebene ergaben alle im Rahmen des WOMEN-CORE Projektes durchgeführten qualitativen und quantitativen Befragungen große Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich des Gehaltes, der Anzahl der Beförderungen sowie des Beschäftigungslevels.

Neben den oben aufgeführten Ungleichheiten auf der institutionellen Ebene gibt es Faktoren auf der individuellen Ebene, die zu Unterschieden in den Karriereverläufen zwischen Männer und Frauen führen und daher schwer messbar sind. So erscheinen Frauen bei Beförderungen und beim Streben nach höheren Positionen weniger selbstbewusst als ihre männlichen Kollegen. Ein weiterer Faktor, der sich negativ auf die Karriere von Frauen auswirkt, ist, dass Frauen weniger Unterstützung ihrer beruflichen Laufbahn durch ihr familiäres Umfeld erfahren als Männer. Die traditionelle Aufteilung von Arbeit und Familie ist immer noch dominant und beeinflusst die beruflichen Laufbahnmöglichkeiten von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise. Die zumeist von Frauen eingelegten Berufspausen wegen Kinderbetreuung erschweren einen kontinuierlichen Aufbau einer Karriere und können sich somit hemmend auf die Generierung von Fach- bzw. Expertenwissen auswirken.

Eine Analyse auf der inhaltlichen Ebene ergab, dass sich Forschungsinhalte verändern bzw. erweitern. Frauen sind vermehrt in Forschungsfeldern zu finden, die z.B. Umweltaspekte oder soziale Themen (z.B. im Bereich Bauingenieurwesen oder Stadtentwicklung) beinhalten. Wenn Frauen verstärkt in jene Forschungsfelder vordringen, die letztgenannte Themen bzw. Aspekte beinhalten, kann dies zu einer allgemeinen Erhöhung des Frauenanteils in der Bauforschung beitragen und die Möglichkeit eröffnen, veraltete Strukturen zu verändern. Allerdings könnte dies zu einer horizontalen Segregation innerhalb der Bauforschung führen.

Die jeweiligen Forschungsinstitutionen, in denen Bauforscherinnen und Bauforscher arbeiten, können mit ihren unterschiedlichen institutionellen Strukturen und Praktiken entweder zu einer Gleichstellung der Geschlechter beitragen oder eine Gleichstellung verhindern. Das Projekt WOMEN-CORE untersuchte u.a. institutionelle Strategien, die zum Ziel haben, Frauen als Forscherinnen zu gewinnen, zu behalten und zu fördern.

Angebotene Gleichstellungsmaßnahmen, wie z.B. Work-Life-Balance Maßnahmen, Zielvereinbarungen und Quotenregelungen, Netzwerkarbeit und Mentoring wurden identifiziert und analysiert mit dem Ziel, geeignete Initiativen, die zu einer Gleichstellung zwischen Mann und Frau beitragen, darzulegen und den politischen sowie den institutionellen Akteuren zu empfehlen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse des Projektes dargestellt. Zunächst erfolgt ein Überblick über die vertikale und horizontale Repräsentanz von Frauen in der Bauforschung. Anschließend wird der Frauenanteil in den unterschiedlichen Institutionen der Bauforschung (Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und industrielle Unternehmen) untersucht, sowie auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den Institutionen eingegangen. Im Anschluß daran werden die Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich Karriereverlauf, Arbeitsbedingungen und Work-Life Balance herausgearbeitet. Abschließend werden die Ergebnisse von unterschiedlichen institutionellen Praktiken zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie die Ergebnisse zur Notwendigkeit weiterer Unterstützungsmaßnahmen dargestellt.

## **1. Vertikale und horizontale Segregation von Frauen in der Bauforschung**

- *Es besteht eine deutliche vertikale Segregation:* Einem relativ hohen Studierendenanteil von Frauen in den einzelnen Disziplinen der Bauforschung steht ein später im Berufsleben deutlich geringerer Anteil von Bauforscherinnen in höheren Positionen gegenüber. Vergleicht man den Frauenanteil innerhalb verschiedener Beschäftigungslevels, dann befinden sich nur 24% der Bauforscherinnen in höheren Positionen, während 34% der Bauforscherinnen in den niedrigeren Positionen zu finden sind.
- *Es ist eine horizontale Segregation von Bauforscherinnen zu beobachten.* Institutionen, deren Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sich vorwiegend auf die Bereiche Architektur und Stadtplanung konzentrieren, weisen einen höheren Frauenanteil auf.

## **2. Nationale Trends**

- *Europäische Länder unterscheiden sich hinsichtlich der Frauenanteile in der Bauforschung:* Generell kann man sagen, dass Länder mit einer geringen Beschäftigtenzahl in der Bauforschung den höchsten Frauenanteil aufweisen.
- *Nationale Trends in den WOMEN-CORE Partnerländern:* Das Vereinigte Königreich, Tschechien und Dänemark verzeichnen in den Jahren 2000 bis 2005 einen Rückgang von

Wissenschaftlerinnen in der Bauforschung. Andererseits erhöhte sich im Vereinigten Königreich

der Anteil von Frauen an den Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften.

Eine Erhöhung des Anteils von Frauen an Veröffentlichungen konnte auch in den anderen

Partnerländern verzeichnet werden.

### **3. Unterschiede zwischen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und industriellen Unternehmen**

- *Frauenanteil innerhalb der Bauforschung:* Betrachtet man das wissenschaftlich arbeitende

Personal innerhalb der im Projekt befragten Institutionen der Bauforschung, so ist der höchste

Anteil an Frauen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu finden (31%). Bei den

Universitäten<sup>(4)</sup> und industriellen Unternehmen sind innerhalb der Bauforschung etwa 25% der

Belegschaft Frauen.

- *Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen können im Vergleich zu anderen Institutionen*

*langfristig mehr Frauen binden und haben anteilmäßig mehr Frauen in höheren Positionen:*

In der industriellen Forschung begleiten 27% der Frauen eine höhere Position, während in der

Industrie nur 9,7% der Frauen in höheren Positionen vertreten sind.

- *Unterschiedliche Arbeitsbedingungen:* Innerhalb der akademischen Laufbahn ist die Anzahl

von Veröffentlichungen ein wichtiges Erfolgskriterium, während in der industriellen Forschung

die wirtschaftliche Produktivität im Vordergrund steht. Im Gegensatz zur Industrie sind Teilzeitbeschäftigungen in einem akademischen Umfeld leichter zu realisieren.

Die Industrie zahlt höhere Gehälter, dafür ist jedoch der Gehaltsunterschied zwischen Männern

und Frauen in der Industrie größer als an Universitäten und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

### **4. Geschlechterunterschiede hinsichtlich Karriereverlauf, Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance**

- *Übergang vom Studium zum Beruf:* Während Frauen im Vergleich zu den Männern während

Ihres Studiums oftmals die erfolgreicheren Studentinnen sind, treten Männer im Beruf selbstbewusster auf. Frauen sind Ihren Fähigkeiten gegenüber selbstkritischer als

Männer.

- *Arbeitsbedingungen*: Frauen sind seltener als Männer in höheren Positionen vertreten und

sind weniger selbstbewusst im Hinblick auf anstehende Beförderungen. Männer werden dreimal

häufiger befördert als Frauen. Während die Gründe für eine Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern

ohne Kinder oftmals ähnlich sind (z.B. Weiterbildung), unterscheiden sie sich, wenn Kinder

vorhanden sind. Frauen mit Kindern sind dreimal häufiger als Männer in Teilzeitarbeit aufgrund

von Kinderbetreuung.

- *Work-Life-Balance*: Während Bauforscher ihre berufliche Laufbahn oftmals mit der Unterstützung

Ihrer Partnerinnen aufbauen können, erfahren Bauforscherinnen in ihrem Beruf weniger

Unterstützung durch Ihre Partner. Männer in höheren Positionen und mit Kindern sind überwiegend

in Partnerschaften mit Frauen die entweder Teilzeit oder gar nicht arbeiten, während Frauen in

höheren Positionen und mit Kindern überwiegend mit Partnern zusammen sind, die das gleiche

Bildungsniveau bzw. den gleichen Beruf haben. Hausarbeit und Kinderbetreuung wird überwiegend von den Frauen übernommen und die Betreuung von Kindern bzw.

Familienangehörigen ist auch der häufigste Grund für Berufspausen von Frauen.

Männer

können somit kontinuierlicher als Frauen ihren Berufsweg planen. Frauen mit Kindern sind mit

ihrer Work-Life-Balance weniger zufrieden als Männer mit Kindern.

## 5. Institutionelle Praktiken zur beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen

- *Gleichstellungsmaßnahmen*: Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Universitäten haben

im Vergleich zu der Industrie den höchsten Anteil von Frauen am Gesamtpersonal und die größte

Anzahl an Gleichstellungsmaßnahmen. Eine Kausalität kann jedoch nicht festgestellt werden;

dazu wären Langzeitdaten nötig.

- *Teilzeitarbeit*: Teilzeitarbeitsverträge sind in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und

Universitäten weiter verbreitet als in der Industrie. Der Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit ist jedoch

in allen Institutionen um ein vielfaches höher als bei Männern. Obwohl die Gehaltsunterschiede

zwischen Männern und Frauen in der Industrie höher sind als an Universitäten und in

außeruniversitären Forschungseinrichtungen, bestehen auch in diesen Institutionensignifikante Gehaltsunterschiede.

- *Work-Life-Balance und Maßnahmen zur Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau:*

Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit, Arbeiten von zu Hause und informelles Mentoring sind

in allen untersuchten Institutionen die am häufigsten durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen.

Quotenregelungen sind weniger geläufig und erfahren die größte Ablehnung.

## **6. Weitere Unterstützungsmaßnahmen**

- *Mentoring:* Die Wichtigkeit des Mentoring für die berufliche Laufbahn wird von Männern und Frauen gleich hoch eingeschätzt. Das informelle Mentoring ist in der Bauforschung vorherrschend.

Länderübergreifend gab es Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme am formalen Mentoring.

Während Forscherinnen und Forscher in Deutschland und im Vereinigten Königreich die

größten Erfahrungen mit Mentoring-Programmen haben, gibt es kaum Erfahrungen mit Mentoring

in Spanien. Die Anzahl von Mentoring-Programmen innerhalb der Bauforschung ist sehr gering.

Die größte Anzahl von Mentoring-Programmen findet man an den Universitäten. In großen und

kleinen Unternehmen sind Mentoring-Programme kaum vorhanden.

- *Role Models:* Weibliche Vorbilder werden von den Teilnehmerinnen der Befragung als sehr wichtig

für die berufliche Laufbahn erachtet. Innerhalb der Bauforschung sind jedoch kaum weibliche

Vorbilder präsent, und wenn, dann agieren diese eher auf einer informellen Ebene.

- *Erfahrungen mit Netzwerkarbeit:* Netzwerkarbeit wird von Frauen und Männern als wichtig für die

persönliche Laufbahn betrachtet, wobei Frauen die Wichtigkeit für die Karriere etwas höher

einstufen als Männer. Beide Geschlechter partizipieren zu einem hohen Prozentanteil an

professionellen Netzwerken und sind sehr zufrieden mit den vorhandenen Netzwerkangeboten.

Ein innerhalb des WOMEN-CORE Projekt geplantes Netzwerk für europäische BauforscherInnen

wurde positiv aufgenommen. Vorbehalte gab es gegenüber einem Netzwerk, welches sich

ausschließlich an Frauen richten soll.

## **7. Der Stellenwert von Veröffentlichungen und Patenten für die Laufbahn von BauforscherInnen**

- *Wissenschaftliche Veröffentlichungen:* Wissenschaftliche Veröffentlichungen sind für die berufliche Laufbahn von Bauforscherinnen und Bauforschern im akademischen Sektor wichtiger als im industriellen Sektor. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes bei Veröffentlichungen konnte weder von Editoren, Autoren noch Gutachtern bestätigt werden.
- *Patente:* Bei der Anmeldung von Patenten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Jedoch betrachten weder Frauen noch Männer Patente als wichtig für die eigene berufliche Karriere.

*Zusammenfassend* wird festgestellt, dass gesellschaftliche Rollenbilder, welche die Familien- und Erziehungsarbeit als vorrangige Aufgabe der Frauen sehen, immer noch existieren und die Karrieremöglichkeiten von Frauen negativ beeinflussen. Die Bauforschung ist durch männlich geprägte Arbeitsstrukturen gekennzeichnet (z.B. lange Arbeitstage) und höhere Positionen und Führungspositionen können selten in Teilzeitarbeit ausgeübt werden. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, vor allem für die 0-3 Jährigen, sind nicht ausreichend vorhanden.

## **Handlungsempfehlungen**

Die wichtigsten Handlungsempfehlungen, die auf der Basis verschiedener im Projekt durchgeführter Befragungen ermittelt wurden, sind:

- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Bauforschung müssen zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung ansetzen (bereits in der Schule). Junge Frauen sollten verstärkt ermutigt werden, sich naturwissenschaftlichen Fächern bzw. ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zuzuwenden.
- In Anbetracht des relativ hohen Anteils von Absolventinnen bautechnischer Studiengänge und des weit geringeren Anteils von Frauen die in der Bauforschung tätig sind, müssen Maßnahmen ergriffen werden, Frauen für wissenschaftliche Karrieren im Bereich Bauforschung zu gewinnen und auf Dauer zu binden (z.B. durch Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft und Unterstützung bei der

Entwicklung von  
Karriereplänen seitens der Institutionen.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die größte Hürde für Bauforscherinnen, insbesondere für Mütter. Das Angebot von Work-Life-Balance Maßnahmen (für beide Geschlechter) in den Institutionen muss weiter verbessert werden und Männer sollten verstärkt davon Gebrauch machen, um sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.
- Work-Life- Balance Maßnahmen werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, ein Faktor der sich häufig negativ auf ihre Karriere auswirkt. Die Europäische Kommission und nationale Regierungen müssen eine gerechtere Aufteilung von Hausarbeit und beruflicher Arbeit, der Betreuung von Kindern und Familienangehörigen zwischen Männern und Frauen fördern, insbesondere durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Eine Mitarbeiterbefragung könnte dabei helfen die Bedürfnisse von Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance zu ermitteln.
- Bestehende Arbeitskulturen, die Überstunden zum "Normalfall" werden lassen, müssen aktiv, auch von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst, hinterfragt und verändert werden. Dies wirkt sich positiv auf die Work-Life-Balance und die Gesundheit von Männern und Frauen aus.
- Vorhandene Strategien zur Förderung von Chancengleichheit sollten in den Organisationen besser bekannt gemacht werden und in die Arbeitsrichtlinien integriert werden, um Gleichstellung in die Praxis umzusetzen.
- Proaktive Maßnahmen ('Positive Action Maßnahmen) sollten z.B. bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren angewendet werden, um den Frauenanteil in der Bauforschung zu erhöhen, insbesondere in Führungspositionen und der Industrie.

- Mentoring-Programme sind für die Entwicklung der beruflichen Karriere sehr hilfreich.  
Innerhalb der untersuchten Länder und Institutionen sind sie unterschiedlich verbreitet und müssen weiter ausgebaut werden.
- Networking sollte ein integraler Bestandteil der Arbeit in der Bauforschung werden d.h. die Organisationen sollten dafür Arbeitszeit zur Verfügung stellen, da Networking Vorteile bringt sowohl für Bauforscher und Bauforscherinnen als auch für die Organisationen.
- Bezüglich des Einflusses von Netzwerkaktivitäten auf die Karriere von Frauen ist weitere Forschung nötig. Dabei sollten Vor- und Nachteile von reinen Frauennetzwerken untersucht werden und die Meinungen der Frauen selbst berücksichtigt werden.
- Bestehende Forschungsdisziplinen der Bauforschung sollten neu definiert werden, d.h. soziale Aspekte, Nachhaltigkeit und multidisziplinäre Forschungsansätze sollten stärker in die Bauforschung integriert werden. Dies könnte sich auch positiv auf den Frauenanteil auswirken, da Studien zum Beispiel zum Publikationsverhalten von Frauen gezeigt haben, dass Frauen überwiegend in "weicheren" Themengebieten wie beispielsweise dem Umweltschutz publizieren.
- Die Kriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz sollten überdacht und überarbeitet werden, da sie benachteiligend für Frauen wirken können. Bei den derzeitigen Kriterien werden Personen bevorzugt, die eine geradlinige wissenschaftliche Karriere verfolgen und hochspezialisiert sind. Frauen ist eine solche zielgerichtete berufliche Karriere aufgrund von Kinderbetreuung häufig nicht möglich.
- Die berufliche Benachteiligung von Frauen darf nicht länger als das Problem von Frauen betrachtet werden, sondern muss als Problem für die Gesamtgesellschaft gesehen werden.  
Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels darf das Potential von Frauen nicht ungenutzt bleiben. Es ist dringend notwendig, dass Männer müssen in die Diskussion um

Gender Fragen mit einbezogen werden.

- Um Karriereverläufe und die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen besser untersuchen zu können sind Langzeitstudien nötig.
- Um weitere Forschung zu erleichtern, ist es notwendig eine zentrale Datenbank zu etablieren, die alle Forschungsinstitutionen in Europa enthält.
- Ergebnisse der von der Europäischen Kommission geförderten Projekte im Bereich Frauen und Wissenschaft müssen besser verbreitet werden.
- Eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung auf europäischer und nationaler Ebene (z.B. bei Patentanmeldungen, Mitarbeit bei Drittmittelprojekten etc.) ist unerlässlich, um die Situation der Frauen in der Wissenschaft genauer beschreiben zu können.

## **Nationale und Internationale Abschlusskonferenz**

Zur Verbreitung und Diskussion der Projektergebnisse wurden auf nationaler Ebene, in allen fünf beteiligten EU-Ländern, Abschlusskonferenzen abgehalten. Die nationale Konferenz in Deutschland wurde am 7. November im Bonner Wissenschaftszentrum durchgeführt und richtete sich an Personen aus dem Bereich Bauforschung, die an Projektergebnissen und/oder einer Teilnahme an einem zukünftigen europäischen Netzwerk für BauforscherInnen interessiert sind. Zu Beginn der Veranstaltung wurden die wichtigsten Projektergebnisse vorgestellt. Der Schwerpunkt der Präsentation dabei lag zum einen auf Barrieren/Hindernissen, mit denen sich Frauen bei der Verfolgung einer beruflichen Karriere konfrontiert sehen und zum anderen auf den daraus resultierenden Handlungsempfehlungen. Ergänzend dazu gab es Vorträge von zwei Frauen mit einem bautechnischen Studienabschluss, die vor dem Hintergrund ihrer eigenen beruflichen Biographien, Barrieren für die Entwicklung einer Karriere als Bauforscherin aus individueller Sicht aufzeigten. Daran anschließend gab es eine anregende Diskussion mit allen Teilnehmerinnen, bei der die vom Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen diskutiert und ergänzt wurden. In der zweiten Tageshälfte wurden Ergebnisse der Befragungen zu Existenz und Zufriedenheit bestehender Bauforschungsnetzwerke präsentiert und erste Überlegungen zur Art der Zielgruppe, zu potentiellen Aufgaben und zur Form (persönlich/virtuell) des im Rahmen des Projektes geplanten europäischen Netzwerkes für Bauforscherinnen vorgestellt und diskutiert.

Die internationale Abschlusskonferenz mit dem Titel *Empowering Women in Construction Research* fand am 3. Dezember in Barcelona statt. Organisiert wurde sie in Zusammenarbeit von den spanischen Projektpartnernpartnern Labein (Koordinator) und Cirem. Im Rahmen der Konferenz diskutierten europäische WissenschaftlerInnen und

ExpertInnen aus dem Bereich Bauforschung und benachbarter Disziplinen, aus dem Bereich Gender und Gleichstellung und Vertreter der Industrie Gender-Fragen in der europäischen Bauforschung.

Die Konferenz gliederte sich in vier Teile. Im Rahmen des ersten Teils *Unterrepräsentation von Frauen in der Bauforschung* wurden die wichtigsten Projektergebnisse präsentiert. Der zweite Teil widmete sich den Themen *Gleichstellung von Frauen und wissenschaftliche Exzellenz in der Bauforschung*. Dazu gab es Beiträge sowohl von Vertreterinnen aus der universitären Forschung als auch der Industrie. Innerhalb der daran anschließenden Round Table Diskussion diskutierten Vertreterinnen aus verschiedenen europäischen Ländern, Institutionen und Fachdisziplinen die Zweckmäßigkeit und Umsetzbarkeit der wichtigsten Handlungsempfehlungen.

Abschließend wurde das im Rahmen des Projektes gegründete Netzwerk *Equality Network for Construction Researchers in Europe - ENCORE* vorgestellt. Übergeordnetes Ziel des Netzwerkes ist die Unterstützung und Förderung von Gleichstellung und Diversity in der europäischen Bauforschung. Es ermöglicht Bauforscherinnen und Bauforschern aus ganz Europa ihre Erfahrungen auszutauschen und sich an Diskussionsforen zu verschiedenen genderbezogenen Fragen zu beteiligen. Darüberhinaus dient das Netzwerk als Informationsquelle für fachspezifische Publikationen und Veranstaltungen. Weitere Informationen zum Netzwerk finden Sie unter: <http://encore.lboro.ac.uk>.

## **Ausblick**

Die Projektergebnisse zeigen, dass Frauen in der europäischen Bauforschung unterrepräsentiert sind und institutionelle Maßnahmen zur Gleichstellung nur in einzelnen Institutionen, vorwiegend an Universitäten, angewandt werden. Um den Frauenanteil in der Bauforschung zu erhöhen ist es nötig, die an verschiedene Akteure gerichteten Handlungsempfehlungen umzusetzen. Insbesondere die Ergebnisse der qualitativen Interviews machen deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Bauforschung bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt (Schulbildung, Studium) ansetzen müssen, aber darüber hinaus auch zu späteren Zeitpunkten des Karriereverlaufs, d.h. bei jeder weiteren beruflichen Qualifikationsstufe, nötig sind.

Das Projekt WOMEN-CORE wird Ende des Jahres 2008 zum Abschluss kommen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Projektergebnisse, Handlungsempfehlungen und weitere Projektergebnisse werden in den nächsten Monaten auf der Projekt-Webseite <http://www.women-core.org> zu finden sein. Alle an der Thematik interessierten Personen sind darüberhinaus herzlich eingeladen sich für das Netzwerk ENCORE zu registrieren.

(1) Weitere Informationen zu Arbeiten der WIR-Expertengruppe finden Sie unter:

[http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/index_en.html)

(2) Diese Zahlen beziehen sich auf EU-25 (2002).

(3) Dieses Ziel soll bis zum Jahre 2010 erreicht werden. Hintergrund dieser Zielsetzung ist konkurrenzfähig

zu bleiben mit Ländern wie USA und Japan, deren Ausgaben für Forschung bereits im Jahre 2000 bei

etwa 3 % lagen.

(4) Grundlage für die Ermittlung der Frauenanteile in der Bauforschung an Universitäten bilden je nach

Struktur bzw. Organisation der bautechnischen Studiengänge innerhalb der einzelnen Universitäten

die jeweils vorhandenen Institute oder Fakultäten mit Aktivitäten im Bereich Bauforschung.

### 3. Impressum

Redaktion: J.Dalhoff, A.Löther, A.Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:

Textzitate aus unserem Newsletter sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Newsletters und die URL unserer Webseite <http://www.cews.org/>.) Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWS-Newsletter-Redaktion.