

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



Inklusion Reach & Teach

TOOLKIT

Ihr Leitfaden zur Förderung
von Frauen in der
Baubranche

www.femalesinconstruction.eu



FEMCON Action Plan ©
2022/2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



WIE MAN DIESES

INTERAKTIVE

TOOLKIT NUTZT

Das Femcon Inclusion reach & teach Toolkit ist eine interaktive Online-Sammlung von Ressourcen und zusätzlichen Lernlinks. Diese Inhalte bieten eine vertiefte, selbstgesteuerte Lernmöglichkeit, die nachhaltige Unternehmenszentren in ganz Europa vorstellt. Wir laden Sie ein, diese Links zu nutzen und sich mit den Fallstudien und bewährten Praktiken auseinanderzusetzen.

INTERAKTIVE INHALTE SIND IN DIESEM LEITFADEN DURCH DIESE **SYMBOLE** GEKENNZEICHNET



KLICK ZUM ANSCHAUEN

VERTIEFTES LERNEN

Klicken Sie hier, um mehr über unsere Fallstudien zu erfahren



TOP TIPP

Um zum Kompendium zurückzukehren, verwenden Sie die Option "Zurück" in Ihrem Browser



SCHNELLE UND EINFACHE NAVIGATION

Springen Sie zu einem Kapitel Ihrer Wahl, indem Sie auf das interaktive Inhaltsverzeichnis am Anfang des Toolkits klicken



PROJEKT

Inklusion REACH & TEACH
Toolkit, Ihr Leitfaden zur Förderung von Frauen im
Bau

DOKUMENTVERSION

Juni 2023

PROJEKTNUMMER

2021-2-PL01-KA220-VET-000049917

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

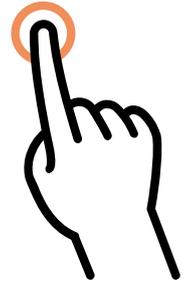
Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Inhaltsverzeichnis



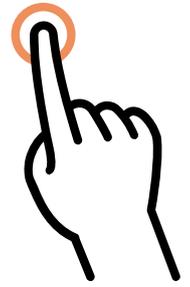
01

Inklusion Reach & Teach Toolkit	06
Danksagungen	09
Abkürzungen	09
Kenntnisse über die Zusammensetzung der Bauindustrie	11
1.1. Bauindustrie in Europa	14
1.1.1 Bauunternehmen in der EU	
1.1.2 Beschäftigte in Bauunternehmen in der EU	
1.1.3 Investitionen in den Wohnungsbau	
1.2. Frauen im Bau	17
1.3. Die unterschiedliche Situation von Frauen in der EU	19
1.3.1 Polen	
1.3.2 Irland	
1.3.3 Spanien	
1.3.4 Deutschland	
1.3.5 Dänemark	

02

Wissen über die Herausforderungen von Gleichstellung und Inklusion für Frauen im Bau	25
2.1 Haupthindernisse und Herausforderungen für Frauen im Bau	26
2.1.1 Mangel an sichtbaren Vorbildern und Mentoren	
2.1.2 Öffentliche Wahrnehmung	
2.1.3 Wahrnehmung	
2.1.4 Rückkehr zur Arbeit	
2.1.5 Fehlende Diversität	
2.1.6 Kommunikation	
2.1.7 Industriekultur	
2.1.8 Systemische und strukturelle Fragen	
2.1.9 Politiken	39
2.2 Triebkräfte des Wandels	
2.2.1 Bildung und Ausbildung	
2.2.2 Investitionen in und Menschen und Kultur	
2.2.3 Digitalisierung und neue Technologien	
2.2.4 Grüne Übergänge	
2.2.5 Kommunikation und Markenbildung	

Inhaltsverzeichnis



03

Wissen, wie man einen Aktionsplan erstellt 48

3.1 Gender-Aktionsplan 49

3.1.1 Wie man einen Aktionsplan erstellt

3.1.2 Wie sind Strategie und Handlungen zu gestalten?

3.1.3 Analyse und Vorbereitung

3.1.4 Durchführung und Überwachung

3.1.5 Bewertung

3.1.6 Beispiele für gute Aktionspläne

3.2 Bewährte Praktiken. Beratung von Gender-ExpertInnen 54

3.2.1 Engagement für Gleichstellungspolitik und -vorschriften

3.2.2 Sichtbarkeit und weibliche Bezugspersonen in diesem Sektor

3.2.3 Ausbildung und Berufsberatung

3.2.4 Generationswechsel und Innovation als Instrumente des Wandels

3.2.5 Aktionsplan FemCon

04

Inspiration für den positiven Wandel in der Bauindustrie 60

4.1 Bewährte Praktiken 61

4.1.1 Engagement und Handlungen

4.1.2 Transparenz und Kommunikationsarbeit

4.1.3 Förderung der Arbeit von Frauen und Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede 65

4.2 Aspekte, die inspirieren. Wie geht es weiter mit jungen Frauen? 70

Literaturverzeichnis

Anhänge 73

A1: Informationsblatt Forschung 73

A2: Zustimmung des Forschungsteilnehmers 74

Inklusion Reach & Teach Toolkit

Einführung und Zweck

Die Gleichstellung ist einer der zentralen Werte, zu deren Umsetzung sich die Europäische Union in allen ihren Politiken und Bereichen verpflichtet hat. Es sind die öffentlichen Institutionen der EU und ihre Mitgliedstaaten, die die Initiative ergreifen und den Wert der Gleichstellung in ihre verschiedenen Bereiche einbeziehen müssen. Im Falle der Gleichstellung von Frauen und Männern ist dies besonders im Arbeitssektor notwendig, wo wir im Gegensatz zu anderen politischen und sozialen Bereichen immer noch eine sehr große Kluft feststellen.

Vor diesem Hintergrund haben wir ein "Inklusion Reach & Teach"-Toolkit entwickelt, das aus Videos, Texten und Grafiken besteht und es Berufsschullehrern ermöglicht, mit Frauen im Bau und Unternehmen in diesem Sektor in Kontakt zu treten, um sie zu motivieren, mehr über die Notwendigkeit von Veränderungen zu erfahren und Maßnahmen zu ergreifen.

Für wen ist das Toolkit gedacht?

Dieses Toolkit richtet sich an Ausbilder in der beruflichen Bildung und Unternehmen im europäischen Bausektor. Es kann auch als Leitfaden für Organisationen im Bausektor und für Akteure dienen, die auf die eine oder andere Weise mit Einstellungsprozessen im Bausektor interagieren, sowie für Personen, die daran interessiert sind, Gleichstellungsarbeit in ihren baubezogenen Organisationen aufzunehmen.

Das Toolkit richtet sich an ein breites Publikum und ist darauf fokussiert, Berufsbildner und Bauunternehmen zu erreichen, um Gleichstellungsmaßnahmen und -strategien auf allen Arbeitsebenen zu entwickeln. Auf diese Weise soll es die derzeitige Situation inspirieren und verbessern und die Qualität der Ausbildung für Frauen im Bausektor durch attraktive Leitfäden und Werkzeuge verbessern.

Im Inneren des Toolkits

Das Toolkit besteht aus vier Abschnitten. Abschnitt eins konzentriert sich auf die Bereitstellung von Informationen und Wissen über Frauen im Bausektor sowie auf Daten aus den Ländern der Europäischen Union und auf die Aussichten in diesem Sektor. Abschnitt zwei befasst sich mit den Hindernissen und Herausforderungen, mit denen Frauen in diesem Sektor konfrontiert sind, wobei Informationen aus Interviews, Studien und von Frauen im Bausektor gesammelt wurden. Abschnitt drei enthält wichtige Informationen darüber, wie ein geschlechtsspezifischer Aktionsplan erstellt werden kann, damit er in jeder Organisation, jedem Unternehmen oder jeder Ausbildungseinrichtung umgesetzt werden kann, und stellt die dafür erforderlichen Instrumente und Kenntnisse bereit.

Außerdem wird der FEMCON-Aktionsplan vorgestellt, der darauf abzielt, Ausbilder und Unternehmen im Bausektor mit Instrumenten zur Verbesserung der Situation von Frauen auszustatten und ihnen das nötige Wissen zu vermitteln, um aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive zu handeln. Der vierte Abschnitt schließlich bietet inspirierendes Material sowie einen Leitfaden für bewährte Praktiken. Das gesamte audiovisuelle oder interaktive Material in diesem letzten Abschnitt ist auf der FEMCON-Website zu finden, die einen einfachen Zugang zu allen Materialien bietet.

KLICK ZUM ANSCHAUEN





Lernergebnisse

Dieses Toolkit zielt darauf ab, den Lernenden ein besseres Wissen über den Bausektor in Europa und die Stellung der Frauen darin zu vermitteln. Dabei gewinnen die Lernenden:

1

Ein besseres Verständnis der Frauenbeteiligung im europäischen Bausektor.

2

Einblicke in die Hindernisse für den Eintritt in den Sektor.

3

Verbesserte Kenntnisse über neue Wege, um Frauen für die Branche zu gewinnen; und

4

Die wesentlichen Schritte bei der Erstellung eines Gender-Aktionsplans.

Das Baugewerbe ist nach wie vor ein sehr männlich geprägter Sektor, in dem es manchmal wenig Unterstützung von Unternehmen und Institutionen für Frauen gibt, die in diesem Bereich arbeiten



In Anbetracht des bisher zurückgelegten Weges können wir eine Reihe von Erfahrungen hervorheben, die als Grundlage für weitere Fortschritte und die Entwicklung dieses TOOLKITs dienen, das als Informations- und Wissensinstrument für Berufsausbilder, Frauen, Arbeitnehmer und Unternehmen im Allgemeinen in diesem Sektor dienen soll...

Der Sektor **muss modernisiert werden**, da er sich in einem Veränderungsprozess befindet und sich daher an neue Markttrends anpassen muss. Diese neuen Trends schaffen neue Arbeitsplätze im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit und digitalen Fähigkeiten, die neue Möglichkeiten für Frauen bieten, die eine Karriere im Bau beginnen möchten, oder für diejenigen, die bereits in diesem Sektor tätig sind und sich weiterbilden oder umschulen möchten.

Darüber hinaus hat die Modernisierung des Sektors den **Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten** sowohl für Männer als auch für Frauen deutlich gemacht.

Der Sektor braucht ausgebildete Menschen, insbesondere in den neuen Technologien und den erneuerbaren Energien. Um gut ausgebildete Männer und Frauen einführen zu können, müssen Aufstiegsmöglichkeiten sowohl auf höherer Bildungsebene (wo der Frauenanteil in der Branche am höchsten ist) als auch im Handwerk (wo die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Baugewerbe am größten ist) angeboten werden, um ein komplettes Paket der für die Arbeit im Baugewerbe erforderlichen Ausbildung anbieten zu können. Bislang ist die Ausbildung in vielen Fällen unvollständig und hindert Frauen daran, nach Abschluss ihrer Ausbildung direkt in den Sektor einzusteigen.

Schließlich deuten unsere Erkenntnisse der letzten Jahre darauf hin, dass es noch viel zu tun gibt, um die

Beteiligung von Frauen im Sektor und ihre Sichtbarkeit in diesem Sektor zu fördern und zu ermutigen, indem sowohl den im Sektor tätigen Frauen als auch den jungen Frauen Bezugspunkte geboten werden. Es gibt immer noch einen **Mangel an Sichtbarkeit im Sektor**, wenn es um die Berufswahl innerhalb des Sektors geht, was auf einen Mangel an Ausbildung und ein fehlendes Bewusstsein bei den Ausbildern zurückzuführen ist, wo und wie man Frauen, die in diesem Sektor arbeiten wollen, anleitet. In den letzten Jahren hat die Gleichstellungspolitik zugenommen, so dass viele Frauen eine Tätigkeit im Bau in Betracht ziehen. Der Bau ist jedoch nach wie vor ein sehr männlich geprägter Sektor, in dem es manchmal wenig Unterstützung von Unternehmen und Institutionen für Frauen gibt, die in diesem Sektor arbeiten, sowohl was die Sichtbarkeit als auch was das Angebot flexibler Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Die Umsetzung des Gender-Aktionsplans in Unternehmen und Organisationen ist ein Schritt zur Verbesserung des Status quo.

Dieses Toolkit ist ein Lern- und Lehrmittel, mit dem wir die derzeitige Situation von Frauen im Bausektor aufzeigen, die sich zwar verbessert hat, jedoch hinter anderen Branchen zurückbleibt. Durch die Kombination von Wissen und Erfahrung von weiblichen Experten, Arbeitnehmerinnen im Bausektor und Gender-ExpertenInnen haben wir gemeinsam einen Gender-Aktionsplan entwickelt. Dieser gibt den Unternehmen eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie sie ein ähnliches Modell in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation umsetzen können. Schließlich bieten wir einige positive Impulse für den Wandel und bewährte Praktiken an, die den Unternehmen die Möglichkeit geben, gleiche Bedingungen zu schaffen und sich für einen vielfältigen und inklusiven Bausektor einzusetzen.

Danksagung

Dieses Dokument wurde von den FEMCON-Projektpartnern entwickelt.

POLEN: Föderation der Verbände des Rates für wissenschaftlich-technische Notizen (NOT) (Projektleiter, PR2-Projektleitung)

SPANIEN: Fundación Laboral de la Construcción (FLC) (PR1 Projektleitung)

DEUTSCHLAND: Outside Media & Knowledge (Outside) (PR3-Projektleitung)

IRELAND: Momentum Marketing Services Limited (MMS) (Projektleitung Qualität und Kommunikation)

IRELAND: Future Cast (FC) (PR1 Co Projektleitung)

DÄNEMARK: Europäisches Institut für E-Learning, finanziert von der Europäischen Union (EUIE). (PR4 Projektleitung)

Dieses Dokument wurde mit der Unterstützung von männlichen und weiblichen Teilnehmern an den Forschungsinterviews entwickelt, die wir genutzt haben, um ihre Sichtweise und Erfahrungen im Bausektor zu erfahren. Qualitative Interviews wurden mit neunzehn Forschungsteilnehmern aus dem Bausektor geführt, eine Stichprobe aus Spanien - 4 Irland - 6 Polen - 4

Deutschland - 3 Dänemark - 2

Weitere zwölf qualitative Interviews wurden mit Gender-ExpertenInnen durchgeführt, zwei aus jedem Partnerland, was tiefe Einblicke in eine umfangreiche Stichprobe in ganz Europa ermöglicht. Unser besonderer Dank gilt unseren Gender-ExpertenInnen, die ihr Wissen und ihre Erfahrung in unseren Leitfaden für bewährte Praktiken einfließen ließen.

Dieser Forschungsbericht wurde von Beatriz Oliete und Marta Pérez Ríos von der Fundación Laboral de la Construcción (FLC) sowie von Mary Whitney und Niamh Kenny von Future Cast (FC) zusammengestellt und verfasst.

Die Veröffentlichungen auf www.femalesinconstruction.eu werden Kathy Kelly, Canice Hamill und Catherine Neill vom European E-learning Institute zugeschrieben. Toolkit-Dokumente und Literatur wurden von Lola Gonzalez von Momentum Marketing Services Limited (MMS) entworfen und geleitet.

Abkürzungen

CIF Verband der Bauindustrie

EU Europäische Union

EUIE Europäisches Institut für E-Learning

FLC. Fundación Laboral de la Construcción

FC. Future Besetzung

GVA. Bruttowertschöpfung

Outside Außerhalb Media & Knowledge UG (Haftungsbechrant)

NOT Federation of Associations of Scientifically Technical Notes Rat der Region Zachodniopomorski in Szczecin

ILO Internationale Arbeitsorganisation

WCB-Projekt "[Frauen können bauen](#)"

ETUI Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung

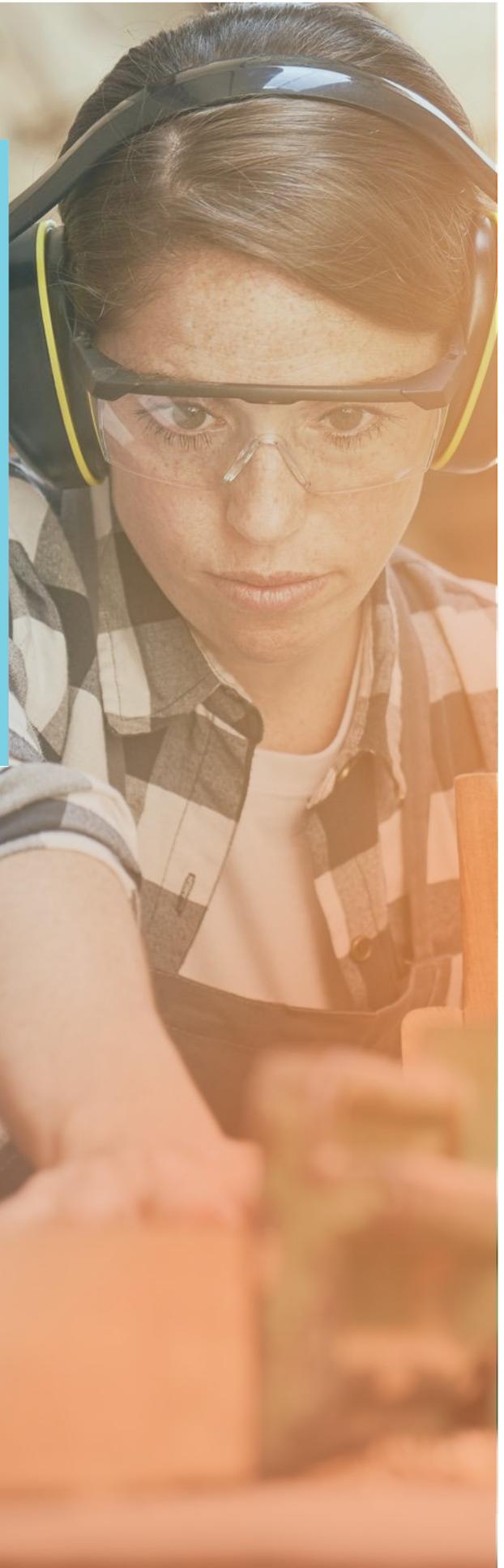
OECD Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

HEA Higher Education Authority (Hochschulbehörde)

TEAGASC Behörde für Landwirtschaft und Lebensmittelentwicklung



Frauen in der Branche können eine solide Grundlage für diejenigen schaffen, die eine Karriere im Baugewerbe anstreben.



01

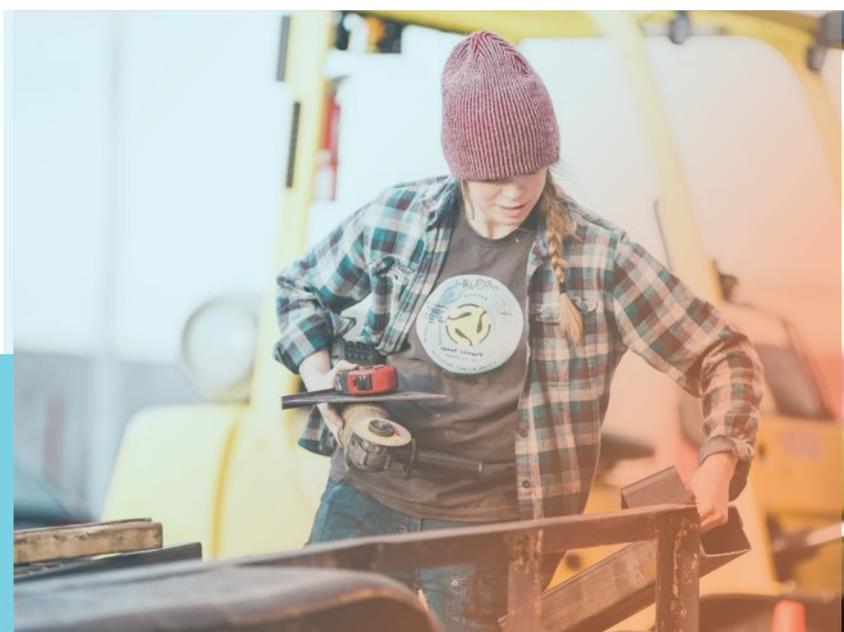
Wissen über die Zusammensetzung der Bauindustrie



Die Zukunft der EU-Bauindustrie ist durch einen chronischen Arbeitskräftemangel gefährdet - die europäische Bauproduktion kann mit der Nachfrage nicht Schritt halten. Vor COVID-19 herrschte im Baugewerbe ein Arbeitskräftemangel. Jetzt steht die Branche vor einem noch größeren Arbeitskräftemangel, gerade als das Wachstum am Horizont erscheint. Frauen machen nur 9 % der Arbeitskräfte in der Bauindustrie in Europa aus, so dass ein riesiger Talentpool ungenutzt bleibt. Es wird erwartet, dass sich der Arbeitskräftemangel im Baugewerbe in der EU in Zukunft noch verschlechtern wird, da die Bevölkerung schrumpft und die Arbeitskräfte altern. Während der Pandemie ist die Zahl der Frauen im Baugewerbe noch weiter

zurückgegangen, heißt es in dem Forschungsartikel.

Das EU-Baugewerbe muss mehr Frauen beschäftigen, wenn es eine nachhaltige Zukunft haben soll. Deshalb stellen wir unser Projekt vor.



"Obwohl 83 % der Führungskräfte im Bausektor der Meinung sind, dass ihre Branche unter einem Fachkräftemangel leidet, wird nur wenig getan, um eine vielfältigere Arbeitskraft zu fördern und damit den verfügbaren Talentpool zu erweitern."¹



¹ Förderung der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im Baugewerbe. Europäische Kommission (November 2022) <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction>. Abgerufen im Mai 2023

FEMCON hat es sich zur Aufgabe gemacht, innovative Berufsbildungs- und Ausbildungsinstrumente zu entwickeln, um Frauen, die im Bau arbeiten oder eine Karriere in Erwägung ziehen, dabei zu helfen, sichtbare Positionen in der Industrie zu erreichen. Ziel des Projekts ist es, die Industrie für Frauen attraktiver zu machen, so dass sich mehr Frauen für diesen Sektor entscheiden, die Voraussetzungen für einen positiven Wandel zu schaffen und die geschlechtsspezifischen Perspektiven und die Lebensqualität in dem von Männern dominierten Sektor zu verbessern.



1.1. Bauwirtschaft in Europa

Der Bausektor wurde im Jahr 2022 von globalen Ereignissen beeinflusst: Einerseits hat der Krieg in der Ukraine ganz Europa in beeinflusst, andererseits haben die Folgen der globalen Pandemie und das Erbe von Covid-19 alle Bereiche des sozialen und wirtschaftlichen Lebens beeinträchtigt. Die anhaltenden Auswirkungen zeigen sich in der Preisinflation, die sich durch steigende Material- und Energiepreise direkt auf den Bausektor auswirkt.

Der Bausektor befindet sich derzeit in einer Phase der Stagnation, was das Wachstum betrifft, hält aber nach der Inflation und der COVID-19-Krise ein gutes Produktionsniveau aufrecht und schließt das Jahr 2022 mit einem Wachstum von 3 % ab, was mit den Prognosen von Euroconstruct² übereinstimmt, die für 2022 ein Wachstum von 3,6 % vorhergesagt haben. Dennoch wird sich die derzeitige Situation in Europa direkt auf den Bausektor auswirken, denn es wird erwartet, dass der Sektor um weitere 0,2 % stagnieren wird, und die Prognosen für 2024 sagen eine weitere Stagnation des Sektors voraus.

Betrachtet man die Teilsektoren des Baus, so hat der Neubau die schlechtesten Prognosen. Im Wohnungsbau führt der Überbestand in einigen EU-Ländern aufgrund mangelnder Verkäufe dazu, dass die Entwicklung neuer Projekte gestoppt wird, was zu einem Preisverfall führt. Infolgedessen wird erwartet, dass der Sektor in den Jahren 2023 und 2024 schrumpfen wird.³

Andererseits hat sich die Neuproduktion im Nichtwohnungsbau noch immer nicht auf das Niveau vor der Pandemie erholt und ist der Teilsektor mit der schlechtesten Erholungsprognose innerhalb des Sektors. Dies ist ein Problem, wenn man bedenkt, dass dieser Teilsektor für 17 % der Nichtwohnungsbau-Produktion verantwortlich ist (ebd.).

Der Teilsektor Renovierung schloss im Jahr 2022 mit 4,5 % ab. Dieses Wachstum ist zum Teil auf einige Finanzierungsprogramme wie den 110%igen "SuperBonus"⁴ in Italien zurückzuführen, der sich auf Energieeffizienzmaßnahmen, Abriss und Wiederaufbau von alten Gebäuden konzentriert. Und wenn wir uns auf den Teilsektor Bauingenieurwesen konzentrieren, ist es derjenige, der ein Wachstum von 0,6 % hatte, aber trotz dieser diskreten Daten wird erwartet, dass dies der Teilsektor sein wird, der am meisten von Hilfen wie den NextGeneration EU-Fonds profitiert und in der Lage ist, die Stagnation, die wir in anderen Teilsektoren des Bauwesens finden, relativ zu vermeiden.

Unter Berücksichtigung der neuesten Daten, die von der Europäischen Union über Eurostat⁵ zur Verfügung gestellt werden, beträgt der Anteil des Bausektors am BIP in der EU 5,5 %. Eine weitere Möglichkeit, die Größe des Sektors in der EU zu messen, ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP), das in den letzten 13 Jahren schwankte, im Zeitraum 2014-2017 wieder anstieg, einen Rückgang von 5,1 % verzeichnete und in den Jahren 2020 und 2021 wieder auf 5,5 % anstieg.

Zu den EU-Ländern, in denen das BIP zwischen 2010 und 2021 am stärksten gesunken ist, gehören Spanien, Bulgarien, Griechenland und die Slowakei, während das höchste Wachstum in Ungarn, Litauen, Dänemark, Deutschland und Finnland zu verzeichnen ist, wobei letzteres Land mit einem Wachstum von 7 % im Jahr 2021 am stärksten zulegen hat(ebd.).

² Euroconstruct - Zusammenfassung des Euroconstruct-Berichts. (November 2022): <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/>. Abgerufen im Mai 2023

³ Europäische Beobachtungsstelle für den Bausektor, 2021

⁴ Costruzioni Italia S.P.A. (2022): "Superbonus 110%". <https://www.costruzioniitalia.it/servizi/superbonus-110/#:~:text=Casa%20a%20zero%20o%20zero,2020%20al%2031%20dicembre%202021>. Beratung im Mai 2023

⁵ Baugewerbe - Europäische Kommission (2020) " Bruttoinlandsprodukt des Baugewerbes in der EU".

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/housing/bloc-3a.html?lang=en#:~:text=Bruttowertschöpfung%20des%20Zeitraums%202010%20bis%202021>. Beratung im Mai 2023

1.1.1 Bauunternehmen in der EU

Frankreich hat die höchste Anzahl von Unternehmen und Beschäftigten im Baugewerbe. Im Jahr 2020 wurden in der Île de France insgesamt 176.000, in der Region Provence-Alpes-Côte d'Azur insgesamt 89.000 und in Rhône-Alpes 85.000 Bauunternehmen gezählt. In der Region Lombardei in Italien gibt es 95.000 Bauunternehmen.⁶

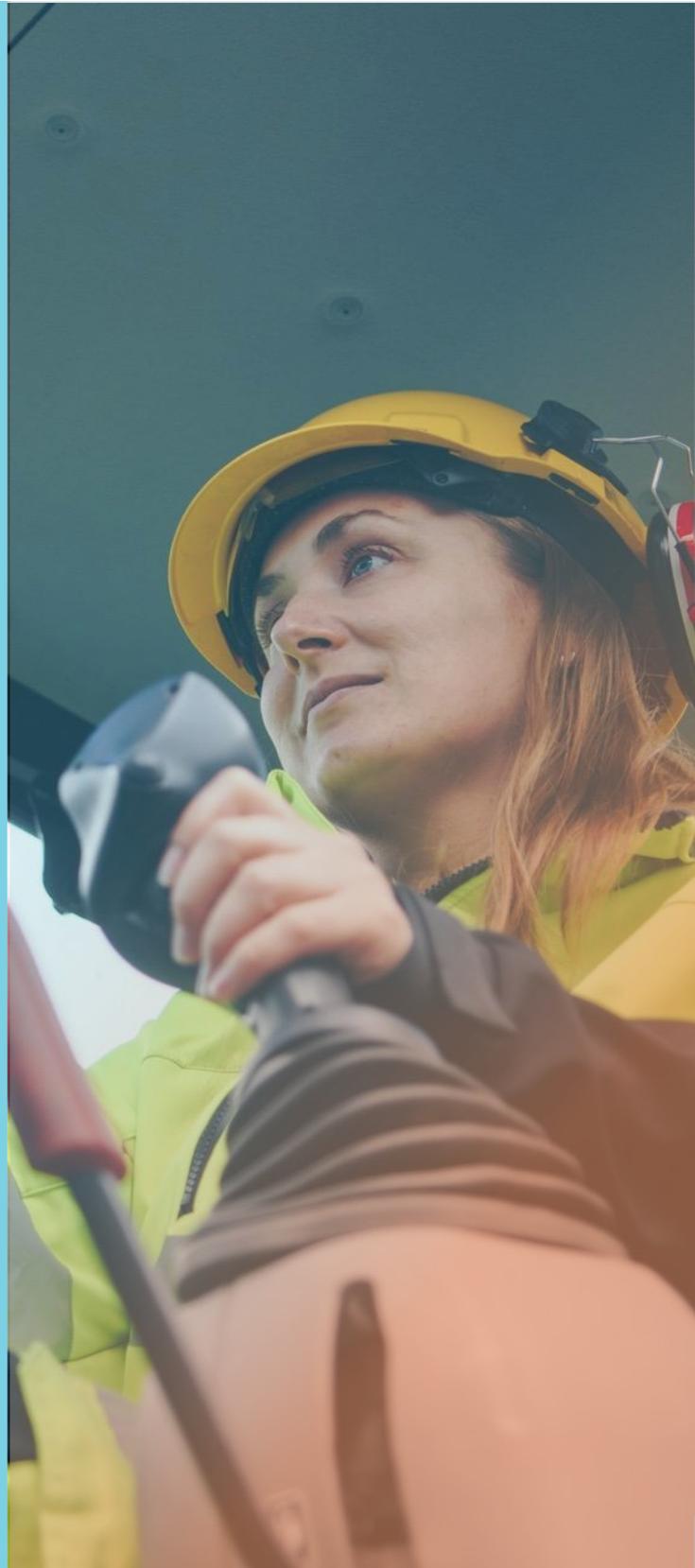
1.1.2 ArbeitnehmerInnen in Bauunternehmen in der EU

Betrachtet man die Beschäftigten in Unternehmen des Sektors, so liegt die Île de France mit 605.000 Beschäftigten in Bauunternehmen an der Spitze, gefolgt von der Lombardei mit 256.000 Beschäftigten (Daten für 2019) sowie Katalonien und Madrid mit insgesamt 203.000 bzw. 205.000 Beschäftigten (ebd.).

1.1.3 Investitionen in den Wohnungsbau

Betrachtet man die Daten, die nach der Covid-19-Pandemie erhoben wurden, so gibt Eurostat an, dass im Jahr 2021 5,6 % des BIP in der EU in den Wohnungsbau investiert wurden, auch wenn dies eine unregelmäßige Zahl ist.

Den höchsten Anteil an Investitionen weisen beispielsweise Länder wie Deutschland mit 7,2 % des BIPs oder Zypern mit 7,6 % auf, während die niedrigsten Zahlen in Griechenland mit insgesamt 1,3 % oder Irland mit 2,1 % zu finden sind. (ebd.).



⁶ Eurostat, 2019 <https://ec.europa.eu/eurostat>



Nachstehend finden Sie die Daten der am FEMCON-Projekt beteiligten Länder.

Investition in Wohnraum, FEMCONs Länderpartner

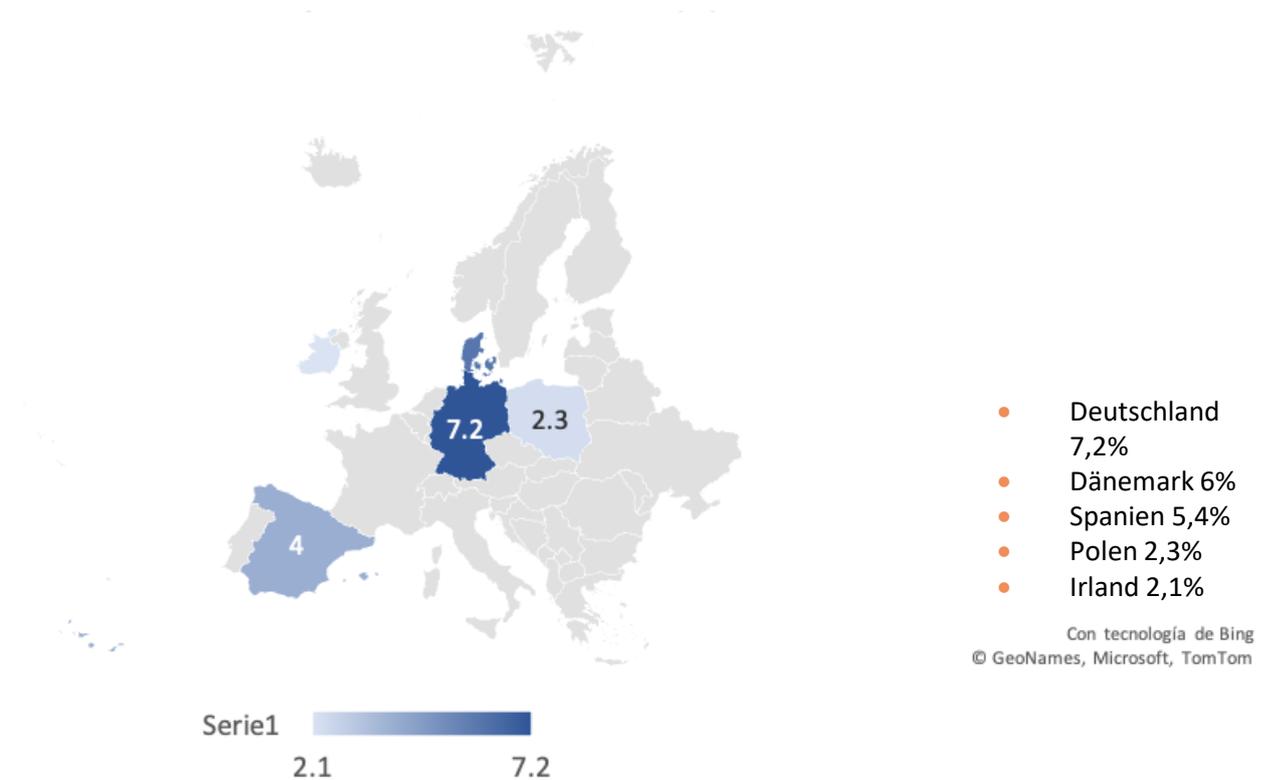


Abbildung 1: Investitionen in den Wohnungsbau in Deutschland, Dänemark, Spanien, Polen und Irland. Angepasst von Investitionen in den Wohnungsbau (in % des BIP) (2021) Quelle: Eurostat

1.2 Frauen im Baugewerbe

Frauen haben seit dem Mittelalter im Baugewerbe gearbeitet. Es gibt Schriftstücke, aus denen hervorgeht, dass einige Frauen im 15. Jahrhundert am Bau der Kathedrale von Toledo in Spanien oder im Vereinigten Königreich beteiligt waren. Woodward, 1995 stellt fest, dass



"In Durham arbeiteten John Baker und sein Sohn 1687 viereinhalb Tage lang und Margaret Baker, seine Frau, zwei Tage lang, um die Fahnen in der Kirche und im Kreuzgang auszubessern und den Schmutz wegzutragen" - John erhielt 12d pro Tag, verglichen mit den üblichen 10d für Arbeiter, und sein Sohn und seine Frau erhielten jeweils 6d pro Tag.⁷

Nach der industriellen Revolution und gegen Ende des 19. Jahrhunderts begannen viele Frauen, sich im Bausektor zu profilieren, mit Auftritten von Frauen wie Ethel Charles, die als erste Frau in das Royal Institute of British Architects aufgenommen wurde, oder Julia Morgan, die 1902 als erste Frau Mitglied der École Nationale Supérieure des Beaux-Arts School of Architecture in Paris wurde. Wir sollten nicht vergessen, dass Frauen während des Zweiten Weltkriegs aufgrund des Krieges und des Mangels an männlichen Arbeitskräften eine sehr wichtige Rolle bei der Besetzung vieler Arbeitsplätze im Baugewerbe spielten (ebd.).



⁷ Woodward, D. 1995 *Men at Work: Labourers and Building Craftsmen in the Towns of Northern England 1450-1750*, Cambridge: Cambridge University Press.

Die aktuellen europäischen Zahlen zeigen, dass das Baugewerbe nach wie vor der Sektor mit dem geringsten Frauenanteil ist, während die häuslichen Tätigkeiten oder der Gesundheits- und Sozialektor mit 88 % bzw. 78 % den höchsten Frauenanteil aufweisen.⁸

Anteil der Frauen nach wirtschaftlicher Aktivität (Ab dem 15 Lebensjahr, Q3 2011 - Q3 2021)

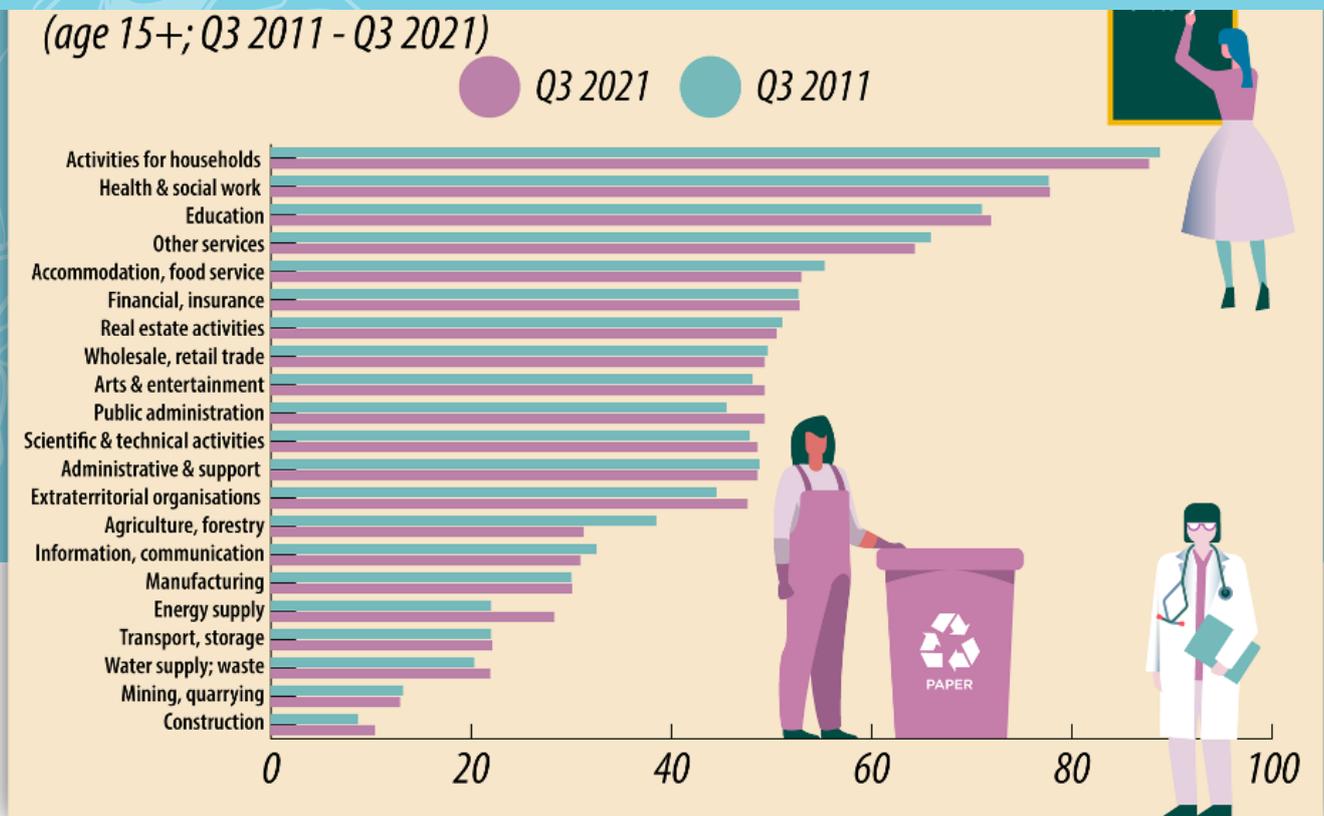


Abbildung 2: Anteil der Frauen nach wirtschaftlicher Aktivität. Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev.2) - 100, (2023). Quelle: Eurostat.

Seitdem haben wir einen weiten Weg zurückgelegt, aber das Baugewerbe ist immer noch ein von Männern dominierter Sektor, in dem der Frauenanteil in Europa bei 9 % liegt und der Anteil der Frauen in der Arbeitskraft immer noch hoch ist.

⁸ Anteil der Frauen nach wirtschaftlicher Aktivität (ab 2008, NACE Rev.2) - 100, (2023). Eurostat 2023

1.3 Die unterschiedliche Situation von Frauen in der EU



1.3.1 Polen

Laut dem polnischen Arbeitsmarktbarometer 2020, leidet die boomende Bauindustrie unter einem Fachkräftemangel, während die Qualität der Berufsausbildung seit Jahrzehnten rückläufig ist. Obwohl es immer noch erhebliche Unterschiede bei der Beschäftigung von Männern und Frauen in der Bauindustrie gibt, kann man nicht sagen, dass das Baugewerbe ausschließlich ein Männerberuf ist.

Nach Angaben der Kammer der Bauingenieure beträgt der Frauenanteil in der Selbstverwaltung der Bauingenieure 12 % (14.522 bis Ende 2020). Bei den aktiven ArchitektenInnen oder HandwerkerInnen sieht die Situation anders aus. Im Jahr 2018 wählten 10.356 Frauen das Bauwesen als Studienfach, das sind 34,1 % aller Studierenden, gegenüber 32,8 % im Jahr 2017. Während der Trend der weiblichen Studierenden im Bauwesen zunimmt, muss der Berufsbildungssektor nachziehen und sich vorbereiten.⁹

Der Bausektor in Polen ist überwiegend von Männern geprägt. Offiziellen EU-Daten aus dem Jahr 2020 zufolge lag der Anteil der Frauen in diesem Sektor bei 6,4 %. Im Vergleich zu den übrigen EU-Ländern steht Polen an zweiter Stelle mit dem höchsten Anteil von Frauen in Führungspositionen, der insgesamt 43 % beträgt. Diese Daten können auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass Frauen in Polen tendenziell einen höheren Bildungsgrad haben als Männer: 45 % der Frauen haben eine höhere Ausbildung als 27 % der Männer mit demselben Bildungsgrad.¹⁰

Im Anschluss an diese Daten veröffentlichte die polnische Finanzzeitung Gazeta Finansowa im Oktober 2021 einen Bericht mit dem Titel "*Perle der polnischen Wirtschaft*", in dem im Vergleich zu früheren Ausgaben mehr Frauen in Führungspositionen in "maskulinisierten" Sektoren wie dem Bau zu sehen sind.¹¹

1.3.2 Irland

Die 2018 von Accuracy Marketing Research durchgeführte Studie "*Women in the Construction Industry*" (*Frauen in der Bauindustrie*) befasst sich mit der Notwendigkeit, mehr Frauen zu beschäftigen, um einen nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Bausektor zu schaffen.¹²

Die Construction Industry Federation (CIF) hat festgestellt, dass im Durchschnitt nur etwa 1 von 10 BauarbeiterInnen weiblich ist. Die Umfrage ergab, dass auf Baustellen 99 % der ArbeiterInnen männlich sind, während außerhalb der Baustelle 54 % männlich und 46 % weiblich sind. Von den Frauen, die im Baugewerbe tätig sind, arbeiten die meisten in den Bereichen Verwaltung, Finanzen, Personal und Marketing.

Wie die Untersuchungen des CIF gezeigt haben, spielt die Beseitigung des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern im Bau eine wichtige Rolle bei der Behebung des potenziellen Fachkräftemangels in den kommenden Jahren. Es wird immer deutlicher, dass wir die 35.000 Arbeitskräfte, die zur Lösung der Wohnungskrise benötigt werden, und die 116 Mrd. €, die auf allen Ebenen in die Industrie fließen, nur schaffen können, wenn wir sie auch tatsächlich einstellen.

Die Bauunternehmen müssen ihre Management-, Finanz-, Betriebs-, Marketing-, Technologie- und Humanressourcen verbessern, um moderne Bauleistungen zu erbringen. Wenn Frauen das Gefühl haben, dass diese Industrie nichts für sie ist, werden wir die ehrgeizigen Strategien der Regierung niemals erreichen. Karrieren im Bauwesen sind in den letzten Jahren familienfreundlicher, technologieorientierter, sicherer, körperlich weniger anstrengend und zunehmend global geworden. Es gibt also große Chancen in dieser Industrie.

⁹ Kammer der Bauingenieure, Polen (2021)

¹⁰ Eurostat, 2021

¹¹ Gazeta Finansowa, Pearl of Polish Business Report, Oktober 2021

¹² Frauen im Baugewerbe. (2018) Accuracy Marketing & Construction Industry Federation, Irland.



Wir haben noch viel zu tun. 70 % der Unternehmen erkennen zwar an, dass die Branche mehr Frauen braucht, aber nur ein geringer Prozentsatz verfügt über Strukturen, um dies zu erreichen. Die CIF-Umfrage ergab, dass 85 % der Befragten der Meinung sind, dass weibliche Vorbilder wichtig sind, und zwar sowohl für junge Frauen in der Industrie als auch für junge Mädchen, die über ihre berufliche Zukunft nachdenken. Doch nur 4 % der Unternehmen bemühen sich aktiv darum, dies zu fördern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Bausektor in Irland nach wie vor von Männern dominiert wird, wobei das durchschnittliche prozentuale Verhältnis zwischen Männern und Frauen auf 89 % bzw. 11 % geschätzt wird. Andererseits besetzen Männer nach wie vor die höheren Positionen in der Industrie und machen 99 % der Positionen auf der Baustelle aus (ebd.).

In Irland ist das mangelnde Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern ein anerkanntes Problem in der Branche. 72 % der Befragten geben an, dass es in der Branche an Frauen mangelt, und 65 % sind der Meinung, dass die Industrie zu kurz kommt, weil es ihr nicht gelingt, weibliche Absolventen anzuziehen. Die geringe Anzahl von Frauen in der Branche wird als ein Produkt von Geschlechterstereotypen angesehen, eine Ansicht, die alle Ebenen der Gesellschaft durchdringt, einschließlich der Grund- und Mittelschulbildung. Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem Sektor verbessert werden muss (ebd.).

1.3.3 Spanien

Die Präsenz von Frauen im spanischen Bausektor war schon immer gering und liegt nicht über 10 %.

Laut dem letzten Bericht der Spanischen Beobachtungsstelle für das Baugewerbe ⁽¹³⁾ belief sich die Zahl der sozialversicherten Frauen, die im Baugewerbe arbeiten, auf 147.337, was einen

Anstieg von mehr als 7.000 Frauen im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Damit wurde der höchste prozentuale Anteil an weiblichen Arbeitnehmerinnen in der Branche seit 2016 erreicht, mit 11,1 % in Bezug auf die Gesamtzahl der versicherten Personen (ebd.).

¹³ Spanische Beobachtungsstelle für das Baugewerbe (2023): "Frauen im Bau" 2022"
<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%202022%20del,este%20y%20otros%20datos%20de> Beratung im Mai 2023

Was den Sektor im Allgemeinen betrifft, so wurde im Vergleich zu 2021 ein Wachstum von 3,5 % der Beschäftigten festgestellt, wobei die Zahl der Frauen um 5,5 % stieg. Darüber hinaus arbeiten Frauen in diesem Sektor in Spanien häufiger mit unbefristeten und Vollzeitverträgen, wobei hervorzuheben ist, dass 7 von 10 Arbeitnehmern bei anderen Unternehmen angestellt sind und der Rest selbständig ist. Vergleicht man diese Daten, so ist die Zahl der selbständigen Frauen in Spanien, die im Bausektor arbeiten, fast doppelt so hoch wie in anderen Sektoren, nämlich 26,7 % gegenüber 13,8 % (ebd.).

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die von Frauen in diesem Sektor am stärksten ausgeübten Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Spezialbau

sind, wo die Hälfte der spanischen Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, zu finden ist, nämlich 51,2 %, und im Hochbau, wo 44,7 % der Frauen zu finden sind. Der Anteil der Frauen im Bauingenieurwesen beträgt 4,1 % (ebd.).

Andererseits ist der Anteil der Frauen mit höherer Bildung im Bausektor mit 62,3 % im Vergleich zu 53 % im spanischen Sektor am höchsten, und 9 von 10 Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, haben die spanische Staatsangehörigkeit. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Bausektor in Spanien nach wie vor ein sehr männerdominierter Sektor ist, der sich jedoch der Situation bewusst wird und inklusive und integrierende Maßnahmen ergreift (ebd.).

Die spanischen Daten sind im Vergleich zu anderen Jahren positiv, da der Frauenanteil auf 11,1 % gestiegen ist;¹⁴ jedoch sind viele Frauen in Verwaltungspositionen und in Berufen, die eine höhere Ausbildung erfordern, konzentriert. Es ist schwierig, Frauen in die Arbeit auf der Baustelle zu integrieren. Außerdem gibt es im spanischen Bau keine sichtbaren weiblichen Bezugspersonen. Aus diesem Grund arbeiten die meisten Frauen in großen

oder mittelgroßen Unternehmen, in denen es mehr Verwaltungsaufgaben gibt, da es für Frauen in der Regel schwieriger ist, in KMU und Kleinstunternehmen einzusteigen. Andererseits fehlt es an weiblichen Ausbildern, was die Eingliederung und Integration von Frauen in den Sektor behindert und den Eindruck verstärkt, dass es sich um einen reinen Männersektor handelt (ebd.).

1.3.4 Deutschland

Historisch gesehen wurden auch Frauen in Deutschland in den westlichen Gebieten im Gegensatz zum Osten zunehmend und systematisch vom Bauwesen ausgeschlossen. In Deutschland dürfen Frauen erst seit 26 Jahren auf dem Bau arbeiten. Das hat auch viel mit der Geschichte zu tun. Bis 1994 galt in den alten Bundesländern noch das 120 Jahre alte Beschäftigungsverbot für Frauen im Bauhauptgewerbe.¹⁵ Die Arbeit auf den Baustellen ist zu schwer und zu schmutzig. Nur in der DDR war es Frauen erlaubt, Kräne und andere Baumaschinen zu bedienen. Eine ostdeutsche Realität, die im Westen nach der Wiedervereinigung durch Klischees und Vorurteile gekontert wurde.¹⁶

Während er 2010 noch bei unter 10 % lag, so ist der Frauenanteil in der deutschen Bauwirtschaft inzwischen auf rund 15 % gestiegen.¹⁷ Auch in anderen westlichen Ländern bewegt sich der Anteil der Frauen im Baugewerbe auf einem ähnlichen Niveau. Obwohl ihre Zahl in den einzelnen Abteilungen langsam, aber stetig zunimmt, kann die Beschäftigungsquote von Frauen sehr unterschiedlich ausfallen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2023 sind Frauen auf der Baustelle am häufigsten in den Bereichen Architektur, Bauingenieurwesen, Malerei oder in Vermessung und Kartografie anzutreffen. Hier machen sie teilweise mehr als ein Viertel der vorhandenen Arbeitskräfte aus. Die Tendenz zu Bauberufen mit höherer Qualifikation ist nach wie vor positiv, wie ein Blick auf die Universitäten und Fachhochschulen zeigt. In der Architektur sind deutschlandweit mehr als die Hälfte der Absolventen weiblich. Im Bauingenieurwesen ist rund ein Drittel der Studierenden weiblich. Anders ist die Situation im Handwerk. In Bereichen wie dem Tiefbau, dem Tischlerhandwerk oder dem Bodenlegerhandwerk schwankt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei lediglich 1 bis 3 % (ebd.).

¹⁴ Spanische Beobachtungsstelle für das Bauwesen (2023): "Frauen im Baugewerbe 2022"

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%20de%20este%20y%20otros%20datos%20de>

pag 12, Abgerufen im Mai 2023

¹⁵ <https://www.sueddeutsche.de/geld/berufswahl-frau-am-bau-1.5033545>

¹⁶ <http://bauhandwerkerinnen.de/geschichte/geschichte.htm>

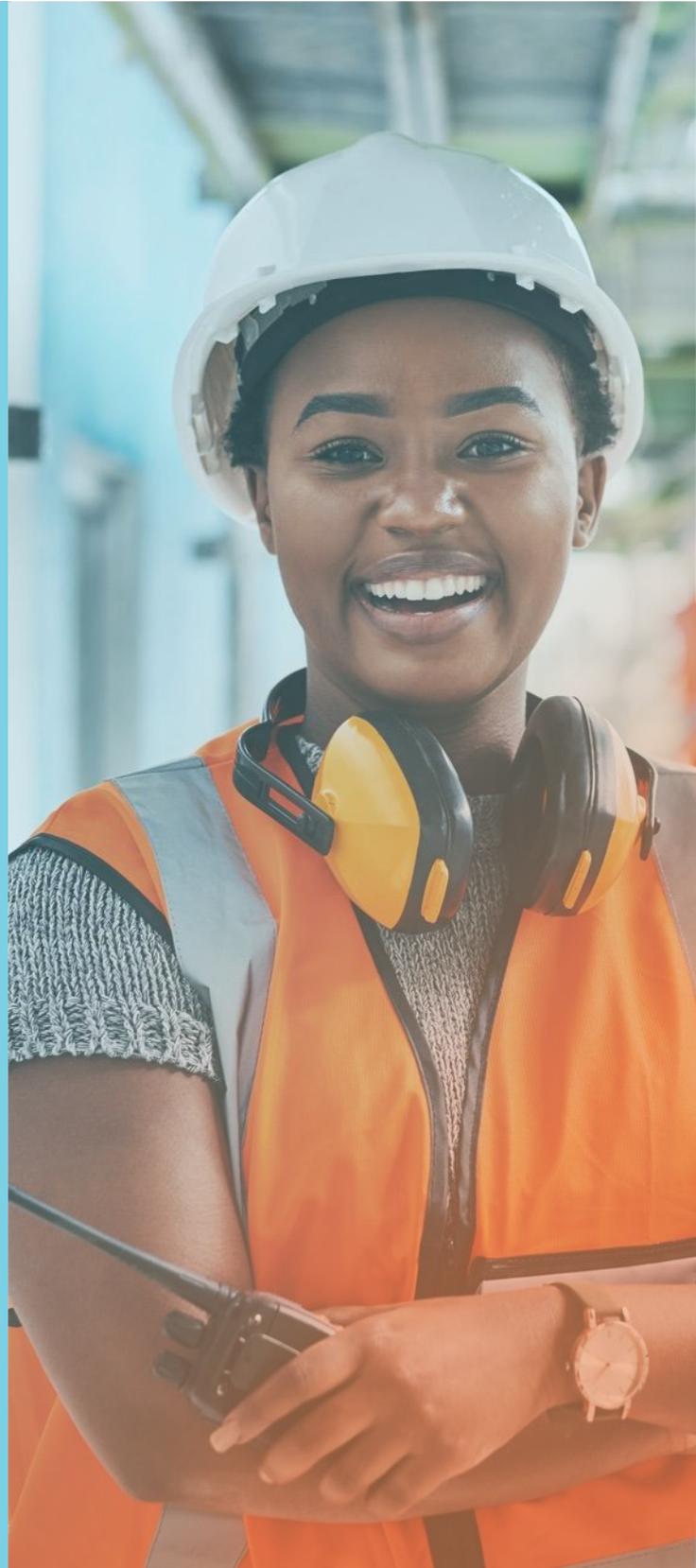
¹⁷ (Bundesagentur für Arbeit, 2023)

1.3.5 Dänemark

Nach den neuesten verfügbaren Daten aus dem Bericht "*Beschäftigung nach Industrie, Beruf, Geschlecht und Region*" des dänischen Statistischen Amtes für das Jahr 2020 betrug der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im dänischen Baugewerbe 17,3 %. Dies entspricht einer Gesamtzahl von 19 400 Frauen bei einer Gesamtbeschäftigung von 111 800. Es ist erwähnenswert, dass diese Zahl in den letzten zehn Jahren allmählich gestiegen ist, aber es besteht immer noch ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Industrie.¹⁹

Wie in vielen anderen Ländern ist auch in Dänemark die Baubranche seit jeher eine von Männern dominierte Branche mit einer geringen Anzahl von Frauen. In den letzten zehn Jahren hat jedoch das Bewusstsein für die Notwendigkeit zugenommen, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Branche zu beseitigen und eine größere Vielfalt und Inklusion zu fördern. Die dänische Bauindustrie steht vor mehreren Herausforderungen, wenn es darum geht, Frauen anzuziehen und zu halten. Dazu gehören die Wahrnehmung der Branche als männerdominiert und nicht besonders einladend für Frauen, ein Mangel an weiblichen Vorbildern und Bedenken hinsichtlich der Sicherheit auf Baustellen.

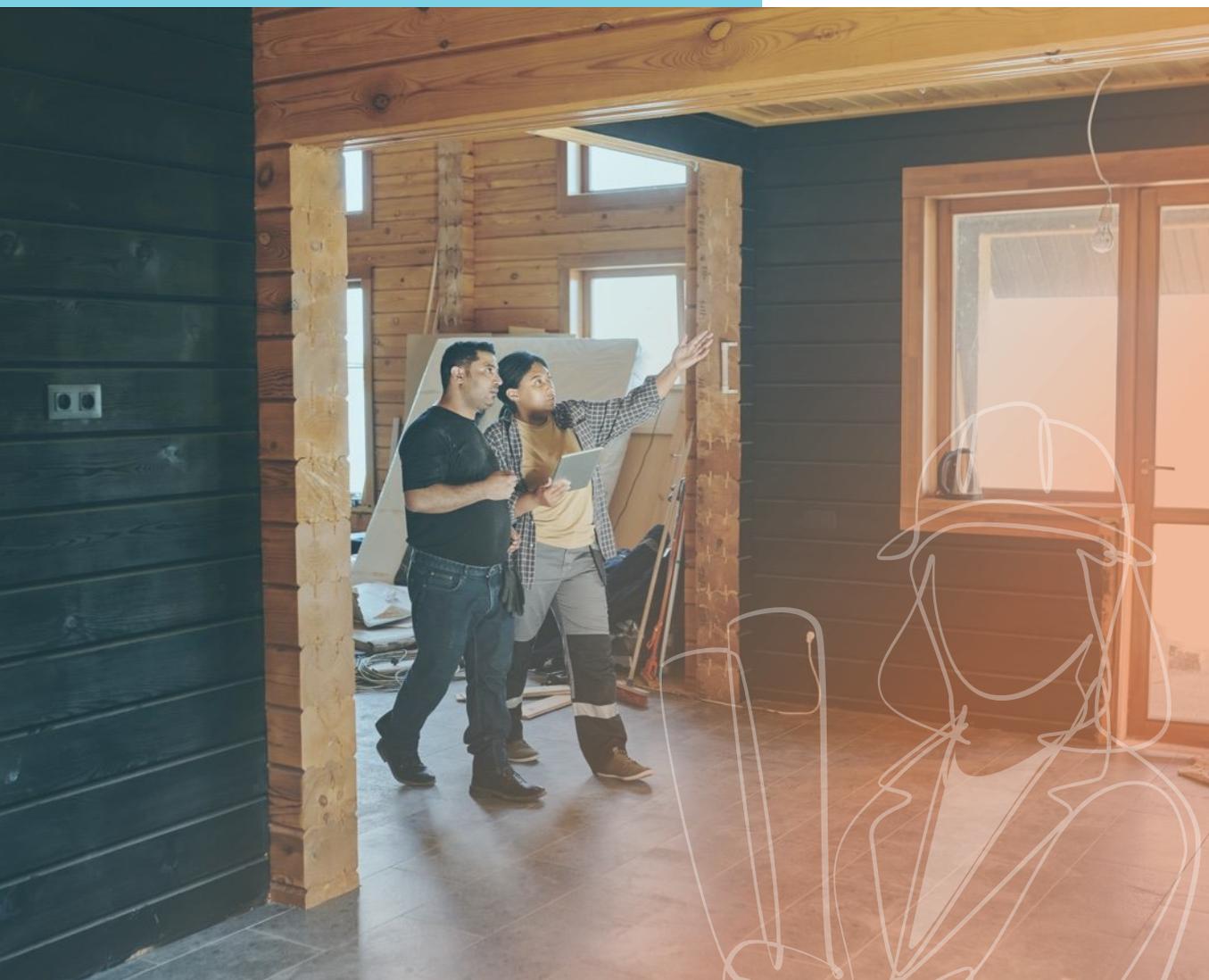
Hinzu kommt, dass die körperlichen Anforderungen vieler Bauberufe als weniger attraktiv für Frauen angesehen werden, auch wenn sich diese Wahrnehmung mit der Einführung neuer Technologien und Arbeitsmethoden ändert. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden in Dänemark einige Initiativen eingeführt, um mehr Frauen für die Bauindustrie zu gewinnen. Dazu gehören gezielte Rekrutierungskampagnen, die Bereitstellung von Schulungs- und Ausbildungsprogrammen für Frauen und Bemühungen, die Branche als eine realistische Karriereoption für Frauen zu fördern. Es gibt auch laufende Bemühungen, die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit auf den Baustellen zu verbessern, um sie für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig vom Geschlecht, attraktiver zu machen. Trotz dieser Bemühungen ist es noch ein weiter Weg bis zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in der dänischen Bauwirtschaft. Allerdings werden die Vorteile einer vielfältigeren und inklusiven Arbeitskraft zunehmend anerkannt, und es besteht die Verpflichtung, die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Sektor weiter zu fördern (ebd.).



¹⁹ Statistik Dänemark, 2020. Beschäftigung nach Industrie, Beruf, Geschlecht und Region Bericht 2020



Frauen in der Industrie
können eine solide Grundlage
für diejenigen schaffen, die
eine Karriere im Bau
anstreben.



02

Wissen über die Herausforderungen der Gleichstellung und Inklusion von Frauen im Baugewerbe



Um aus erster Hand Informationen über die Hindernisse und die Situation der im Bausektor tätigen Frauen zu erhalten, haben wir eine Reihe von Interviews mit Expertinnen geführt, die in diesem Sektor eine wichtige Rolle spielen, sowie mit Expertinnen, die in der Politik- und Projektentwicklung tätig sind und eine geschlechtsspezifische Perspektive haben.

Aus dieser Reihe von Interviews haben wir Überlegungen gewonnen, die wir für die Entwicklung dieses Toolkits verwendet haben, sowie inspirierendes Material, von dem wir hoffen, dass es dazu beiträgt, junge Frauen zu ermutigen, die in den Sektor einsteigen wollen, sowie Frauen zu unterstützen, die bereits in diesem Sektor tätig sind und ihre Position und

Sichtbarkeit darin verbessern wollen.

Wir versuchen auch, die Erfahrungen und die Perspektive dieser Frauen durch die Veröffentlichung der Interviews oder von Auszügen daraus näher zu bringen, was es uns ermöglicht, all jenen, die diese Materialien betrachten, eine Reflexion anzubieten.

Schließlich wurden diese Informationen analysiert und in die Entwicklung von Materialien wie dem Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter im Zusammenhang mit den Zielen des FEMCON-Projekts sowie der Analyse der aktuellen und tatsächlichen Situation von Frauen im Bau einbezogen.

2.1 Haupthindernisse und Herausforderungen für Frauen im Bau

Der Bau ist seit langem ein männlich dominierter Sektor, der mit Machogehabe und Männlichkeit gleichgesetzt wird und mit Stärke und Widerstandsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit an die Umweltbedingungen und Außenarbeiten assoziiert wird. Diese öffentliche Wahrnehmung, gepaart mit der Abneigung von Lehrern und Berufsberatern, diesen Bereich als Berufswahl zu empfehlen, hat einen negativen Einfluss auf die Entscheidung von Mädchen, sich nicht für die Baubranche zu entscheiden.

Es gibt eine Fülle von Hindernissen für Mädchen und Frauen beim Einstieg in die Industrie, die von sozialen, wirtschaftlichen und bildungspolitischen Faktoren bis hin zu ausgrenzenden Praktiken reichen. Die Probleme bei der Mitarbeiterbindung sind vielfältig und umfassen mangelnde Flexibilität, eingeschränkte Karrieremöglichkeiten, eine giftige Kultur und offenen Sexismus. Unsere Interviews mit weiblichen Baufachleuten zeigen die wichtigsten Hindernisse auf, die jungen Frauen den Einstieg in die Industrie erschweren. Der Verbleib von Frauen in der Branche ist ein weiteres Problem, das auf systemische Barrieren hinweist, die Frauen verdeckt davon abhalten, in ihrer Karriere voranzukommen oder Flexibilität für

eine gute Work-Life-Balance zu bieten.

Die Haupthindernisse werden weiter unten erforscht, vor allem anhand unserer Primärforschung in Form unserer qualitativen Interviews. Ergänzt wird dies durch einige Sekundärforschung und Erkenntnisse aus wichtigen Industrienberichten, die sich speziell mit den Herausforderungen für Frauen in der Bauindustrie befassen.



2.1.1 Mangel an sichtbaren Vorbildern und Mentoren

Dies zog sich wie ein roter Faden durch den gesamten Interviewprozess.

"Wenn du es nicht sehen kannst, kannst du es nicht sein"



" Es gibt einen bemerkenswerten Unterschied im Senioritätsniveau von Frauen, die im Sektor arbeiten, wobei Unternehmen schätzen, dass nur 10 % im Senior Management und 3 % der CEOs Frauen sind." ²⁰

Aufgrund der mangelnden Sichtbarkeit von Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, gibt es für junge Frauen keine weiblichen Vorbilder. Dies kann sich nachteilig auf die Berufswahl junger Frauen im Baugewerbe auswirken und könnte diejenigen, die bereits in der Branche tätig sind, davon abhalten, in ihrem gewählten Bereich voranzukommen.

Der Bericht des irischen Bauverbands CIF aus dem Jahr 2018 besagt, dass.



²⁰ Frauen im Baugewerbe. (2018) Accuracy Marketing & Construction Industry Federation, Irland.

Die Chadwicks Group, ein führendes Bauunternehmen in Irland, hat im Vorfeld des internationalen Frauentags im März 2023 eine quantitative Umfrage durchgeführt. Von den 350 befragten Frauen im Alter von 18 bis 24 Jahren waren 44 % der Meinung, dass Frauen in der Industrie nicht ausreichend vertreten sind, und 93 % glaubten, dass mehr getan werden muss, um die Industrie bei Frauen bekannt zu machen.²¹

Dies bestätigt, dass die Sichtbarkeit von Frauen in leitenden Positionen im Baugewerbe ein ernstes Problem ist. Dies trägt zu dem Vorurteil bei, dass dies eine Branche für Männer ist. Die Frauen, die an unserer Studie teilgenommen haben, betonten, wie wichtig transparente und faire Karrierewege und Einstellungspraktiken sind, die faire und objektive Bewertungskriterien und Bewertungsrubriken beinhalten und die dem sozialen Klone entgegenwirken - der Praxis, Personen einzustellen und zu befördern, die dem gleichen Profil entsprechen wie die Entscheidungsträger. Gehaltstransparenz ist ein weiterer sinnvoller Schritt, um Frauen in die Industrie zu locken und dort zu halten. Es folgen Auszüge aus den Interviews.



"Wir brauchen Mentoring-Programme, um sicherzustellen, dass es in diesem Sektor weibliche Vorbilder gibt. Die Frauen müssen das Gefühl haben, dass sie während ihrer Ausbildung und nach Aufnahme ihrer Tätigkeit unterstützt werden."



Abbildung 3: Concha Santos, Präsidentin ANCI, Spanien



²¹ Chadwicks-Gruppe, 2023 <https://chadwicksgroup.ie/lack-of-female-role-models-and-representation-is-the-key-barrier/>

"Es ist erwähnenswert, dass die Unternehmen dieses Problem erkannt haben und Abhilfe schaffen. "



Abbildung 4: Carol Tallon, Property District, Irland

"Ich habe in den letzten zwei oder drei Monaten eine Erfahrung gemacht, die mich wirklich ermutigt hat. Ich arbeite mit einer Bauorganisation zusammen, in der viele Menschen zusammenkommen, um gemeinsam zu arbeiten. Als das Unternehmen gegründet wurde, gab es 40 Mitglieder, und es wurde ein Vorstand für die Mitglieder zusammengestellt. Er wurde den gesamten Mitgliedern zur Abstimmung vorgelegt, was sehr transparent und demokratisch ablief. Bei der allerersten Vorstandssitzung schaute sich eines der Vorstandsmitglieder unaufgefordert um und stellte fest, dass der Vorstand nur aus weißen Männern gleichen Alters bestand. Und das wurde sofort bemerkt. Bei der allerersten Vorstandssitzung wurde diskutiert, was dagegen getan wird..., und man beschloss, einen zusätzlichen Vorstandssitz einzurichten... mit vollem Stimmrecht und mit der Aufgabe, EDI in allen Bereichen der Organisation sicherzustellen. Dabei wurde darauf geachtet, dass dieser Sitz auf der höchstmöglichen Ebene angesiedelt ist."

"Innerhalb von drei Monaten nach dem Aufruf an die Mitglieder haben sie nun ein Vorstandsmitglied ernannt, das die Aufgabe hat, EDI bei allen Aktivitäten der Organisation sicherzustellen. Sie sagten nicht, dass es sich um einen Mann oder eine Frau handeln müsse oder um jemanden bestimmten Alters oder bestimmter ethnischer Zugehörigkeit. Sie wollten einfach jemanden, der wirklich Erfahrung und eine Leidenschaft für diese Aufgabe hat. Jetzt ist also eine Frau in diesem Vorstand vertreten. Aber was mich wirklich ermutigt hat, war, dass man dem Vorstand nichts sagen musste. Sie haben sich hingesezt. Sie sahen sich um und es war das erste, was ihnen auffiel. Und ich bin mir nicht sicher, ob sie das vor 10 Jahren bemerkt hätten, so dass es sich nicht wie ein großer Fortschritt anfühlt. Aber für mich ist es ein Fortschritt".

"Die größte Herausforderung im Bau ist der Berufseinstieg, da es keinen offensichtlichen Karriereweg gibt und es derzeit komplex und verwirrend ist. Es ist nicht ganz klar, was die richtigen Qualifikationen sind, und es ist schwierig für junge Menschen und ihre Eltern und Lehrer, die richtigen Informationen zu finden, so dass sie sich der Möglichkeiten oft nicht bewusst sind und sich anderswo umsehen."

Weiblicher CEO im Bau, VK



2.1.2 Öffentliche Wahrnehmung

Die größte Herausforderung für den Bausektor besteht darin, sich selbst zu positionieren. Er besteht aus einem breiten Spektrum von Aktivitäten, von denen einige fragmentiert sind, was es schwierig macht, potenziellen neuen Marktteilnehmern ein kohärentes Bild zu vermitteln. Ein großer Teil der Branche besteht aus Kleinunternehmen, die 10 oder weniger Mitarbeiter beschäftigen, und etwa 27,7 % aller Arbeitnehmer sind Selbständige.²²

Es gibt ein breites Spektrum an Aufgaben und Berufen, darunter Handwerker wie Elektriker und Klempner, Fachleute wie Ingenieure und Mengenprüfer sowie unterstützende Funktionen wie Personalwesen, Finanzen und Marketing. Jeder hat seinen eigenen Einstiegsweg.

Ein weiteres Hindernis sind die Schwierigkeiten junger Menschen, eine Teilzeitbeschäftigung zu finden, die ihnen helfen würde, in den Sektor hineinzuschnuppern. Diese Situation wird durch die bei kleinen Arbeitgebern übliche Praxis der Rekrutierung über Mundpropaganda unter Nutzung ihrer eigenen Familien- und Freundesnetzwerke nicht verbessert, wodurch der potenzielle Talentpool eingeengt wird.

"Diese Barrieren führen dazu, dass der Bau in der öffentlichen Wahrnehmung nach wie vor "sehr weiß und männerorientiert" ist und "als altmodisch und nicht vielfältig angesehen wird."

Bauarbeiter, London

"Der Bausektor ist traditionell männerdominiert, und Frauen mussten härter arbeiten, um in der Branche Fuß zu fassen. Es gibt immer noch das Klischee, dass das Baugewerbe ein Männerberuf ist, und einige Leute glauben, dass Frauen nicht die Kraft oder die Fähigkeiten haben, um in diesem Sektor gute Leistungen zu erbringen".

Sarah Hansen, Hochbau- und Umweltingenieurin, Dänemark

²² Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Eurostat (2020) <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

2.1.3 Bewusstseinsbildung

Die Forschung zeigt, dass in der Sekundarstufe mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden muss, z. B. durch Besuche von weiblichen Fachleuten aus dem Baugewerbe in Schulen, die Präsenz von Branchenverbänden auf Karrieremessen und die Aufklärung der Lehrkräfte über die Breite und Tiefe der in der Branche verfügbaren Berufe. Der Bau ist ein dynamischer Wirtschaftszweig, der sich immer mehr auf moderne Methoden und grüne Energie umstellt und eine größere Vielfalt an Akteuren benötigt, um künftige Schlüsselpositionen zu besetzen. Bildung und Ausbildung sind ein gut dokumentiertes Thema in der Forschung.



"In meinem Wohnort gibt es eine Sekundarschule für Mädchen und eine für Jungen. Meine eigene Tochter hat nicht einmal die Möglichkeit, technische Fächer zu belegen. Und sie sucht sich Fächer für ihr Abitur aus, spricht mit Berufsberatern, besucht Tage der offenen Tür und der Bau ist nicht auf dem Radar, Ingenieurwesen, Projektmanagement, Gebäudetechnik sind nicht dabei."

"Es ist notwendig, Bildungsprogramme und berufliche Möglichkeiten im Bau sichtbar zu machen".



Abbildung 6: Concha Santos, Präsidentin des spanischen Nationalen Verbands der Bauarbeiter, Spanien.



Abbildung 5: Ger Ronayne, CEO, JJ Rhatigan & Co

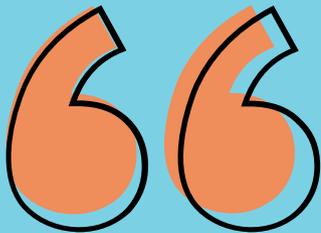
"Viele Leute tun vielleicht etwas, arbeiten an Vielfalt und Inklusion. Aber sie sprechen nicht darüber, so dass wir es nicht sehen."

Maria Hegarty, Gleichstellungsstrategien, Irland

2.1.4 Rückkehr zur Arbeit

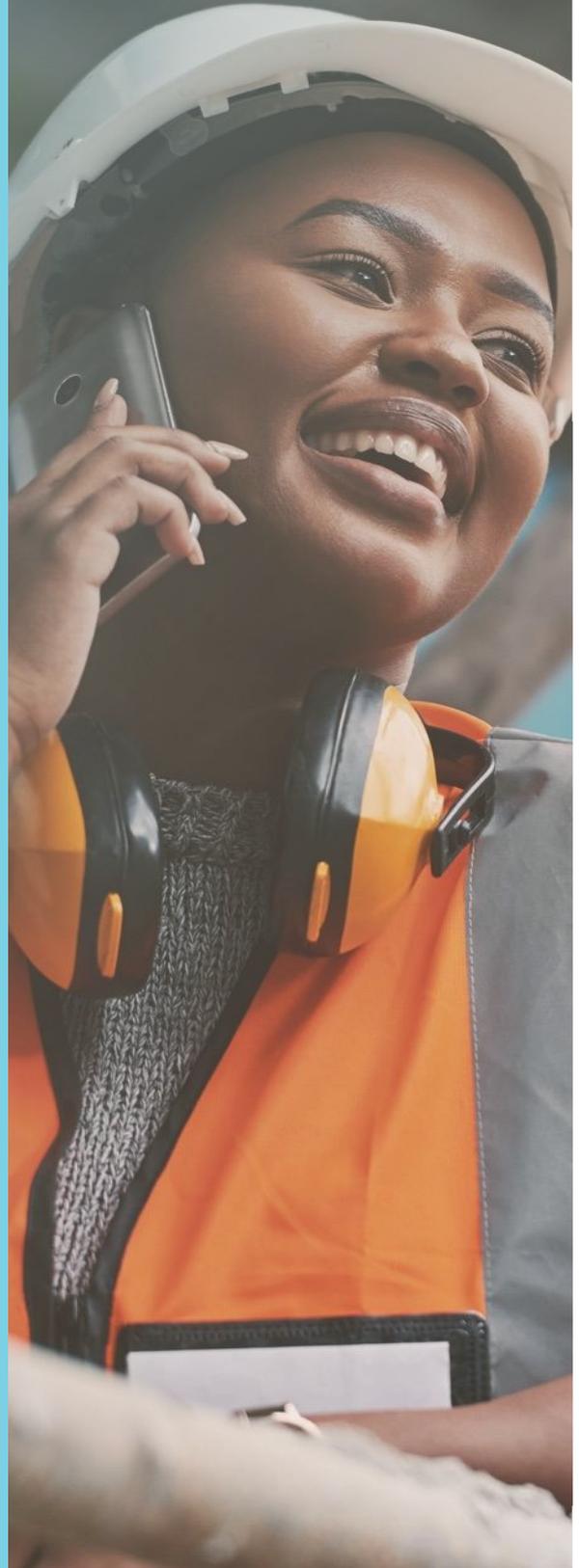
Die Forschung zeigt, dass ein großer Teil der Frauen es schwierig findet, familiäre Verpflichtungen zu bewältigen und in der Industrie zu bleiben. Die Natur einer projektbasierten Industrie erfordert die Beschäftigung einer temporären Arbeitskraft, die von einem Projektstandort zum anderen wechseln kann. Dies ist ein schwieriger Balanceakt für Frauen mit abhängigen Familienangehörigen.

Karrierewege und Arbeitsmuster basieren nach wie vor auf einem "Vollzeit- und Dauerarbeitsmodell", bei dem familiäre Verpflichtungen kaum berücksichtigt werden. Die Unsichtbarkeit der Familie ist ein zentrales Element der Anforderungen in der Bauindustrie. Es gibt wenig Raum für einen familienorientierten Lebensstil. Die Arbeit im Baugewerbe und insbesondere die Arbeit auf der Baustelle werden als anspruchsvoll und zeitaufwändig angesehen, was sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Dies führt dazu, dass einige Frauen einen karriereorientierten Lebensstil annehmen.



"Ich denke, dass diese Art von Geschäft die Liebe zur Arbeit und die Entscheidung für eine solche Lebensweise erfordert, die manchmal sehr anspruchsvoll und stressig ist, weil sie mit einem Markt verbunden ist, der ständig seine Richtung ändert."

Bauexpertin aus Deutschland



2.1.5 Fehlende Diversität

Die **Forschungen** zeigen übereinstimmend, dass es dem Sektor an vielfältigen Akteuren mangelt, einschließlich Frauen, **People of Colour**, Menschen mit neurologischen Problemen und Menschen aus anderen Kulturen und mit anderem Hintergrund. Die **Forschung** weist auf familiengeführte Unternehmen hin, in denen selbst Männer nicht in der Lage sind, auf der Karriereleiter aufzusteigen.



"Die einzigen Frauen, die ich auf der Ebene der Entscheidungsträger gesehen habe, trugen den Familiennamen des Unternehmens... In Wirklichkeit habe ich erlebt, dass sich Männer von den Führungsebenen der Vertragsunternehmen ausgeschlossen fühlten."

Carol Tallon, Immobilienbezirk, Irland.

Viele der Befragten betonten den Wert eines **breiten Spektrums** von Akteuren in der **Industrie**, die Erfahrungen und unterschiedlichen Perspektiven, die sie in die Entwicklung kreativer Ideen und Lösungen einbringen.



"Wenn man Zugang zu einem breiten Spektrum von Menschen hat, bringt man verschiedene Kulturen, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, Ethnien ... man hat ein breiteres Spektrum ... wenn man andere Menschen in den Raum bringt, werden sie eine andere Form von Rückmeldung haben. Ich denke, dass dies eine riesige Datenquelle ist, die wir wahrscheinlich nicht so stark nutzen, wie wir es könnten."

Weiblicher CEO im Bau, VK



Abbildung 7: Jennifer Bradfield, Sisk, Irland

Außerdem verändern sich die Art und die Dynamik von Teams, wenn Vielfalt im Raum ist.

"Die Kultur des Treffens ändert sich sehr, wenn mindestens eine der Frauen daran teilnimmt".

Kamila Ślęga, Eko Inwest, Polen

2.1.6 Kommunikation

Ein gemeinsames Thema, das sich aus der Forschung ergab, war Kommunikation. Dazu gehörte die Art und Weise, wie die Branche wahrgenommen wird, und ihre Kommunikationsstrategien, damit die Frauen ihre Bedürfnisse und Erwartungen mitteilen können. Sichtbarkeit und eine stärkere Kommunikationsstrategie, die den Sektor allen zugänglich macht, sollten gewährt werden.

"Frauen, die in diesem Sektor arbeiten wollen, müssen sich darüber im Klaren sein, dass es sich um einen wachsenden Sektor handelt. Es besteht ein Bedarf an Wachstum im Bau. Der Bau hat eine der höchsten Wachstums- und Stabilitätsprognosen und der Sektor hat sich verändert. Es handelt sich nicht mehr um Arbeitsplätze, die mit 'ganztägigen Arbeitstagen' verbunden sind."



Abbildung 8: Carolina Roca, Asprima, Spanien

Shauna Coyne, Chief Operating Officer eines Stahlunternehmens in Irland, gab diesen Rat.



"Entwickeln Sie gute Kommunikationsfähigkeiten und halten Sie sich über Industrietrends und -nachrichten auf dem Laufenden".



Abbildung 9: Shauna Coyne, COO, Skyclad Ltd, Irland

Ein weiterer Aspekt der Kommunikation, der untersucht wurde, war die Übermittlung von verständlichen Botschaften. Sicherstellen, dass die Konventionen des gesprochenen Wortes nachvollziehbar sind und verstanden werden. Überwindung sprachlicher und kultureller Barrieren durch die Arbeit mit unterschiedlichen Gruppen und die Vermittlung neuer Arbeits- und Lernmethoden.



"Es geht darum, es den Leuten zu zeigen. Es geht darum, den Leuten beizubringen, mehr davon zu teilen und sie auszubilden, ... mehr davon zu zeigen, was Sie in Ihrem Unternehmen haben. Wenn du mehr davon zeigst, sehen es mehr Leute, und das erzeugt diesen Fluss, manchmal sogar für etwas, vor dem sie sich vielleicht fürchten. Sie haben Angst davor und könnten Ärger bekommen, wenn sie es nicht richtig machen."

Jennifer Bradfield, Sisk, Irland

2.1.7 Industriekultur

Die Bauindustrie ist von Männern dominiert. Daher wurde neuen Ansätzen, die die Beteiligung anderer Gruppen, einschließlich Frauen, fördern, wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es wird eine Kultur geschaffen, die auf die männliche Perspektive ausgerichtet ist, z. B. bei der Baukleidung, den Toiletten, der Gesundheit und den Sicherheitsmaßnahmen, der Sprache und der Beschilderung, z. B. Straßenschilder mit Männern bei der Arbeit, und auch heute noch gibt es große Bauunternehmen, die auf "& Söhne" enden.



"Wir sehen einen leichten Anstieg der Zahl der Frauen im Baugewerbe, aber meiner Meinung nach sind sie immer noch an der gleichen Stelle, sie sind immer noch in den Büros und werden immer noch als die Mädchen im Büro bezeichnet. Leider ist in den letzten 10 Jahren wohl kein Monat vergangen, in dem ich nicht jemanden korrigieren musste, weil er "die Mädchen im Büro" gesagt hat. Es ist allgegenwärtig".

Carol Tallon, CEO Property District





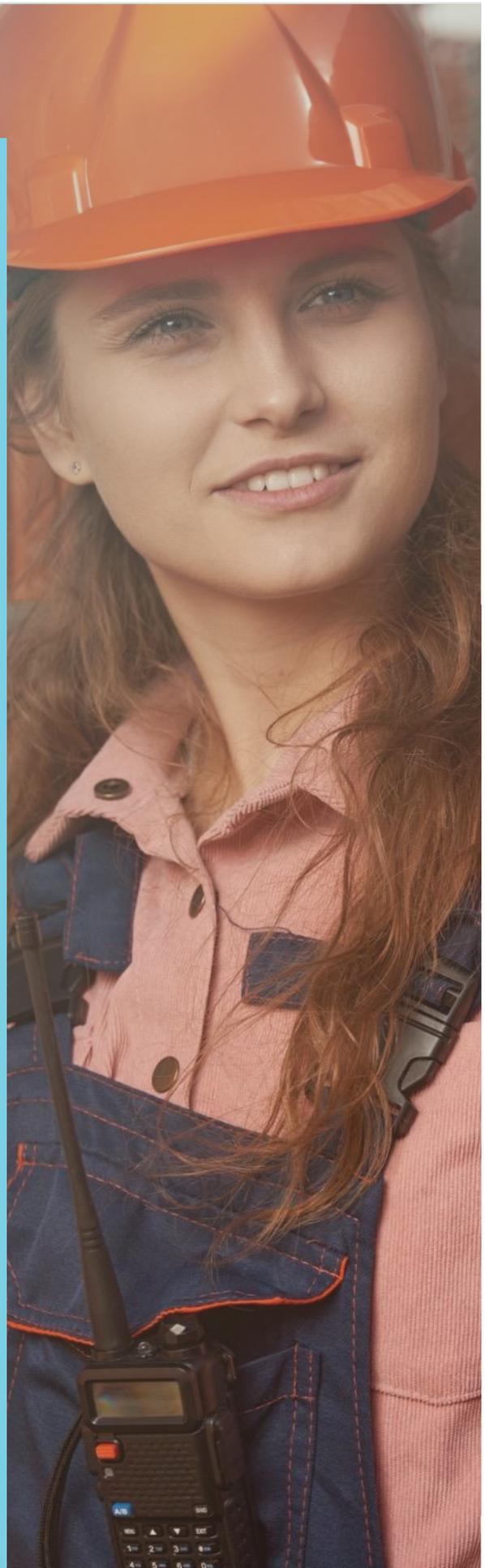
"Jedes Mal, wenn etwas eindimensional ist, wenn wir nur eine Perspektive sehen, entgeht uns etwas... Übertriebene Kritik erzeugt Widerstand, daher ist die Lösung multidisziplinär. Und es geht nicht nur um breite nationale und internationale Kampagnen. Es ist wichtig, Gespräche mit unseren Freunden, Familien und Gemeinden zu führen".

Sanja Ivandic, Outside Media, Deutschland

2.1.8 Systemische und strukturelle Fragen

Die Baubranche leidet unter archaischen Stereotypen wie Frauenfeindlichkeit, Machokultur und sexistischem Verhalten. Diese Annahmen müssen auf jeder Stufe in Frage gestellt werden, auch zu Hause, in Schulen und bei Berufsberatern. Es ist erwiesen, dass Mädchen seltener als ihre männlichen Kollegen Fächer in den Bereichen MINT und Bauwesen wählen.

Die Untersuchung zeigt, dass es nach wie vor Probleme damit gibt, ernst genommen zu werden, und dass Frauen sich mehr beweisen müssen als ihre männlichen Kollegen.





Geschlechterstereotypen

"Die Industrie muss daran glauben, dass es sich lohnt. Solange es aufgezwungen wird und einem Trend folgt, wird es nicht funktionieren. Es muss die Überzeugung vorhanden sein, dass es Sinn macht, damit es in die DNA des Unternehmens oder der Industrie eingehen kann. Dass es sowohl dem Unternehmen als auch den MitarbeiterInnen nützt. So, dass alle das Gefühl haben, dass es gemacht wird, weil es das Richtige ist, und nicht, weil die dafür bezahlt werden. Die Industrie kann nur davon profitieren, wenn verschiedene Sensibilitäten und Kompetenzen zusammengebracht werden, denn sobald die Frauen eine kritische Masse in der Organisation erreicht haben, können sie sich für Handlungen öffnen".

Małgorzata Kopka-Piątek, Direktorin des Programms für Europa- und Migrationspolitik am Institut für öffentliche Angelegenheiten,

Polen

"Ich habe von anderen weiblichen Kollegen in diesem Bereich gehört, dass sie mit einigen Barrieren konfrontiert sind, wie z. B. Geschlechterstereotypen, die es ihnen schwer machen, in bestimmten Situationen ernst genommen zu werden.

Anne Pendersen, Bauingenieurin, Dänemark

"Der Bausektor ist immer noch überwiegend von Männern dominiert, und als Frau sehe ich mich gelegentlich mit Herausforderungen konfrontiert, die mit Geschlechterstereotypen und Vorurteilen zusammenhängen. Es gab zum Beispiel Zeiten, in denen Kunden oder Kollegen meine Kompetenz angezweifelt haben, nur weil ich eine Frau in einem traditionell männlichen Bereich bin. Ich musste meine Fähigkeiten und mein Fachwissen unter Beweis stellen, um ihr Vertrauen und ihren Respekt zu gewinnen.

Klara Larsen, Mengenprüferin, Dänemark

Berufliche Hindernisse

Ein großes Problem ist der Mangel an Allgemeinwissen und Informationen über die Branche, die Karrieremöglichkeiten und die erforderlichen Qualifikationen. Lehrer und Eltern scheinen nur ein begrenztes Verständnis für das Angebot zu haben. Dies wirkt sich direkt auf die Berufswahl der Mädchen aus.



2.1.9 Politiken

Die Bauindustrie muss ihre Politik und ihre Verfahren aus einer geschlechtsspezifischen Sichtweise betrachten. Einige ernsthafte Fragen, die zu bedenken sind, sind:

- Ist die in Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Anzeigen verwendete Sprache ausgrenzend?
- Bieten wir Toiletten für Frauen und Männer an?
- Bieten wir ein sicheres Arbeitsumfeld, das frei von Mobbing, Belästigung und offener Diskriminierung ist?
- Bieten wir flexible Arbeitsbedingungen, um eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen?
- Verfügen wir über Mentoren?
- Sind die Führungskräfte bereit, dafür zu sorgen, dass Frauen ihr volles Potenzial am Arbeitsplatz entfalten können?

"Es muss an allen Eintrittspunkten in die Industrie und vor dem Eintritt in die Branche systematisch geprüft werden, welche Faktoren Frauen dazu bewegen, den Bau in Betracht zu ziehen."

Sarah Jane Pisciotti, Sisk, Irland

2.2 Triebkräfte des Wandels

Das Tempo des Wandels im Bausektor ist gut dokumentiert. Mit neuen Berufen wie BIM-Managern, BIM-Koordinatoren und BIM-Technikern, 3D-Konstruktionstechnikern, Chief People Officers und Chief Technology Officers sieht die Landschaft ganz anders aus als noch vor 10 Jahren. Dennoch gibt die Qualifikationslücke in der Bauindustrie Anlass zu großer Sorge.

Wenn die Bauindustrie weiterhin innovativ und effizient sein soll, muss sie vielfältiger werden.

Laut dem McKinsey-Bericht "Why Diversity Matters" (Warum Vielfalt wichtig ist) ist die Wahrscheinlichkeit, dass geschlechtsdiverse Unternehmen um 14% bessere Ergebnisse als nicht

diverse Unternehmen erzielen, und die Wahrscheinlichkeit um 35 % höher ist, dass ethnisch gemischte Unternehmen bessere Ergebnisse erzielen. Wie können wir künftige Mitarbeiter dazu ermutigen, einen Weg in diesen Bereich der Industrie einzuschlagen?²³

Es gibt jetzt vielfältigere, lohnendere und anspruchsvollere Möglichkeiten, die nicht geschlechtsspezifisch sind und hoffentlich den Eindruck zerstreuen, dass der Bau eine von Männern dominierte Industrie ist. Damit die Industrie für Frauen attraktiv ist und die Vielfalt fördert, muss der immer länger werdenden Liste der angebotenen neuen Berufe große Aufmerksamkeit geschenkt werden.

²³ Warum Diversität wichtig ist. (2015) McKinsey & Company

2.2.1 Bildung und Ausbildung

Mehr Studentinnen für das Bauwesen zu gewinnen.

Forschungen zeigen, dass Studentinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eher an allgemeineren Themen interessiert sind, wie z. B.

- Teamarbeit
- Anfrage
- Zusammenarbeit
- Die positiven Auswirkungen ihrer Arbeit auf die Gesellschaft

Der beste Weg, Studentinnen für MINT-Kurse zu gewinnen, besteht darin, diese Elemente bei der Werbung für Baukurse hervorzuheben.²⁴

Wir alle kennen den Slogan "Wenn du es nicht sehen kannst, kannst du es nicht sein", wenn es darum geht, junge Frauen und Mädchen zu ermutigen, sich stärker am Sport und an männerdominierten Berufen zu beteiligen. Es ist wichtig, dass weibliche Vorbilder aus dem Sektor auf Konferenzen, Karrieretagen und Ausstellungen präsent sind, Artikel schreiben und für junge Frauen sichtbar sind. Dadurch verstärken sie die Botschaft der Zugehörigkeit zur Industrie, zeigen die Karrieremöglichkeiten für junge Frauen in der Branche auf und demonstrieren, dass eine Karriere im Baugewerbe möglich ist und, was noch wichtiger ist, dass sie sich lohnt.

Umschulung der Erzieher.

Berufsberater sollten mehr über die verschiedenen Berufe im Baugewerbe erfahren, damit sie ihren Schülern mit Zuversicht aktuelle Informationen über die Möglichkeit einer erfolgreichen und erfüllenden Karriere vermitteln können. Die Zusammenarbeit mit Bauunternehmen im Rahmen von Schulbesuchen hilft den Schülern, Berufe im Baugewerbe zu erkunden. Der Einsatz von Augmented-Reality-Headsets ist ein innovativer Weg, um Mädchen verschiedene Berufsmöglichkeiten vorzustellen und ihnen mit Hilfe virtueller Technologie zu zeigen, was auf einer Baustelle passiert.



"Gemeinsame Anstrengungen von Unternehmen, Universitäten und Institutionen, um Talente anzuziehen und zu halten"

Ángela Baldellou, Architektin und Direktorin des Büros des Präsidenten des Obersten Rates der Architektenkammern Spaniens

Mentorenprogramme.

Die Bedeutung von Mentorenschaften und Vorbildern wurde in den Untersuchungen immer wieder hervorgehoben.

Unternehmen können strukturierte Mentoring-Programme für Frauen einführen, bei denen neue MitarbeiterInnen in der Organisation betreut werden und ein fachkundiges Vorbild haben, das sie auf ihrem Karriereweg begleiten kann.

Ein Netzwerk von Mentoren (sowohl männlich als auch weiblich) zu haben, die Frauen, die ihre Karriere beginnen, unterstützen und ermutigen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihre persönlichen und beruflichen Ziele zu erreichen.

²⁴ Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran & Jonathan W. Elliott (2018) Attracting Students to Construction Education Programs: An Exploration of Perceptions by Gender, International Journal of Construction Education and Research, 14:3, 179-197, DOI: 10.1080/15578771.2017.1280101r



"Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich langsam, aber er geschieht nicht von allein... die Gesichter der Kampagnen zur Förderung der Arbeit im Baugewerbe sollten Frauen selbst sein. Das Mentorensystem funktioniert sehr gut für Frauen".

Małgorzata Kopka Piąte, Direktorin des Programms für Europa- und Migrationspolitik am Instytut Spraw Publicznych, Polen

"Eines der wichtigsten Dinge, die junge Frauen tun können, wenn sie eine neue Karriere beginnen, ist, Mentoren und Verbündete zu finden, die sie beraten, unterstützen und ermutigen können. Es ist auch wichtig, dass junge Frauen nach Möglichkeiten zum Lernen und Wachsen suchen. Indem sie sich aktiv um ihre eigene Weiterbildung und Entwicklung bemühen, können junge Frauen ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihr Selbstvertrauen aufbauen".

Hanna Larsen, Gleichstellungsexpertin, Dänemark





2.2.2 Investitionen in Menschen und Kultur

Die Aufgabe, neue Talente für den Bau zu gewinnen, ist groß, noch größer, wenn es um Frauen geht. Die Unternehmen müssen jedoch ihren Konkurrenten bei der Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften voraus sein. Daher muss sich die Industrie anpassen und flexibler werden, um Frauen und anderen Minderheiten das Spielfeld zu öffnen. Dazu zählen:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Arbeitsbedingungen und
Konditionen

Transparente Karrierewege

Ausbildung und Schulung

Flexible Arbeitsbedingungen

Gender Proofing (Einstellungs-
und Arbeitspraktiken) ROI

Einstellungspraktiken

Aufbewahrungsrichtlinien

Nachfolgeplanung

Vielfältige Vorbilder und
Champions



1

Jobsharing

2

Nulltoleranz gegenüber Mobbing am Arbeitsplatz.

3

Transparente Beförderungsprozesse.

4

Überprüfung der Karrierewege

5

Unterstützung der Elternzeiturlaube für alle MitarbeiterInnen

6

Größere Flexibilität am Arbeitsplatz.

Vorschießen und Behalten

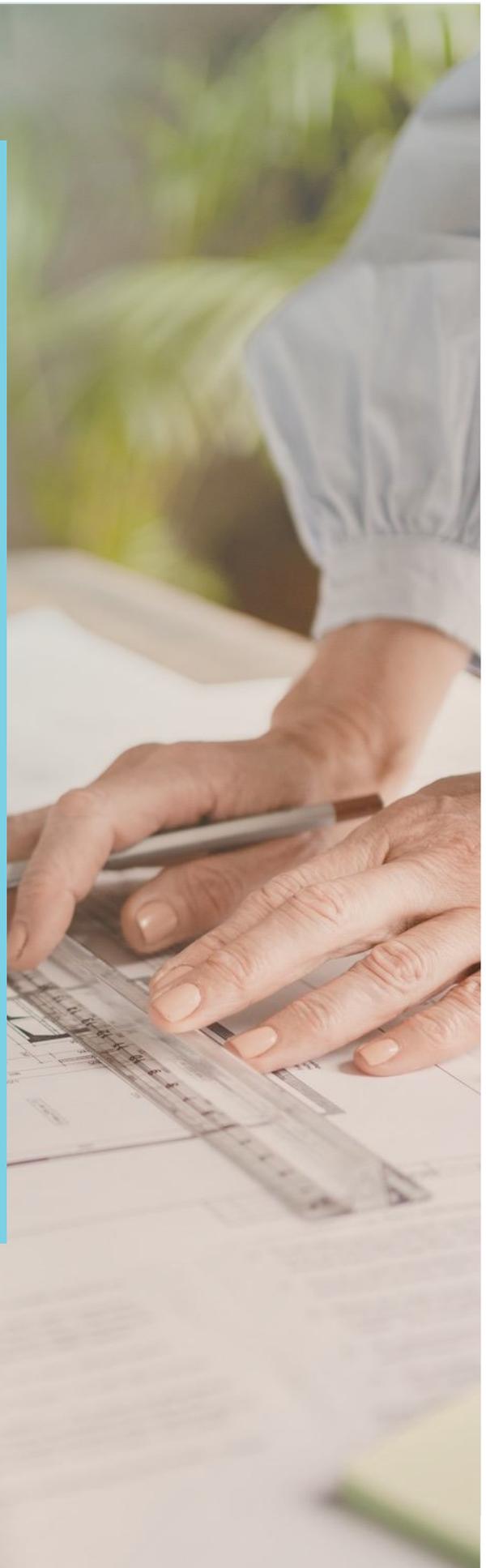
Enttäuschend ist, dass viele Frauen ihre Karriere im Bau bereits nach wenigen Jahren aufgeben. Dies kann viele verschiedene Gründe haben, aber hauptsächlich sind es geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, mangelnde Möglichkeiten und Diskriminierung. Da Innovationen den Wandel vorantreiben, geht es im Baugewerbe immer weniger um manuelle Arbeit, kalte Baustellenbüros und "schlammige Stiefel", sondern vielmehr um moderne Offsite-Baumethoden und digitale Prozesse, die für Frauen attraktiver sein könnten. Die Baustelle wird zu einer sichereren Umgebung, in der keine manuelle Kraft mehr nötig ist, um ein Gebäude zu errichten. Frauen können während des gesamten Projektlebenszyklus eine sehr wichtige Rolle spielen.

2.2.3 Digitalisierung und neue Technologien

Die Digitalisierung der Bauindustrie erfordert neue Fähigkeiten und eine andere Art der Problemlösung und eröffnet letztlich mehr Chancen für Frauen.

Der Einsatz von Technologie eröffnet mehr Möglichkeiten für flexibles Arbeiten. Die Digitalisierung ermöglicht nicht nur flexibles Arbeiten, sondern schafft auch völlig neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten in der Bauindustrie benötigen technisches Know-how, digitale Erfahrung und eine Vielzahl neuer Fähigkeiten, in die sie bisher nicht investiert haben. Dies stellt eine große Chance dar, die Geschlechtervielfalt zu erhöhen und Frauen neue Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen.

Technologie ermutigt auch zu neuen Kommunikationsformen. Heute ist es möglich, virtuell von verschiedenen Personen an verschiedenen Orten zu lernen. Indem die Stimmen der Frauen im Bauwesen durch Mentorenprogramme, Mitarbeiterkommunikation und soziale Medien verstärkt werden, wird das Ansehen von Frauen in der Branche erhöht. Dies wiederum trägt dazu bei, die Arbeitskräfte über die Erfahrungen von Frauen in der Industrie aufzuklären, was Empathie fördert und veraltete Einstellungen weiterentwickelt. Aber es zeigt auch anderen Frauen, dass es möglich ist, eine aufregende, fortschrittliche Rolle im Bau zu spielen, und hilft, mehr Talente anzuziehen.



"Mit der Digitalisierung gibt es plötzlich so viel mehr Rollen da draußen. Es gibt so viel mehr technologischen Fortschritt, den wir berücksichtigen müssen und den wir als Teil unserer Projektarbeit nutzen können. Ich denke, dass die Aufgaben enorm gewachsen sind und den Menschen mehr Möglichkeiten bieten. Das fordert uns und die Unternehmen heraus, wie sie arbeiten und über den Tellerrand hinausschauen, was großartig ist."

"Von einem Architekturstudium, bei dem man einen Bleistift und ein Stück Papier nahm und etwas aufzeichnete. Plötzlich geht es nur noch um BIM. Alles dreht sich um vier D, alles dreht sich um diese Seite der Dinge. Und Bleistift und Papier sind nicht mehr so wichtig wie früher... Das hat die Art und Weise, wie wir entwerfen und bauen und wie wir Dinge betrachten, völlig verändert."

Jennifer Bradfield, Sisk



"Digitalisierung und Industrialisierung machen die Industrie attraktiver. Diese Veränderungen in der Industrie sollten für Frauen attraktiv sein. Die Einführung neuer Verfahren oder Energieeffizienz bedeutet neue Arbeitsplätze, die nicht auf einer Baustelle oder in einem Industriegebiet sein müssen."

Carolina Roca, Spanien



"Ich glaube, dass die neuen Technologien die Landschaft der Beteiligung von Frauen in der Bauindustrie verändern können."

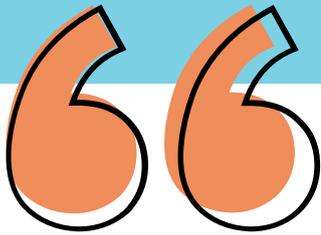
Sławomir Rutkowski, Präsident des Verbands der Verkehrs- und Kommunikationsingenieure, Polen

"Frauen sollten sich nicht einschränken, weil sie denken, dass sie nicht über die nötigen Fähigkeiten verfügen, um in diesem Sektor zu arbeiten. Der Bausektor ist nicht mehr der traditionelle Sektor, an den wir denken. Es eröffnen sich viele Möglichkeiten im Zusammenhang mit neuen erneuerbaren Energien, grünen Agenden und Technologien".

Deirdre Bennet, CPO, JJ Rhatigan & Co

2.2.4 Grüne Umstellungen

Netto-Null ist ein Schlagwort, aber die Länder sind verpflichtet, ihre Treibhausgasemissionen bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren, wobei fast 40 % der weltweiten Emissionen aus der Bauindustrie stammen. Nachhaltiges Bauen und Ingenieurwesen wird sicherstellen, dass sich die Industrie verpflichtet, soziale, ethische, ökologische und wirtschaftliche Herausforderungen durch ihre Praxis der Regulierung und Einhaltung von Vorschriften und die effiziente Nutzung von Ressourcen anzugehen.



"Nachhaltigkeit kann mehr Frauen anziehen".

Ángela Baldellou, Architektin und Direktorin des Büros des Präsidenten des Obersten Rates der Architektenkammern Spaniens

"Gebäude müssen zu den Gemeinden sprechen, in denen sie stehen", sagt sie. "Es reicht nicht aus, den Kohlenstoffausstoß eines Gebäudes zu reduzieren, es muss auch ein Gebäude sein, das geliebt wird - wenn es seine Nachbarschaft und seine Bewohner im Stich lässt, wird es abgerissen und neu gebaut, und das ist ein massiver Nachhaltigkeitsfehler."





"Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es von entscheidender Bedeutung, das Image des Baugewerbes zu verändern. Die technologischen Fortschritte im Bau und ihr Wert müssen hervorgehoben werden, ebenso wie unsere Rolle bei der Schaffung nachhaltiger Gemeinschaften. Die Öffentlichkeit muss die Komplexität des Baus und die Rolle, die sie bei der Suche nach Lösungen spielen kann, verstehen."

Jennifer Bradfield, Sisk

2.2.5 Kommunikation und Markenbildung

Die Forschung zeigt deutlich, dass es Probleme mit der Art und Weise gibt, wie die Industrie dargestellt wird. Es gibt immer noch Stereotypen, und die öffentliche Wahrnehmung von traditioneller, männerdominierter und schwerer Arbeit muss durch ein neues Bild ersetzt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bauindustrie und ihre Mitgliedsunternehmen neue Wege beschreiten müssen, um dies zu gewährleisten:

1

die aktive Förderung der Frauen in der Branche.

2

Inklusivität der Einstellungs- und Auswahlpolitik.

3

Sensibilisierung für die verfügbaren Karrierewege für SchulberufsberaterInnen und junge Frauen.

4

flexiblere und familienfreundlichere Arbeitspraktiken; und

5

Unterdrückung von Mobbing und Belästigung.

Auf diese Weise wird die Bauindustrie mit einem Ruf für Gleichheit, Vielfalt und Inklusivität gedeihen.



03

Wissen, wie man
einen Aktionsplan
erstellt





3.1 Gender-Aktionsplan

Was ist ein Aktionsplan?

Gender-Aktionspläne sind Pläne, in denen der technische Aspekt dessen, was später in die Praxis umgesetzt werden soll, um die Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen zu verwirklichen, beschrieben ist. Das kann in einem politischen Bereich sein, in einem Bildungsbereich oder, wie in unserem Fall, in einem bestimmten Arbeitsbereich innerhalb des Bausektors.

Je nach dem Bereich, in dem der Aktionsplan entwickelt werden soll, müssen wir verschiedene Ziele, die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele, die Auswirkungen unserer Maßnahmen und die Indikatoren für die Überwachung und Bewertung der Umsetzung unseres Aktionsplans festlegen.

Mit Blick auf diese Schlüsselaktionen definiert die Europäische Kommission²⁵ Gender Planning als "einen aktiven

Planungsansatz, bei dem die Geschlechterperspektive eine Schlüsselvariable oder ein Schlüsselkriterium ist und der darauf abzielt, eine ausdrückliche Geschlechterdimension in die Politik oder die Maßnahmen einzubeziehen".²⁶

Warum ist das wichtig?

Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Konzeption von Projekten oder Programmen ist sowohl für Männer als auch für Frauen von Vorteil, um Bedürfnisse zu ermitteln und die zugrunde liegenden Probleme, die alle betreffen, sichtbar zu machen.

Darüber hinaus kann die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive dazu beitragen, die Relevanz des Projekts oder Programms zu erhöhen, indem es transparenter wird oder die Menschenanzahl, die vom Projekt betroffen sind, zu erhöhen.

²⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019): "Gender Planning". https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/genderplanning?language_content_entity=en#:~:text=Die%20Europäische%20Kommission%20definiert%20Geschlecht,oder%20Maßnahmen'%20%5B1%5D. Beraten im April 2023.

²⁶ Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament - Aktionsprogramm für die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit der Gemeinschaft, KOM (2001) 295 endgültig, 2001. Abrufbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//DE>

3.1.1 Wie man einen Aktionsplan erstellt

Die Entwicklung eines Aktionsplans kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, aber wenn wir Ideen und Anleitungen wie die des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen berücksichtigen, können wir feststellen, dass jeder Aktionsplan aus drei Phasen besteht:

1. **Eine Vorbereitungsphase:** Hier muss eine Analysephase durchgeführt werden.

2. **Eine Phase der Umsetzung und Überwachung des Plans:** innerhalb des Fachgebiets, in dem er entwickelt wird, und eine Überwachungsarbeit, um Probleme zu erkennen und ihn zu verbessern.

3. **Eine Bewertungsphase:** um die Wirksamkeit des Plans zu ermitteln.

3.1.2 Wie sind die Strategie und die Handlungen zu gestalten?

Wenn wir die vorangegangenen Schritte befolgt haben, werden wir in der Lage gewesen sein, zu bestimmen, welche Strategie wir durchführen werden oder welche Personen an den Handlungen, die wir bestimmen müssen, beteiligt sein werden.

Die Handlungen müssen die Ziele, die wir nach der Feststellung der Probleme festgelegt haben, erreichen. Die Handlungen müssen innerhalb des von uns angegebenen Zeitrahmens und mit den internen oder externen Finanzmitteln, die wir ebenfalls in der Planungsphase festgelegt haben, entwickelt werden.

Ein Beispiel für eine gute Strategiegestaltung und Folgehandlungen ist die *Strategie der IAO für Gender Mainstreaming im Beschäftigungssektor 2010-2015*.²⁷

3.1.3 Analyse und Vorbereitung

In dieser ersten Phase müssen wir die wichtigsten Aspekte in dem Bereich ermitteln, in dem der Aktionsplan umgesetzt werden soll, z. B. in der Bauindustrie, um die Vertretung von Frauen, die Klassifizierung von Arbeitsplätzen nach Alter oder Art der Arbeit sowie den vorherrschenden Arbeitstag zu bestimmen... Wenn man eine allgemeine Vorstellung von dem Bereich hat, in dem der Aktionsplan umgesetzt werden soll, kann die erste Vorbereitungsphase wie folgt unterteilt werden:

Definieren Sie das Problem:

Nachdem wir die allgemeine Situation in dem Bereich, in dem unser Aktionsplan entwickelt werden soll, analysiert haben, müssen wir das Problem, mit dem Frauen konfrontiert sind, aus der Geschlechterperspektive analysieren und definieren. Wir müssen auch versuchen, die Ursachen und Faktoren zu finden, die diese geschlechtsspezifischen Unterschiede beeinflussen oder hervorrufen können.

Definieren Sie die Ziele:

Nachdem wir die Probleme und Faktoren verstanden haben, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter in dem Sektor auswirken, in dem der Aktionsplan umgesetzt werden soll, müssen wir die Ziele festlegen, die wir durch die Umsetzung unseres Plans erreichen wollen. Um diese Ziele zu bestimmen, müssen wir die **S.M.A.R.T.**-Methode in Betracht ziehen, bei der unsere Ziele und Vorgaben festgelegt werden müssen:

- **S:** spezifisch
- **M:** messbar
- **A:** attraktiv
- **R:** relevant
- **T:** terminiert

²⁷ ILO, Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector: Zusammenfassende Matrix
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_190234.pdf



1

Für einen erfolgreichen Aktionsplan ist es wichtig, ein Hauptziel und "Unterziele" festzulegen, die von diesem Hauptziel bestimmt werden und mit dem Hauptziel zusammenhängen.

Mit diesen Ideen im Hinterkopf müssen wir eine Strategie und Handlungen entwerfen. An diesem Punkt müssen wir die Strategie festlegen, die wir bei der Erstellung unseres Aktionsplans verfolgen werden, sowie die Handlungen oder Maßnahmen, die wir in Betracht ziehen werden.

Um die Handlungen entwickeln zu können, müssen wir eine Strategie festlegen, bei der zu berücksichtigen ist:

Bestimmung der Ressourcen: Wir müssen die Ressourcen bestimmen, die wir für die Entwicklung unseres Aktionsplans benötigen, und dabei die finanziellen Ressourcen des Unternehmens berücksichtigen.

2

Verantwortliche in der Organisation: Welche Personen oder Abteilungen sind für die Umsetzung des Aktionsplans und die Einhaltung der festgelegten Handlungen und Strategien verantwortlich? Es muss eine hierarchische Festlegung getroffen werden, so dass jeder Verantwortliche eine Reihe von Verantwortlichkeiten übernimmt.

3

Festlegen, wie der Aktionsplan kommuniziert und umgesetzt werden soll: Damit die Strategien Wirkung zeigen, muss festgelegt werden, wie der Aktionsplan kommuniziert werden soll. An diesem Punkt muss ein Kommunikationsplan entwickelt werden, um festzulegen, wie der Plan intern im Unternehmen und extern kommuniziert werden soll.

4

Zeitplan: Vor der Umsetzung des Aktionsplans müssen wir den Zeitraum, in dem er entwickelt wird, und den Zeitplan für die einzelnen Aktionsphasen festlegen.

3.1.4 Durchführung und Überwachung

Nachdem wir unseren Aktionsplan recherchiert und entworfen haben, müssen wir ihn entsprechend den Handlungen, dem vorgeschlagenen Zeitplan, dem strategischen Leitfaden für Maßnahmen und anderen Aspekten wie der Kommunikation umsetzen.

Während der Umsetzung unseres Plans ist es wichtig, eine Informationsplattform oder ein System einzurichten. So können wir die Beteiligung an unserem Aktionsplan erhöhen und die von uns entwickelten Unterlagen oder Materialien präsentieren.

Ein Beispiel für eine Plattform, die wir bei der Umsetzung unseres Aktionsplans nutzen können, ist das Projekt **Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science**²⁸, ein von der Europäischen Kommission finanziertes italienisches Projekt zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Forschungs- und Wissenschaftskarrieren. Wir können diese Informationen über unseren Aktionsplan in die eigene Webplattform unseres Unternehmens oder unserer Organisation aufnehmen.

3.1.5 Bewertung

Die Evaluierungsphase ermöglicht es Ihnen, den Erfolg oder Misserfolg Ihres Aktionsplans zu bewerten und etwaige Änderungen vorzunehmen.

Die Bewertung kann nur durchgeführt werden, wenn die Strategien und Ziele, die mit dem Aktionsplan erreicht werden sollen, genau festgelegt wurden. Um diesen Bewertungsprozess durchzuführen, sollten Sie:

- Die Bewertungsgruppe bestimmen und sie hierarchisch anordnen.
- Regelmäßige Berichte erstellen: Es werden regelmäßige Berichte oder Umfragen erstellt, um jede der Handlungen anhand der von uns festgelegten Indikatoren zu bewerten.

Darüber hinaus müssen wir bei der Entwicklung unseres Aktionsplans dessen Fortschritte überwachen. Zu diesem Zweck müssen wir überprüfen, ob die in der Konzeptionsphase dargelegten Ziele und Vorgaben erreicht werden.

Zu diesem Zweck ist es notwendig,:

- Planen Sie eine Reihe von Evaluierungssitzungen
- Geben Sie die Personen an, die diese Phase der Überwachung und Bewertung beaufsichtigen werden. Diese Personen sollten bereits im Vorfeld festgelegt worden sein. Es ist wichtig, dass eine breite Vertretung von Männern und Frauen als Überwachungsgruppe zu diesem Zeitpunkt berücksichtigt wird. Falls Probleme festgestellt werden, sollten sie angepasst und in den Aktionsplan aufgenommen werden, wobei sowohl die Zeitleiste als auch die Handlungen aktualisiert werden.

3.1.6 Beispiele für gute Aktionspläne

Einige gute Beispiele, von denen Sie Ideen für die Gestaltung Ihres Aktionsplans übernehmen können:

WomenCanBuild

Das Projekt wurde von der Fundación Laboral de la Construcción (Spanien) in Zusammenarbeit mit der *Agencia para el Empleo de Madrid* (Spanien), dem Institut für Berufsbildung im Baugewerbe (Italien), der ECIPA-Stiftung (Italien), dem CENFIC-Berufsbildungszentrum für das Baugewerbe und öffentliche Arbeiten (Portugal) und der BZP-Ausbildungsorganisation im Bauwesen (Deutschland) entwickelt.

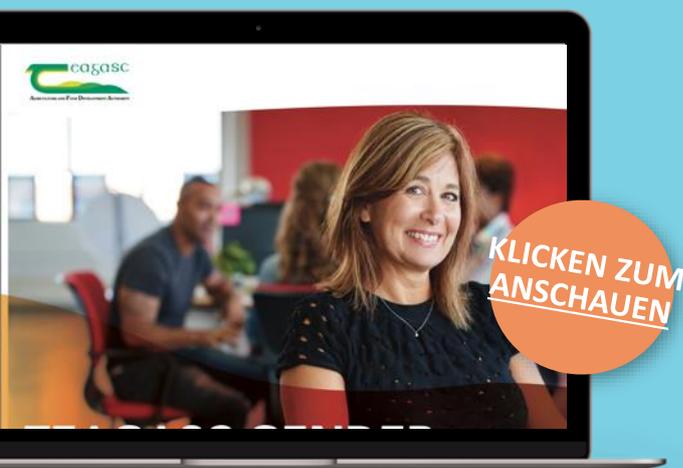
Ziel des Projekts war die Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen im Bausektor. Den Aktionsplan finden Sie unten.²⁹



Teagasc-Gleichstellungsplan

TEAGASC ist die Behörde für die Entwicklung von Landwirtschaft und Lebensmitteln - die nationale Einrichtung, die integrierte Forschungs-, Beratungs- und Ausbildungsdienste für die Landwirtschafts- und Lebensmittelindustrie und die ländlichen Gemeinden anbietet.

Im Februar 2022 stellten sie den zu entwickelnden Gleichstellungsplan vor. Sie können das gesamte Dokument hier lesen:³⁰



HEA: Higher Education Authority (Hochschulbehörde)

Die HEA leitet Irlands Entwicklungsstrategien innerhalb des Hochschul- und Forschungssystems, um eine Reihe von Zielen im Zusammenhang mit einem kohärenten System verschiedener Einrichtungen mit unterschiedlichen Aufgaben zu erreichen.

Die HEA veröffentlichte 2016 den ersten nationalen Gleichstellungsbericht für irische Hochschulinrichtungen. Hier finden Sie den zweiten Bericht, der im November 2022 veröffentlicht wurde.³¹



²⁹ Frauen können bauen, Erasmus+ https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf

³⁰ Teagasc-Gleichstellungsplan <https://www.teagasc.ie/media/website/publications/2022/Teagasc-Gender-Equality-Report-2021.pdf>

³¹ Irische Hochschulbehörde <https://hea.ie/assets/uploads/2022/03/Report-of-the-Expert-Group-2nd-HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions-1.pdf>

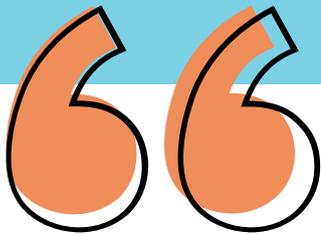
3.2 Bewährte Praktiken. Beratung durch Gender- ExpertInnen

Sensibilisierungsmaßnahmen in Organisationen und Unternehmen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sind wesentlich, um die Sichtbarkeit und die Situation von Frauen im Bausektor zu verbessern, einem Sektor, der, wie bereits erwähnt, überwiegend männlich ist.

Aktionspläne innerhalb von Organisationen sind ein Instrument, um das Bewusstsein zu schärfen und die Eingliederung und Gleichstellung von Frauen im Sektor zu fördern, aber es gibt noch weitere Maßnahmen und Ratschläge, die zu berücksichtigen sind.

3.2.1 Engagement für Gleichstellungspolitik und - vorschriften

Unternehmen und Organisationen engagieren sich zunehmend für die Gleichstellung am Arbeitsplatz, aber es besteht immer noch die Notwendigkeit, ein stärkeres Engagement für die Entwicklung und Eingliederung aus der Perspektive der Einhaltung von Vorschriften, Regelungen, Gesetzen und Gleichstellung zu fördern.



"Es muss ein vorheriges Bewusstsein vorhanden sein, damit die Richtlinien, die entstehen können, gut angenommen werden."

Alicia Sánchez. Beschäftigung und Gender Intervention Techniker aus Spanien

Es ist wichtig, dass all diese Regeln nicht nur umgesetzt, sondern auch akzeptiert werden, dass sie korrekt eingehalten werden, und dass die Umsetzung in den Organisationen nicht nur durch die Führungskräfte erfolgt, sondern dass die Informationen allen Arbeitnehmern durch Schulungen und Orientierungsveranstaltungen vermittelt werden.



3.2.2 Sichtbarkeit und weibliche Bezugspersonen in dem Sektor

Obwohl sich die Situation in den letzten Jahren geändert hat, liegt der Anteil der Frauen im Bausektor in der EU immer noch bei 9 %, nicht weil es keine Frauen in diesem Sektor gibt, sondern weil sie in vielen Fällen von den Organisationen selbst nicht sichtbar gemacht werden oder weil weibliche Referenzen im Sektor nicht gefördert werden.

Der Mangel an weiblichen Vorbildern ist eines der größten Probleme im Kampf für die Gleichstellung im Bauwesen. Viele der Stereotypen, die über Berufe in diesem Sektor bestehen, entstehen durch mangelndes Wissen und die fehlende Sichtbarkeit von Frauen, die diese Berufe bereits ausüben.

"Frauen sind so unterrepräsentiert, besonders in Irland. Deshalb müssen wir allgemein offener dafür sein, dass Frauen diese Aufgaben übernehmen können.

Lola Gonzalez Gleichstellungsexpertin aus Irland

Diese mangelnde Sichtbarkeit und das fehlende Engagement der Organisationen halten Geschlechterrollen und Stereotypen aufrecht, die der Sektor selbst dank der Reindustrialisierung, die es ermöglicht hat, dass viele traditionell mit Körperkraft verbundene Tätigkeiten von jedermann ausgeführt werden können, zerstört hat. Durch Sichtbarkeit und Kommunikation können diese Geschlechterrollen durchbrochen und die Unterrepräsentation von Frauen beendet werden.



"Viele Leute tun vielleicht etwas, arbeiten an Vielfalt und Inklusion. Aber sie sprechen nicht darüber, so dass wir es nicht sehen."

Maria Hegarty, Gleichstellungsexpertin aus Irland



"Frauen sind in vielen Bereichen der Industrie immer noch unterrepräsentiert, insbesondere im Handel und im Handwerk, und es gibt ein anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle, das beseitigt werden muss."

Hanna Larsen. Expertin für Gender und Diversity aus Dänemark

3.2.3 Ausbildung und Berufsberatung

Die mangelnde Sichtbarkeit und Vertretung weiblicher Referenten hängt mit der Ausrichtung der Ausbildung auf junge Frauen zusammen, die ihre berufliche Laufbahn im Bausektor entwickeln wollen.



"Es wäre auch gut, wenn es spezielle Routen für Frauen im Bausektor gäbe, um diese Frauen zu begleiten".

Mónica Nevado. Beraterin und Beschäftigungstechnikerin aus Spanien

Es ist wichtig, dass sowohl die Ausbilder als auch die Unternehmen versuchen, die Frauen nicht nur auf traditionell weiblich geprägte Sektoren wie den Dienstleistungs- oder Gesundheitssektor zu orientieren. Diese Orientierung sollte auf der Sichtbarkeit und Repräsentation von Frauen im Sektor beruhen, um junge Frauen zu ermutigen, in den Bausektor einzusteigen, und dann weiterhin durch das Engagement der Unternehmenspolitik begleitet werden.

Die Industrie selbst unternimmt Schritte in diese Richtung und versucht, Stereotypen abzubauen, dass das Baugewerbe ein männlicher Sektor ist, aber auch hier spielen Beratung und Ausbildung eine wichtige Rolle, um Frauen, die im Bau arbeiten wollen, mehr Möglichkeiten zu bieten.



"Die Industrie hat auch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ergriffen, z. B. mehr Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds".

Sarah Hansen. Bauingenieurwesen aus Dänemark

"Jedes Mal, wenn etwas eindimensional ist, wenn wir nur eine Perspektive sehen, entgeht uns etwas."

Sanja Ivandic Gleichstellungsexpertin aus Deutschland.



3.2.4 Generationswechsel und Innovation als Instrumente des Wandels

Wir befinden uns außerdem in einer Zeit, in der der Sektor einen Prozess des Wandels und der Innovation durchläuft. Das bedeutet, dass immer mehr und immer besser ausgebildete Arbeitskräfte benötigt werden, um den Anforderungen des Sektors gerecht zu werden.

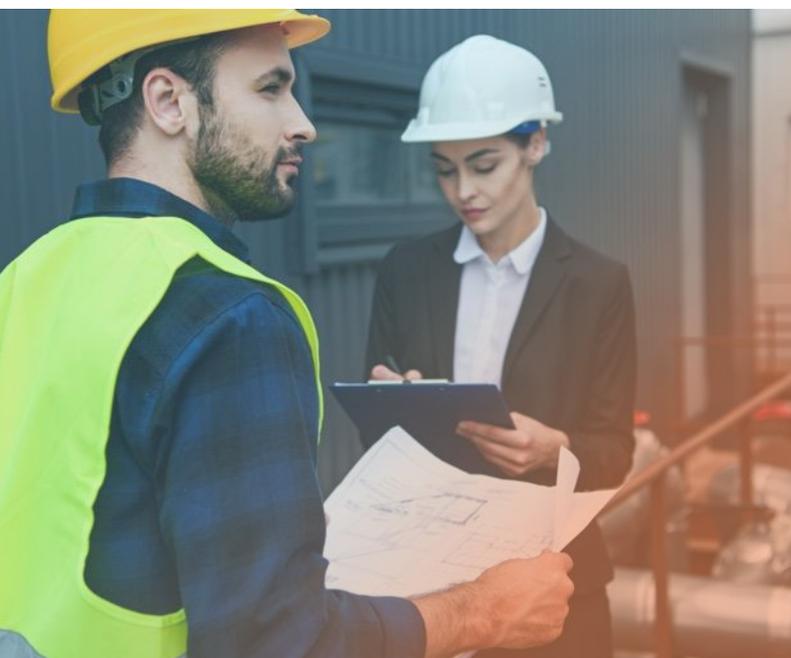
Frauen spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen im Bausektor, und so müssen es auch Organisationen und Arbeitgeber, die die oben genannten Geschlechterrollen in Frage stellen, sehen, um mehr Chancen für die Zukunft zu haben. Es sind die Frauen, die hier eine Schlüsselrolle spielen.

Darüber hinaus erleichtert der Sektor selbst, wie wir gesehen haben, den Bedarf an neuen Arbeitsplätzen, sowohl wegen der großen Anzahl von Arbeitnehmern kurz vor dem Rentenalter,

sowie Fachkräfte in neuen Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit der technologischen Entwicklung, der Kreislaufwirtschaft...

Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich langsam, aber er geschieht nicht von selbst. Im Bausektor gab es schon immer die Vorstellung, dass Frauen nicht in diesem Sektor arbeiten können, aber wir sehen, dass sich diese Stereotypen bei den neuen Generationen ändern.

Es sind die jungen Frauen, die wissen, dass sie Arbeitsrechte haben, die erfüllt werden müssen, dass ihr Gehalt dem der Männer entsprechen muss und dass sie die gleichen Tätigkeiten wie Männer ausüben können.



"Wir sehen einen Generationsunterschied in der sozialen Einstellung. Das zeigt sich besonders bei jungen Frauen. Frauen sehen, dass sie Rechte haben, und haben auch keine Angst, diese einzufordern."

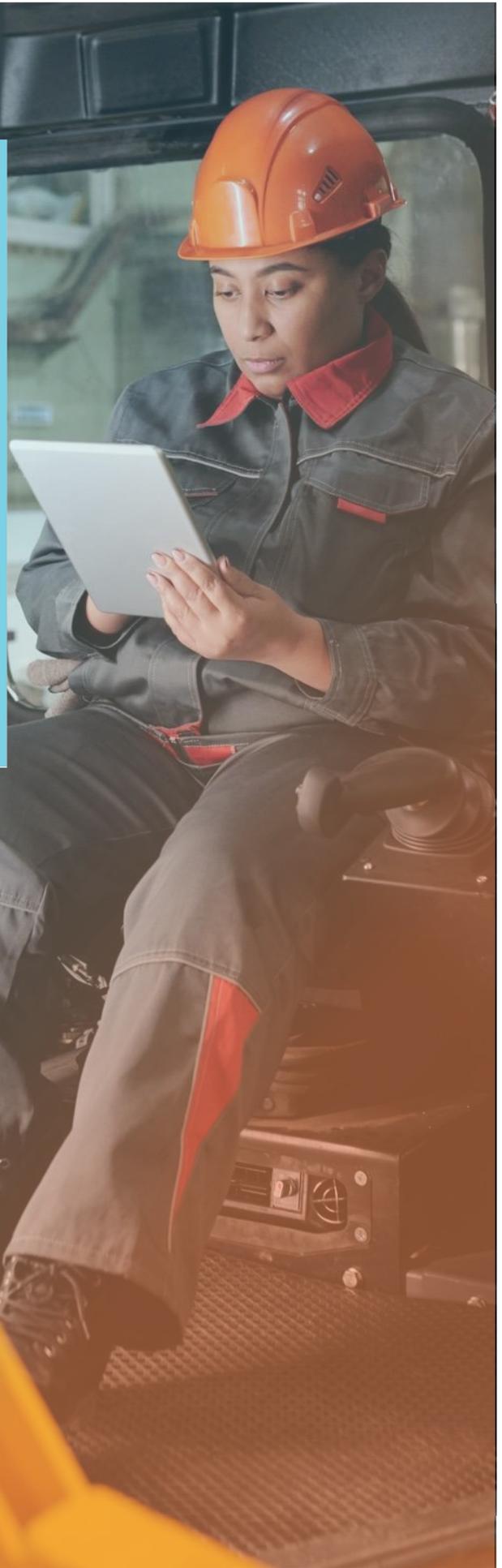
Małgorzata Kopka-Piątek, Direktorin des Programms für Europa- und Migrationspolitik am Institut für öffentliche Angelegenheiten, Polen

3.2.5 Aktionsplan FemCon





"Der Platz einer Frau ist überall dort, wo sie ihn haben möchte, auch in der Kabine eines 40-Tonnen-Bulldozers".



04

Inspiration für den positiven Wandel in der Bauindustrie



Der Bausektor ist traditionell männlich geprägt, was größtenteils darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitsplätze in diesem Sektor mit roher Kraft verbunden sind. Die Entwicklung des Sektors hat jedoch dazu geführt, dass viele Aufgaben mechanisiert werden konnten, so dass sowohl Männer als auch Frauen Zugang zu denselben Aufgaben haben und diese ausführen können.

Dennoch gibt es in diesem Sektor immer noch Schwierigkeiten für Frauen, sowohl beim Zugang zu diesem Sektor als auch bei der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Laufbahn in diesem Sektor. Einige dieser Hindernisse sind:

4.1 Bewährte Praktiken

Ziel der Einbeziehung bewährter Verfahren ist es, Organisationen und Unternehmen Anregungen für die Durchführung von Aktionen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Gleichstellungspolitik zu geben.

Das FEMCON-Programm für bewährte Praktiken entspricht dem Bedürfnis von Organisationen, Berufsbildungseinrichtungen, Institutionen usw., praktische und zugängliche Informationen für die Umsetzung von Gender-Strategien im Bausektor zu erhalten. Auf diese Weise haben wir Interviews, Erfahrungen oder inspirierende Projektinitiativen aufgenommen, um Ausbildern und Managern im Bausektor Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, mit dem Ziel, die Präsenz von Frauen im Bausektor zu verbessern, sichtbar zu machen und zu erhöhen.

TIPPS - Wie kann ich es besser machen?

Der beste Weg zur Verbesserung ist, sich zunächst der Situation der Frauen in unserer Organisation oder unserem Unternehmen bewusst zu werden. Auf

diese Weise können wir beschließen, uns zu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die einen echten Wandel bewirken.



4.1.1 Engagement und Maßnahmen

Eine der Maßnahmen, die von den Leitern oder Managern der Unternehmen und Organisationen ergriffen werden müssen, ist eine Verpflichtung zum Handeln. Zu diesem Zweck muss die Agenda der Handlungen und Maßnahmen von der Spitze unterzeichnet und umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass sie zur Förderung und Vertretung von Frauen innerhalb des Sektors beitragen.

Wie *Małgorzata Kopka-Piątek, Direktorin des Programms für Europa- und Migrationspolitik am Institut für Öffentliche Angelegenheiten in Polen, erklärt*, sollten diese Maßnahmen weiterentwickelt werden:

"Vielfalt der Teams. Mechanismen von Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Rollen erleichtern. Die Bedeutung der Förderung von Erfolgsbeispielen von Frauen und die Tatsache, dass Bauberufe nicht nur für junge Absolventinnen geeignet sind."

4.1.2 Transparenz und Kommunikationsarbeit

Die Kommunikation ist, wie uns viele ExpertInnen des Sektors gesagt haben, für die Förderung von Frauen im Bausektor wesentlich. Einerseits müssen Kommunikationskampagnen, um die Frauen, die bereits in diesem Sektor arbeiten, sichtbar zu machen, sowie Innovationen und aktuelle Themen im Bausektor, um zu zeigen, dass es sich um einen aktuellen Sektor handelt, der sich im Prozess der Industrialisierung befindet, durchgeführt werden.



Sarah Jane Piscioti, Direktorin für Innovation und Design bei John Sisk & Son, weist darauf hin,

"Es kann für Frauen schwierig sein, sich für den Bau zu entscheiden, wenn sie keine positive Darstellung sowohl in den Unternehmen als auch in den Medien sehen. Damit dies Wirklichkeit wird, bedarf es der Zusammenarbeit innerhalb der Industrie, der Unterstützung durch die Regierung und des Interesses der Medien an Geschichten aus dem wirklichen Leben, um die Bedingungen zu schaffen, die qualifizierte Arbeitskräfte anziehen, die für unsere zukünftigen Bedürfnisse geeignet sind".



Auf der anderen Seite ist Transparenz für das Unternehmen oder die Organisation wesentlich, um voranzukommen. Durch Transparenz wird die Wirkung der Ziele erreicht.

4.1.3 Förderung der Arbeit von Frauen und Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede

Der Bausektor ist einer der am schnellsten wachsenden Sektoren, obwohl er von globalen Ereignissen/Krisen/Problemen wie der COVID-19-Krise oder dem Krieg in der Ukraine beeinflusst wurde. Es müssen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Sektor ergriffen werden, beginnend mit fairen Auswahlverfahren, die von Anfang an den Zugang zu Vorstellungsgesprächen erleichtern und keine Profile aufgrund des Geschlechts ausschließen. Zudem sollte eine inklusive Sprache zur Integration der Geschlechterperspektive verwendet werden.



Wie *Hanna Larsen, Gleichstellungsexpertin*:

"Um die Gleichstellung der Geschlechter im Bausektor zu erreichen, müssen systembedingte Hindernisse wie Geschlechterstereotypen, fehlende weibliche Vorbilder und Vorurteile bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren beseitigt werden."

Wenn Frauen bereits ein Teil der Arbeitskraft sind, sollte die Sichtbarkeit von Frauen gefördert werden, ebenso wie ihre Förderung durch Politiken und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um so gegen das Image der "Fürsorgerin" anzukämpfen, das Frauen oft anhaftet und sie dazu zwingt, Aufgaben zu übernehmen, die eher mit der Hausarbeit und der Betreuung der Familie zusammenhängen.

Und schließlich soll versucht werden, die geschlechtsspezifische Diskrepanz durch Maßnahmen oder die Teilnahme an Projekten und Initiativen zu bekämpfen, die die Einbeziehung von Frauen in den Bausektor fördern.

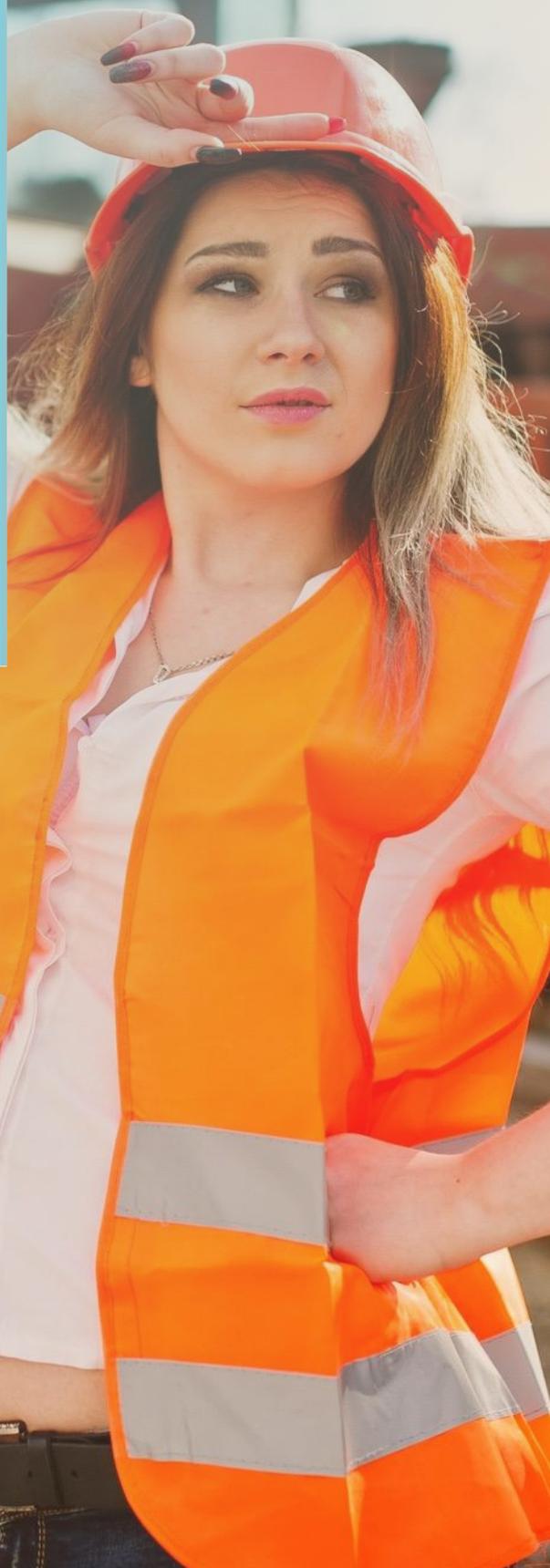


Abbildung 10: Eigene Ausarbeitung aufgrund der von den befragten Frauen gelieferten Informationen.

QUIZ: Setzen Sie sich für die Gleichstellung im Bausektor ein?

Möchten Sie wissen, ob das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, sich für die Sichtbarkeit und Gleichstellung von Frauen bei der Arbeit einsetzt? Glauben Sie, dass Ihr Unternehmen alles für die Gleichstellung von Männern und Frauen im Baugewerbe tut? Wir haben einen kleinen Fragebogen entwickelt, mit dem Sie herausfinden können, auf welchem Niveau sich Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation engagiert. Unter dem folgenden Link können Sie die Fragen aufrufen und beantworten:

<https://femalesinconstruction.eu/resources/femcon-inclusion-reach-teach-toolkit-de/>





1

4.2 Aspekte, die inspirieren. Wie geht es weiter mit jungen Frauen?

Der Bau hat jungen Frauen, die eine Karriere in diesem Sektor anstreben, viel zu bieten. Die Bauindustrie ist ein sich ständig wandelnder Sektor.

Europas einflussreichste Frauen in diesem Sektor haben ihre Ansichten, Ratschläge und Empfehlungen an junge Frauen und Frauen, die bereits in diesem Sektor arbeiten, weitergegeben, um sie zu motivieren, sich weiterzuentwickeln oder in die Industrie einzusteigen.

Wir haben einige dieser Highlights zusammengestellt.

Sie sind nicht allein.

Obwohl der Anteil der Frauen im Baugewerbe in Europa bei 9 % liegt, gibt es immer mehr Frauen in Führungspositionen, z. B. als Ingenieurinnen oder Bauleiterinnen... Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren immer mehr Initiativen ergriffen, um die Präsenz und Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen.

Der Bausektor ist nach wie vor ein sehr männerdominierter Sektor, was aber nicht bedeutet, dass sich Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, allein oder isoliert fühlen sollten.



2

Es gibt Platz und Arbeit für alle.

Der Bausektor ist einer der am schnellsten wachsenden Sektoren, auch wenn er unter den Folgen der COVID-19-Krise oder des Krieges in der Ukraine zu leiden hatte.

Dennoch erinnern ExpertInnen Frauen, die über eine Karriere in diesem Sektor nachdenken, daran, dass der Bausektor ein Sektor ist, der ständig expandiert und in den nächsten 10 Jahren dringend Arbeitskräfte benötigt. Daher gibt es und wird es viele Stellenangebote sowohl in traditionellen Berufen als auch vor allem in Berufen im Zusammenhang mit der Digitalisierung und den neuen erneuerbaren Energien geben.

Frauen müssen diese Chancen ergreifen und wissen, wie sie das Beste daraus machen können, wie **Natalija Plasevic, Direktorin eines Unternehmens für mechanische Anlagen in Deutschland**, jungen Frauen rät, die Krise und den Fachkräftemangel zu ihrem Vorteil zu nutzen.



"Junge Frauen sollten die Nachfrage studieren, sich ausbilden lassen und dann loslegen".



3

Setzen Sie sich selbst keine Grenzen.

Der Bausektor ist ein sehr männlich geprägter Sektor und traditionell mit der Kraftarbeit verbunden ist, aber heutzutage entwickelt sich der Sektor, wie wir gesehen haben, in Richtung Digitalisierung oder erneuerbare Energien.

Auch wenn die Präsenz von Frauen immer noch gering ist, finden wir Frauen in verschiedenen Bereichen des Sektors, von der Arbeit vor Ort bis hin zu Führungspositionen. Dies sind die Merkmale, die die Frauen in diesem Sektor hervorheben, um junge Frauen zu ermutigen, in den Bausektor einzusteigen. Der Sektor selbst setzt den Frauen keine Grenzen, wenn es darum geht, in ihm zu arbeiten, es sind die vorgegebenen Stereotypen sowie das traditionelle Bild des Sektors, die uns Grenzen setzen. Grenzen, die wir uns selbst nicht setzen sollten.



"Wenn Sie mit Leidenschaft am Bau oder an der Umgestaltung der Industrie mitwirken wollen, ist es sehr einfach, hier ein Zuhause zu finden. Es gibt einen Platz für jeden, der in der Bauindustrie arbeitet".

Sarah Jane Piscioti, Direktorin für Innovation und Design bei John Sisk & Son



Wissen ist Macht

Der Mangel an Arbeitskräften für die kommenden Jahre geht Hand in Hand mit dem Mangel an ausgebildeten und qualifizierten MitarbeiterInnen. Dies haben alle Frauen uns gegenüber betont. Die Bedeutung der Ausbildung für den Zugang und den Aufstieg im Bausektor.

Der Mangel an Arbeitskräften wird auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung erwartet. Deshalb betont und informiert *Kamila Slega, Leiterin des Teams der Vertragsingenieure, P.U.I. EKO-INWEST aus Polen*, die jungen Frauen:



"Der Bausektor braucht Arbeitskräfte auf allen Ebenen. Die Unternehmen sind auf der Suche nach erfahrenen MitarbeiterInnen."

Als eine Möglichkeit, durch ihr Wissen und ihre Ausbildung Zugang zu erhalten.

Außerdem ist der Bau ein Sektor, in dem es Platz für jeden gibt, der eine Ausbildung hat, und durch diese Fähigkeiten und Kenntnisse können junge Frauen in diesen Sektor einsteigen. *Klara Lund Structural Design and Analysis berät als Expertin* junge Frauen, die sich für das Bauwesen interessieren:

"Recherchieren Sie, eignen Sie sich die entsprechenden Kenntnisse an und haben Sie Vertrauen in sich selbst und Ihre Fähigkeiten".



Ein lohnender und abwechslungsreicher Sektor.

Ein weiteres Merkmal, das man berücksichtigen sollte, sind die Unterschiede und die verschiedenen Möglichkeiten, die es im Bau gibt, wo jeder Tag anders ist. Es handelt sich um einen Sektor, in dem letztendlich Gebäude, Wohnungen, Wohnhäuser, Krankenhäuser, Bildungseinrichtungen ... gebaut werden, die der ausgeführten Arbeit einen Sinn geben und am Ende des Tages sehr lohnend sind.

Petra aus Deutschland empfiehlt die Branche für junge Frauen:



"Kein Arbeitstag ist wie der andere, jeden Tag gibt es neue Herausforderungen, aber das Gefühl der Zufriedenheit am Ende eines jeden Projekts ist unbezahlbar".

Außerdem verändert sich der Sektor ständig, und nach und nach werden die Geschlechterstereotypen und die Vorstellung, dass es sich um einen reinen Männersektor handelt, abgebaut, wie Deirdre Bennett CPO JJ Rhatigan & CO aus Irland betont, die junge Frauen ermutigt, diese Vorstellungen zu überwinden und einen anderen Sektor zu entdecken:

"Frauen sollten sich nicht selbst einschränken, weil sie denken, dass sie diese Fähigkeiten nicht haben, um in diesem Sektor zu arbeiten. Der Bausektor ist nicht mehr der traditionelle Sektor, an den wir denken. Es eröffnen sich viele Möglichkeiten im Zusammenhang mit den neuen Energien".

Literaturverzeichnis

Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran & Jonathan W. Elliott (2018) Anziehung von Studierenden für Baubildungsprogramme: Eine Untersuchung von Wahrnehmungen nach Geschlecht, *Internationales Journal für Baubildung und Forschung*, 14:3, 179-197, DOI: 10.1080/15578771.2017.1280101r

Chadwicks-Gruppe (2023)
<https://chadwicksgroup.ie/lack-of-female-role-models-and-representation-is-the-key-barrier/>

Kammer der Bauingenieure, Polen (2021) Verfügbar unter: <https://www.piib.org.pl/>

Ausschuss für europäische Baumaschinen, CECE (2023): *Jährlicher Wirtschaftsbericht*.
Zugänglich unter:
<https://www.cece.eu/news/cece-annual-economic-bericht-2023>

Verband der Bauindustrie in Irland. (2018) *Frauen im Baugewerbe*. Genauigkeit Vermarktung. Costruzioni Italia S.P.A. (2022): *Superbonus 110%*
<https://www.costruzioniitalia.it/servizi/superbonus10/#:~:text='Casa%20a%20zero%20o%20zero,20%20al%2031%20dicembre%202021> Abgerufen im Mai 2023

Euroconstruct (2022) - Euroconstruct-Bericht. Verfügbar unter: <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/> Abgerufen im Mai 2023

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Eurostat (2020)
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skillsintelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019): *Gender-Planung*. Luxemburg. Zugänglich unter: https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh031923enn_002_0.pdf

Europäische Kommission (2022) *Förderung der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im Baugewerbe*. <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction>. Abgerufen im Mai 2023

Europäische Kommission (2001) *Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament - Aktionsprogramm für die*

der Entwicklungszusammenarbeit der Gemeinschaft, (KOM 295 endg.), verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//DE> Zugriff im April 2023
Europäische Kommission. *Frauen können bauen* (2021) Erasmus+ Verfügbar unter https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf Abgerufen im April 2023

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019): *Gender Planning*.
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-planning?language_content_entity=de#:~:text=Die%20Europäische%20Kommission%20definiert%20Geschlecht,oder%20Maßnahmen'%20%5B1%5D.
Abgerufen im April 2023.

Europäische Beobachtungsstelle für den Bausektor, 2021
Eurostat(2021)<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/housing/bloc-3a.html?lang=en#:~:text=Brutto%20Wertschöpfung%20der%20Zeitraum%202010%20bis%202021>.
Abgerufen im Mai 2023

Eurostat (2023) *Anteil der Frauen nach Wirtschaftszweigen* (ab 2008, NACE Rev.2) - 100

Bundesagentur für Arbeit/ Federal Employment Agency. Datum unbekannt. Verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/en>

Fundación Laboral de la Construcción (2020): *Zählen Sie auf sie für Ihr Unternehmen. Aktionsplan für Unternehmen auf dem Weg zu einem Sektor der Chancengleichheit*. Madrid, Spanien.
Zugänglich unter: https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf

Gazeta Finansowa, *Pearl of Polish Business Report*, Oktober 2021

Statistisches Bundesamt, Deutschland. Datum unbekannt. Verfügbar unter https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html

Hatipkarasulu und Roff (2011): *"Frauen im Baugewerbe: Eine frühe historische Perspektive"*. The University of Texas at San Antonio. Zugänglich unter <http://ascpro0.ascweb.org/archives/2011/CEGT353002011.pdf>

Behörde für höhere Bildung, Irland (2022). *Überblick über die Geschlechtergerechtigkeit in den irischen Hochschulbildungseinrichtungen*. Verfügbar unter <https://hea.ie/assets/uploads/2022/03/Report-of-the-Expert-Group-2nd-HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions-1.pdf>

Abgerufen im März 2023.

ILO, Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector: Zusammenfassende Matrix https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_190234.pdf

Internationale Arbeitsorganisation ILO (2020): *Empowering women at work - Company policies and practices for gender equality*. Seite 64. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

Internationale Arbeitsorganisation (2015) *Women in business and management: gaining momentum*. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Plan Radar (2022) Verfügbar unter <https://www.planradar.com/de/frauen-am-bau/>

Spanische Beobachtungsstelle für das Baugewerbe (2023): *Frauen im Baugewerbe 2022* <https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%202022%20del,este%20y%20otros%20datos%20de> e Abgerufen im Mai 2023

Statistik Dänemark (2020) *Beschäftigung nach Wirtschaftszweig, Beruf, Geschlecht und Region Bericht 2020*

Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science, STAGES (2013). Verfügbar unter <http://stages.csmcd.ro/index.php> Abgerufen im April 2023

Teagasc (2021) *Plan zur Gleichstellung der Geschlechter*. Verfügbar unter <https://www.teagasc.ie/media/website/publications/2022/Teagasc-Gender-Equality-Report-2021.pdf> Aufgerufen im März 2023

The Smith Institute (2014): *Building the future: women in construction*. Verfügbar unter: <https://www.women-into-construction.org/wp-content/uploads/2019/08/building-the-future-women-in-construction.pdf>

Warum Diversität wichtig ist. (2015) McKinsey & Company

Winke, Rebecca (2023): *Geschichte der Frauen im Baugewerbe. Familie Handwerker*. <https://www.familyhandyman.com/article/women-in-construction-history/>

Woodward, D. 1995 *Men at Work: Labourers and Building Craftsmen in the Towns of Northern England 1450-1750*, Cambridge: Cambridge University Press.

Tabelle der Zahlen



01	Abbildung 1 Investitionen in den Wohnungsbau in Deutschland, Dänemark, Spanien, Polen und Irland. Quelle: Eurostat	16
02	Abbildung 2 Anteil der Frauen nach Wirtschaftszweigen. Quelle: Eurostat.	18
03	Abbildung 3 Concha Santos, Präsidentin ANCI, Spanien	28
04	Abbildung 4 Carol Tallon, Immobilienbezirk, Irland	29
05	Abbildung 5 Ger Ronayne, Geschäftsführer, JJ Rhatigan & Co	31
06	Abbildung 6 Concha Santos, Präsidentin der spanischen Nationalen Vereinigung der Bauarbeiter, Spanien.	31
07	Abbildung 7 Jennifer Bradfield, Sisk, Irland	34
08	Abbildung 8 Carolina Roca, Asprima, Spanien	34
09	Abbildung 9 Shauna Coyne, COO, Skyclad Ltd, Irland	35
10	Abbildung 10 Shauna Coyne, COO, Skyclad Ltd, Irland	63

A1 Informationsblatt Forschung

Vielen Dank, dass Sie in Erwägung ziehen, an diesem Forschungsprojekt teilzunehmen. Der Zweck dieses Dokuments ist es, Ihnen zu erklären, worum es bei der Arbeit geht und was Ihre Teilnahme beinhalten würde, damit Sie eine fundierte Entscheidung treffen können.

Femcon-Projekt

Die Zukunft des Baugewerbes in der EU ist durch einen chronischen Arbeitskräftemangel bedroht, der durch die COVID-Krise noch verschlimmert wird. Es wird erwartet, dass sich der Mangel an BauarbeiterInnen in der EU aufgrund des Bevölkerungsrückgangs und der alternden Arbeitskraft in Zukunft noch erhöhen wird. Europaweit machen Frauen nur 9 % der Arbeitskräfte im Bau aus, was bedeutet, dass ein riesiger Talentpool ungenutzt bleibt. Die Zahl der Frauen im Bau ist in den Jahren der Pandemie noch weiter zurückgegangen. Die EU-Bauindustrie muss mehr Frauen beschäftigen, wenn sie eine nachhaltige Zukunft haben will. Laut EUROSTAT hat der Bausektor den höchsten Anteil an männlichen Beschäftigten (92 %).

Ziele des Projekts

FEMCON wird innovative berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln, die Frauen, die im Bau arbeiten oder eine Karriere in Erwägung ziehen, dabei unterstützen, in sichtbare Positionen innerhalb der Industrie aufzusteigen. Auf diese Weise wird FEMCON die Attraktivität der Industrie für andere erhöhen, was dazu führt, dass sich mehr Frauen für diesen Sektor entscheiden. Unsere auf die Berufsbildung ausgerichtete Ausbildung wird die weiblichen Arbeitskräfte in der Bauindustrie in ganz Europa weiter beeinflussen, damit sie sich ihrer Rechte auf Gleichberechtigung in der Industrie bewusst werden und ihre Fähigkeiten in der Industrie für ihren beruflichen Aufstieg nutzen können, wodurch die Voraussetzungen für positive Veränderungen geschaffen werden, die die Aussichten der Industrie und die Lebensqualität dieser Gruppen verbessern.

Ziele der Forschung

Forschung Ziel dieser Studie ist es, die Haupthindernisse für die Einstellung von Frauen im Bau zu ermitteln und die wichtigsten Triebkräfte für Veränderungen zu bestimmen.

Ziel dieser Forschung ist es, Expertenwissen von Fachleuten für Gleichstellungsfragen darüber zu sammeln, wie ein Aktionsplan erstellt werden kann, um den Einstieg von Frauen in die Baubranche, ihre Bindung an das Unternehmen und ihre Attraktivität zu fördern.

Teilnahme

Sollten Sie sich für eine Teilnahme entscheiden, werden Sie gebeten, an einem Interview (online/persönlich/per E-Mail-Fragebogen mit offenen Fragen) mit einem Mitglied des Forschungsteams teilzunehmen. Dieses Interview wird auf Tonband aufgezeichnet und wird voraussichtlich 30-40 Minuten dauern. Die Teilnahme an dieser Studie ist **vollkommen freiwillig**. Sie sind nicht verpflichtet, an der Studie teilzunehmen, und wenn Sie es wünschen, können Sie die Beantwortung bestimmter Fragen verweigern oder das Interview abbrechen. Nach Abschluss des Interviews können Sie Ihre Angaben innerhalb der folgenden sechs Monate jederzeit zurückziehen.

Datenschutz

Die Daten werden sicher gespeichert für _____ Wo? Wie verschlüsselt? Die von Ihnen bereitgestellten Informationen werden zur Wissensbasis über bewährte Praktiken für Frauen im Bau beitragen. Alle Daten werden in Übereinstimmung mit der [Allgemeinen Datenschutzverordnung \(GDPR\)](#) verwaltet.

Wenn Sie Bedenken darüber haben, wie wir Ihre persönlichen Daten behandelt haben, können Sie sich an die Datenschutzkommission <https://www.dataprotection.ie/wenden>.

Der für die Datenverarbeitung Verantwortliche für diese Studie ist **NAME UND KONTAKTDATEN DES PRINZIPIELLEN UNTERSUCHERS ANGEBEN**.

Abfragen

Wir rechnen nicht mit negativen Folgen der Teilnahme an dieser Studie. Sollten Sie Bedenken haben, die sich aus der Teilnahme an der Studie ergeben, oder sollte die Studie Probleme für Sie aufwerfen, können Sie sich an die angegebenen Kontaktadressen für Unterstützungsdienste wenden.

Wenn Sie Fragen zu dieser Forschung haben, können Sie mich unter **Bitte geben Sie Ihre Kontaktinformationen an**.

Wenn Sie mit der Teilnahme an dieser Studie einverstanden sind, unterschreiben Sie bitte die umseitige Einverständniserklärung.

A2 Zustimmung des Forschungsteilnehmers

Ich habe dieses Informationsblatt gelesen und konnte mir in Ruhe überlegen, ob ich an dieser Studie teilnehmen möchte. Mir ist klar, dass meine Teilnahme freiwillig ist (es ist meine Entscheidung) und dass es mir freisteht, jederzeit von der Studie zurückzutreten, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen. Daher bin ich damit einverstanden, an dieser Studie teilzunehmen.

(Bitte das Kästchen ankreuzen) Unterschrift:

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die von mir erhobenen Daten ausschließlich für die folgenden Zwecke verwendet werden:

(Bitte kreuzen Sie das/die entsprechende(n) Kästchen an, mit dem/denen Sie einverstanden sind)

Alle von mir erhobenen Daten: Unterschrift: _____

Nur de-identifizierte Daten: Unterschrift: _____

Nur persönliche Angaben: Unterschrift : _____

Aufgezeichnetes Interview (Audio): Unterschrift : _____

Fotografien: Unterschrift : _____

Film/Video/DVD Unterschrift : _____

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir erhobenen Daten anonymisiert und für die künftige Verwendung durch andere Forscher archiviert werden:

Alle von mir erhobenen Daten: Unterschrift: _____

Nur de-identifizierte Daten: Unterschrift: _____

Nur persönliche Angaben: Unterschrift: _____

Name des Teilnehmers (in Druckbuchstaben): _____

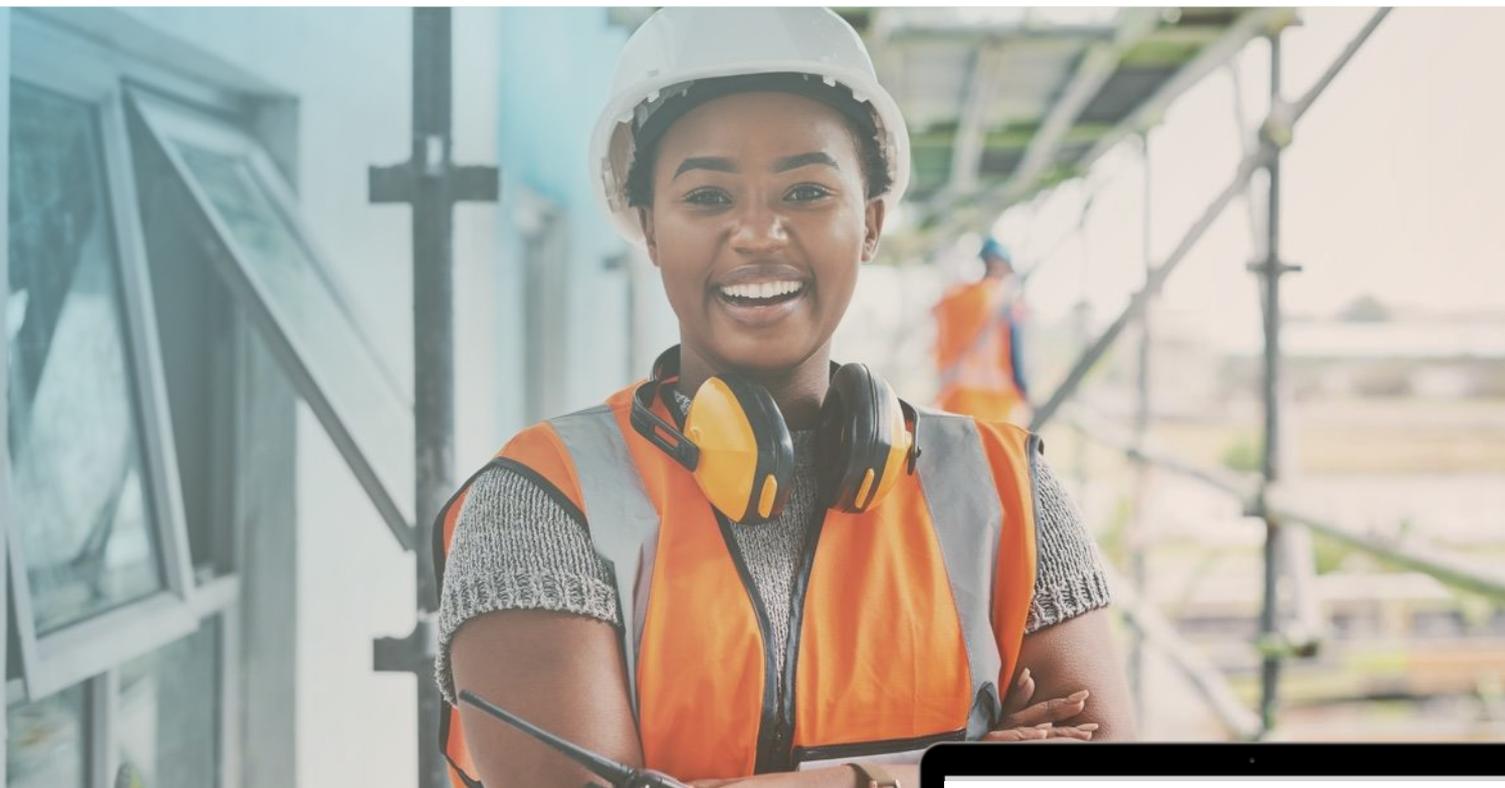
Unterschrift: _____

Datum: //



FEM CON

Empowering
Women in
Construction



FOLGEN SIE UNSERE REISE



**KLICK ZUM
ANSCHAUEN**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**