

Kristina Kröll, Anna Kemperdiek, Alec Singh

Baulöwinnen – Freiraum für Bauingenieurinnen

Eine kritische Reflexion eines Praxisprojektes mit der Einbeziehung weiblicher Perspektiven als Rollenmodelle in das Bauingenieurstudium

1 Einleitung

Das Bauingenieur:innenwesen zeichnet sich sowohl im akademischen Bereich als auch auf dem Arbeitsmarkt durch eine relativ homogene Ausbildungs- und Beschäftigtenlandschaft aus: Der überwiegende Teil der Studierenden (ca. 70 %) ist männlich, ebenso wie der wissenschaftliche Mittelbau (67,8 %) und die Professor:innenschaft (80 %) (gender-statistikportal, 2021). Auch auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen in der Unterzahl: Ihr Anteil im Bauhauptgewerbe lag im Jahr 2021 bei 28 % (Eurostat, 2021). Aufgrund dieser persistenten Ausgangslage besteht im Bauingenieur:innenwesen akuter Handlungsbedarf. Forscher:innen plädieren in diesem Kontext auf der einen Seite für strukturelle Maßnahmen, um exkludierenden Strukturen an Universitäten und dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (Brennig & Wolf, 2020; TU Dresden, 2017; Brötzmann & Pöllermann-Heller, 2020, Loge, 2020). Auf der anderen Seite wird auf eine Veränderung des Fächernarrativs hingewiesen, sodass die Leistungen und Errungenschaften der Frauen auf dem Gebiet sichtbar werden und das androzentristi-

sche Narrativ des Bauingenieur:innenstudiums herausgefordert wird. Sochacka et al. bilanzieren beispielsweise in ihrer Studie zu dem gesellschaftlichen Diskurs über das Ingenieur:innenwesen:

„Moreover, by monopolizing the discourse and marginalizing other ways of framing engineering, these stories limit opportunities to attract and retain diverse groups in the field.“ (Sochacka et al., 2021: 72)

Vor dem Hintergrund fehlender Rollenvorbilder wurden im Rahmen des Projektes „Freiraum für Bauingenieurinnen“, gefördert durch die Stiftung Innovation in der Hochschullehre an der Bergischen Universität Wuppertal, zwei didaktische Ansätze entwickelt und im Rahmen einer Lehrveranstaltung des Bachelorstudiums Bauingenieurwesen umgesetzt. Im Anschluss daran wurde die Implementierung der Maßnahmen sequenziell qualitativ evaluiert.

1. Die Konzeption und Durchführung spezieller Workshops für Studierende zu den Themen Stereotypisierung, Empowerment¹ und Handlungsfelder unter Einbeziehung weiblicher Rollenvorbilder aus der Praxis.

¹ Selbstbefähigung (Empowerment) bezieht sich auf den Prozess, in dem Individuen oder Gruppen durch Bildung, Ressourcenzugang, Unterstützung und Stärkung das nötige Wissen, Selbstvertrauen und die Fähigkeiten erlangen, um ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, Kontrolle über ihr Leben zu übernehmen und in sozialen, politischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten wirksam zu handeln (Boes et al., 2020).

2. Die Implementierung eines Mentoring-Programms für Schülerinnen mit der Möglichkeit, sich mit erfahrenen Bauingenieurinnen auszutauschen.

Aus den zwei genannten Maßnahmen entsteht ein systematischer Ansatz, Frauen aus dem Bauingenieur:innenwesen Sichtbarkeit zu verschaffen und somit das männlich geprägte Narrativ zu überdenken, zu verändern, Schüler:innen und Student:innen für diskriminierende und stereotypisierende Erfahrungen zu sensibilisieren, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen. Die Workshops sollen nicht nur das Bewusstsein für Geschlechterungleichheit schärfen, indem wissenschaftliches Geschlechterwissen gemeinsam erarbeitet wird, sondern die Teilnehmer:innen auch dazu ermutigen, ihren Fähigkeiten und Interessen unabhängig von gesellschaftlichen Stereotypisierungen ohne Einschränkungen nachzugehen. Dabei geht es auch darum, mögliche Herausforderungen, mit denen Frauen im Bauingenieur:innenwesen derzeit konfrontiert werden, herauszuarbeiten und gemeinsam Handlungsstrategien zu entwickeln. Zusätzlich dazu ermöglichen Praxisvorträge und Podcasts mit den erfahrenen Bauingenieurinnen sowie die Interaktion im Mentoring-Format, sich mit weiblichen Vorbildern zu identifizieren und von ihren Erfahrungen zu lernen. Die Implementierungsstrategie führt zu einer evidenzbasierten und nachhaltigen Institutionalisierung der Einbindung von weiblichen Rollenvorbildern im Hochschulkontext (Gess et al., 2014).

2 Problemstellung

Der geringe Frauenanteil im Bauingenieur:innenwesen stellt in vielerlei Hinsicht ein Problem von großer gesellschaftlicher Tragweite dar. Die Einflussfaktoren für den geringen Frauenanteil in technisch ausgerichteten Fächern sind heterogen. In der derzeitigen Forschungsliteratur (vgl. Greusing, 2018; Stemmer, 2019) werden folgende Probleme und Einflussfaktoren für die geschlechtsbezogene berufliche Segregation genannt:

- **Mangel an Vielfalt und Innovation:** Ein niedriger Frauenanteil führt zu einem Mangel an Diversität in der Bauingenieur:innenbranche. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen sind jedoch entscheidend für eine inklusive und diversitätsreflektierte gebaute Umwelt. Eine männlich dominierte Ausbildungsstruktur kann in diesem Kontext zu einer androzentrisch geprägten Herangehensweise führen.
- **Fachkräftemangel:** Die Bauindustrie steht vor einem anhaltenden Fachkräftemangel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2023). Durch die Untersuchung und den Abbau potenzieller Zugangsbarrieren für Frauen kann dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.
- **Traditionelle Geschlechterrollen und Stereotype:** Der geringe Frauenanteil zeigt, dass eine paritätische Verteilung der Geschlechter im Bauingenieur:innenwesen noch nicht erreicht ist. Tradierte Geschlechterstereotype tragen dazu bei, dass Mädchen bereits im Grundschulalter ihre mathematischen und technischen Fähigkeiten unterschätzen und daraufhin seltener Berufe oder Studiengänge wählen, die technische Bezüge haben (Stemmer, 2019). Das Fächernarrativ zu verändern und diverse Vorbilder sichtbar zu machen, kann dazu beitragen, dass Mädchen ihre Interessen unabhängig von gesellschaftlichen Stereotypen entfalten können.
- **Wirtschaftliche Auswirkungen:** Geschlechtergleichheit und Diversität haben nachweislich positive wirtschaftliche Auswirkungen (Sauberer, 2021). Unternehmen und Branchen, die diverse Teams aufweisen, neigen dazu, wettbewerbsfähiger zu sein und bessere Ergebnisse zu erzielen.
- **Mangelnde Vorbilder:** Ein Mangel an weiblichen Vorbildern im Bauingenieur:innenwesen kann das Interesse junger Frauen hemmen, ein Studium in diesem Bereich aufzunehmen. Wenn keine Frauen sichtbar sind, die erfolgreich in dieser Branche tätig sind und mit denen sich junge Frauen identifizieren können, könnten junge Frauen annehmen, dass sie nicht in der Lage sind, ähnliche Erfolge zu erzielen (González-Pérez et al., 2022). Medien können geschlechterspezifische Stereotype verstärken, indem Frauen in technischen Berufen wenig oder negativ dargestellt werden (Jeanrenaud, 2020). Solche Darstellungen könnten das Selbstbild junger Frauen beeinflussen und sie von einer Beteiligung am Bauingenieurwesen abhalten.
- **Abschreckendes Fächernarrativ:** Die sog. Fächerkultur trägt maßgeblich zur Außendarstellung eines Studiengangs bei. Schüler:innen, die sich von dieser Kultur angesprochen fühlen, ähneln sich daher oftmals in verschiedenen Charakteristiken (Windolf, 1992). Inwiefern dieser Kreislauf Frauen exkludiert, ist derzeit Gegenstand unterschiedlicher Forschungsbemühungen (vgl. Brenning & Wolf, 2020; Brötzmann & Pöllmann-Heller, 2020; Paulitz et al., 2022).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass früh erlernte gesellschaftlich tradierte Geschlechterrollen und Stereotype einerseits und ein aus dieser Perspektive stereotyp männliches Fächernarrativ andererseits junge Frauen von der Wahl eines technischen Studienfachs abhalten. Die Überwindung der genannten Einflussfaktoren erfordert gezielte Anstrengungen von Frauen, um gesellschaftlich tradierte Geschlechterrollen und damit einhergehende Interessenslenkungen zu überwinden und ihre Fähigkeiten zu entfalten. Vor diesem Hintergrund ergeben sich zwei zentrale Problemstellungen:

1. In der Berufsorientierung für Schülerinnen:
„Welche Talente und Stärken habe ich, die für einen Bauingenieur:innenberuf sprechen?“
2. In der Karriereorientierung für Student:innen:
„Wie gehe ich mit künftigen Herausforderungen im Berufsleben um?“

Angesichts der unterschiedlichen Einflussfaktoren und deren individuellen Gewichtungen erweist es sich als sinnvoll, spezifische Interventionen zu konzipieren, die die genannten Einflussfaktoren berücksichtigen. Die erarbeiteten Konzepte werden im Folgenden erläutert.

3 Lösungsansätze

Im Rahmen des Projekts „Freiraum für Bauingenieurinnen“ wurden didaktische Ansätze erarbeitet, um weibliche Perspektiven auf das Bauingenieur:innenwesen für Studierende und Schüler:innen zugänglich zu machen und diese in unterschiedlichen Formen des Lernens, z. B. in Workshops und Mentoringssessions, zu reflektieren. Diese wurden u. a. in das Bachelorstudium des Bauingenieur:innenwesens implementiert und nachfolgend mit qualitativen und quantitativen Evaluationen ausgewertet.

3.1 Gestaltung der Workshops mit den Studierenden

Im Folgenden werden die methodisch-didaktischen Ansätze des Workshops, die Leitziele und Themenstellungen sowie die Lernziele und Adressat:innengruppen definiert.

- **Leitziel und Themenstellung:** Die Workshops, welche im Rahmen des Projekts „Freiraum für Bauingenieurwesen“ mit Studierenden durchgeführt wurden, zielen darauf ab, gemeinsam Geschlechterstereotype im Bereich des Bauingenieur:innenwesens zu analysieren und eine wissenschaftliche Wissensbasis für Gleich-

stellung zu fördern. Die Studierenden lernen gendertheoretische Grundlagen und wenden diese auf selbstgewählte Beispiele sowie die in den Podcasts erhobenen Daten an. Auf diese Weise werden die Studierenden in die Lage versetzt, bestehende Barrieren und Ungleichheiten innerhalb der beruflichen Strukturen zu erkennen und angehen zu können. Die Workshops fokussieren sich also auf die Sensibilisierung der Studierenden für die Entstehung und gesellschaftlichen Konsequenzen geschlechtsspezifischer Stereotypisierungen. Durch die Konzeption der Workshops entsteht zudem ein Raum für Empowerment und Allships.

- **Adressat:innengruppen:** Im Rahmen der Workshops gibt es drei Adressat:innengruppen, die in unterschiedlichen Funktionen teilnehmen:

1. Die Studierenden im 5. und 6. Semester im Studiengang des Bachelor Bauingenieur:innenwesen gehören zur Zielgruppe im Rahmen dieser Veranstaltung. Dazu gehören neun Studierende.
2. Die Lehrenden aus der Architektur und Soziologie begleiten die Workshops und unterstützen die Schaffung einer Lehr- und Lernumgebung, in der die Studierenden sich mit wissenschaftlichem Geschlechterwissen praxisorientiert auseinandersetzen, für geschlechtsspezifische, strukturelle Ungleichheit sensibilisiert werden und zugleich Soft Skills und Handlungsstrategien erlernen.
3. Die externen Bauingenieurinnen sind ein zentraler Bestandteil für die Konzeption der Workshops. Hierbei handelt es sich um Bauingenieurinnen in Führungspositionen, die ihre individuellen Erfahrungen und Einsichten mit den Studierenden teilen. Die Bauingenieurinnen weisen unterschiedlich lange Berufsbiographien auf (5–35 Jahre) und sind in verschiedenen Bereichen tätig: Tragwerksplanung, Bauphysik, Wasserbau und Verkehrsplanung. Die eingeladenen Bauingenieurinnen werden durch Vorträge und Podcast mit in die Workshops einbezogen.

- **Lernziele:** Die Workshops im Rahmen des Projekts „Freiraum für Bauingenieurwesen“ zielen darauf ab, Geschlechterstereotype im Bereich des Bauingenieur:innenwesens zu analysieren und Gleichberechtigung zu fördern. Zudem sollen die Studierenden Strategien entwickeln, um aktiv Hindernisse in der beruflichen Karriere zu erkennen und zu bewältigen. Die Studie-

renden sollen nach Abschluss der Workshops in der Lage sein:

- Die verschiedenen Formen von Geschlechterstereotypen zu erkennen und zu beschreiben.
 - Statistiken und Daten zu Geschlechterungleichheiten zu interpretieren und zu diskutieren.
 - Strategien zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erarbeiten.
 - Hindernisse in der beruflichen Karriere zu identifizieren und Handlungsstrategien zu entwickeln.
 - Podcasts und Videomitschnitte der weiblichen Praxisbeispiele auf der Grundlage qualitativer Analysemethoden zu reflektieren.
- Methodik: In einem ersten Schritt setzten sich die Studierenden im Rahmen einer Gruppendiskussion mit den Hintergründen für ihre Studienwahl, ihren praktischen Erfahrungen im Bauwesen und ihren persönlichen Vorbildern auseinander. Die Diskussion wurde mit dem Hinweis eingeleitet, dass alle Angaben freiwillig seien und niemand sich mit persönlicher Erfahrung einbringen muss. Auf diese Weise wurden erste Impulse gesetzt, wie sich Sozialisierung durch Schule, Eltern, das soziale Umfeld und Medien auf Berufswahlprozesse auswirken. In einem nächsten Schritt wurde den Studierenden Literatur zur inhaltlichen Definition und Auswirkungen von Stereotypisierungen zur Verfügung gestellt. Die Literatur sollte unter spezifischen Fragestellungen inhaltlich aufgearbeitet und auf beispielhafte Erfahrungen praktisch angewendet werden. Den Studierenden wurde offengelassen, eigene Erfahrungen oder fiktive Beispiele für die Anwendung des Wissens zu nutzen. Zu Beginn jeder weiteren Veranstaltung wurde Raum für Kritik und Feedback gegeben und die Studierenden ermutigt, an der Ausgestaltung des Seminars mitzuwirken. Die Arbeitsergebnisse zu der Entstehung und den Auswirkungen von Stereotypisierungen wurden gemeinsam diskutiert. Das kollektive Erarbeiten gendertheoretischen Wissens und dessen Anwenden auf konkrete Situationen spiegelte sich auch im räumlichen Aufbau: Die Studierenden und Lehrenden saßen gemeinsam an einem großen Tisch. Um die Lebenswelt der Studierenden miteinzubeziehen, wurde den Studierenden die Aufgabe gegeben, eine Situation aus einem Medium ihrer Wahl auszusuchen, die in ihren Augen eine Stereotypisierung beinhaltet. Die ausgesuchten Situationen wurden dann im Kollektiv und auf der Basis der zur Verfügung gestellten Literatur diskutiert. Da Stereotype

in Interaktionen aufrechterhalten, verstetigt oder verändert werden können, wurden die Studierenden zuletzt gebeten, sich alternative Szenarien für die selbstgewählten Sequenzen auszudenken. Auf diese Weise konnten die Studierenden verschiedene Handlungsmöglichkeiten erarbeiten, um situativ agieren zu können. Als abschließende Prüfungsleistung sollten die Studierenden sich vor dem Hintergrund der Workshops intensiv mit dem Videomaterial der Vorträge sowie den Podcasts der Rollenmodelle auseinandersetzen und die reflektierten Ergebnisse in Form eines Posters präsentieren.

- Erprobung der Intervention: Die Workshops wurden erstmals im Sommersemester 2023 durchgeführt. Da es sich um ein Pilotprojekt handelte, wurden sie nicht in das reguläre Lehrangebot integriert, sondern als zusätzliche Lehrveranstaltungen angeboten. Trotzdem erhielten die Studierenden 8 ECTS-Punkte für ihre Teilnahme.
- Evaluationsmethoden: Während der Evaluation wurde hauptsächlich untersucht, ob die Wissensvermittlung zum Thema Stereotypisierung erfolgreich war und inwiefern die Einbindung weiblicher Rollenmodelle durch vielfältige Medien und Interaktionsformen dazu beitragen kann, die berufliche Orientierung der Studierenden zu fördern. Zur Beantwortung dieser Fragen wurden verschiedene quantitative und qualitative Erhebungs- sowie Analysemethoden kombiniert. Die quantitativen Auswertungen der Workshops ergaben insgesamt ein positives Ergebnis. Um jedoch eine umfassendere Bewertung durchzuführen, wurden die Podcasts und Vorträge qualitativ analysiert.

3.2 Gestaltung des Mentoring-Programms für Schülerinnen

Im Folgenden werden die methodisch-didaktischen Ansätze des Mentorings sowie die Lernziele und Adressatengruppe definiert.

- Leitziel und Thematik: Ziel des Mentorings ist eine Berufsorientierung für junge Frauen, die wissenschaftliche Forschungsergebnisse hinsichtlich der Aufnahme eines technischen Studiums miteinbezieht. Dabei ist ein zentrales Anliegen des Mentoring-Programms, zum einen den Facettenreichtum des Bauingenieur:innenstudiums aus der Perspektive berufstätiger Frauen und Studentinnen darzustellen. Zum anderen sollen etwaige Erwartungen und Ängste der Schülerinnen hinsichtlich der Aufnahme eines Studiums gemeinsam besprochen werden.

- Adressat:innengruppe: Im Rahmen des Mentoring-Programms wurden Schülerinnen in der Berufsorientierungsphase (ab Jahrgangsstufe 10) adressiert. Insgesamt nahmen 40 Schülerinnen an dieser Veranstaltung teil. Diese Schülerinnen hatten teilweise nur sehr wenig Berührungspunkte mit dem Bauingenieur:innenwesen. Die Lehrenden aus der Architektur und Soziologie begleiten das Mentoring als Moderatorinnen und setzen gezielt Themenschwerpunkte. Als Mentorinnen dienten vier erfahrene Bauingenieurinnen und zwei Studentinnen des Bauingenieur:innenwesens.
- Lernziele: Das Lernziel des Mentorings ist es, jungen Frauen eine passende Berufsorientierung im Bauingenieurwesen zu ermöglichen. Dabei steht die Förderung von Empowerment und Selbstbestimmung im Berufsleben im Vordergrund. Das Programm strebt an, den Teilnehmerinnen einen klaren Weg in den Ingenieur:innenberuf aufzuzeigen und gleichzeitig ihre individuellen Talente und Fähigkeiten gezielt zu fördern. Die Teilnehmerinnen sollen nach Abschluss des Mentorings in der Lage sein:
 - Die Vielschichtigkeit des Tätigkeitsfeldes im Bauingenieur:innenwesen zu erkennen.
 - Ihre individuellen Interessen und Stärken zu identifizieren und zu formulieren.
 - Ihre individuellen Talente vor dem Hintergrund der benötigten Fähigkeiten für das Bauingenieur:innenwesen zu reflektieren und einzuordnen.
 - Berufliche Ziele zu setzen und Strategien zur Erreichung dieser Ziele zu entwickeln.
- Methodik: In einer einstündigen Veranstaltung fungierten vier erfahrene Bauingenieurinnen und zwei Studentinnen des Bauingenieurwesens als Mentorinnen für jeweils sechs bis sieben Schülerinnengruppen. Bei den Mentorinnen handelt es sich um Bauingenieurinnen mit jeweils unterschiedlichen Erfahrungswerten, Positionen (Führung und Mitarbeiter:ebene) und Tätigkeitsfeldern (Tragwerksplanung, Gebäudeentwurf, Verkehrsplanung, Baubetrieb und Bestandsbau). Gemeinsam mit der Mentorin sollten die Schülerinnen eine spielerische Aufgabe lösen. Auf diese Weise hatten die Schülerinnen die Gelegenheit, in kleiner überschaubarer Umgebung ihre Fragen, Sorgen und Ängste mit den Mentorinnen zu teilen und sich von diesen Feedback einzuholen.
- Erprobung der Intervention: Das Mentoring-Programm wurde erstmals während der Sommer-Uni an der Universität Wuppertal durchgeführt. Die Sommer-Uni ist eine spezi-

elle MINT-Woche für Schülerinnen, bei der sie die Möglichkeit haben, verschiedene Veranstaltungen im Zusammenhang mit technischen Studiengängen zu besuchen.

- Evaluationsmethoden: Die Hauptfrage, die während der Evaluierung behandelt wurde, bestand darin zu untersuchen, ob und auf welche Weise es den Interventionen gelungen ist, das Interesse der Schülerinnen an einem Studium im Bereich Bauingenieur:innenwesen zu steigern. Um diese Frage zu beantworten, wurden verschiedene quantitative und qualitative Erhebungs- sowie Analysemethoden kombiniert. Insgesamt zeigen die quantitativen Auswertungen des Mentoring-Programms für Schülerinnen ein positives Ergebnis. Die Mehrheit der Schülerinnen gab an, dass das Mentoring ihr Interesse für den Beruf der Bauingenieurin geweckt hat, was auf die Vorteile dieses Berufsfeldes hinweisen könnte. Um allerdings eine tiefere Evaluierung durchzuführen, wurden die Podcasts und Vorträge qualitativ analysiert.

4 Möglichkeiten und Potenzial der Einbeziehung weiblicher Perspektiven

Im Folgenden werden Interviews mit den in der Praxis tätigen Bauingenieurinnen unter dem Gesichtspunkt ausgewertet, welches Bild sie von dem Beruf als Bauingenieur:in narrativ entwerfen und somit an die Studierenden und Schüler:innen vermitteln. Grundlage hierfür bieten die aufgezeichneten Vorträge und Interviews aus den Podcasts. Um Möglichkeiten und Grenzen bei der Einbindung der weiblichen Perspektive in die Einbindung von weiblichen Rollenmodellen im Hochschulkontext untersuchen zu können, wurden einzelne Sequenzen der Podcasts und Vorträge unter Anwendung soziolinguistischer Aspekte nach Fritz Schütze qualitativ analysiert.

4.1 Soziale Kompetenzen und Interdisziplinarität

Insgesamt zeigt sich, dass die interviewten Frauen ausnahmslos die Wichtigkeit von Soft Skills im beruflichen Alltag, die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die sozialen Facetten des Bauingenieur:innenwesens betonen und mathematisch-technische Aspekte nicht in den Vordergrund stellen. Sie entwickeln daher Narrative des Bauingenieur:innenwesens, welche die eingangs skizzierten Interessen junger Frauen aufgreifen. Dies wird anhand der folgenden Sequenzen deutlich:

In der ersten Sequenz spricht Interviewpartnerin 4 von den verschiedenen Fähigkeiten, die die

Bauingenieur:innen benötigen, um in dem Beruf erfolgreich zu sein:

„Also Fähigkeiten sind sehr unterschiedliche. Also ich hätte jetzt gesagt, klassischerweise so ein bisschen mathematisch logisches technisches Verständnis gehört auf jeden Fall immer noch dazu, aber auch was man völlig unterschätzt, ist der große Anteil an Kreativität. Man muss sich ja Tragwerke selber überlegen. Man hat sehr viel Freiheiten in Materialwahl und mit Gestaltung. Das ist auf jeden Fall was, was man vorher vielleicht nicht wusste, was aber sehr, sehr wichtig ist. Und dann, was ich ja schon öfter erwähnt hab, die Kommunikationsfähigkeit. Jeder arbeitet anders. Man muss sich immer auf unterschiedliche Leute und unterschiedliche Arbeitsweisen einlassen und da ist es schon wichtig, dass man kommunizieren kann.“ (Transkript Interview 04, Pos. 141)

In der gegebenen Sequenz erwähnt die Interviewte zwar die Notwendigkeit eines mathematischen, logischen und technischen Verständnisses, spielt dessen Bedeutung zugleich aber semantisch herunter und hebt gestalterische und kreative Aspekte der Tätigkeit hervor. Mathematische Grundlagen werden in dieser Darstellung nicht als alleinige Grundlage angesehen, sondern als Teil eines breiteren Fähigkeitenmixes betrachtet. Die Betonung der Kreativität bei der Gestaltung von Tragwerken und der Materialwahl zeigt, dass Bauingenieur:innen einen erheblichen Einfluss auf die ästhetische und funktionale Gestaltung von Bauwerken haben. Dies erweitert das stereotype Bild des rein technisch orientierten Bauingenieurs.

Die Erwähnung der Kommunikationsfähigkeit als wichtige Fertigkeit für Bauingenieur:innen betont die soziale Komponente des Berufs. Die Notwendigkeit, mit verschiedenen Menschen und Arbeitsweisen umzugehen, unterstreicht, dass Bauingenieur:innen in der Lage sein müssen, effektiv zu kommunizieren.

Zusammenfassend verdeutlicht die gegebene Sequenz, dass Bauingenieur:innen ein breites Spektrum an Fähigkeiten benötigen, das von einem technischen Verständnis über Kreativität bis hin zur Kommunikation reicht. Dieses vielfältige Fähigkeitenportfolio stellt das stereotype Bild des Bauingenieurs als rein technische Fachkraft infrage.

4.2 Neue Facetten: Kulturelle Vielfalt und Kreativität

Die Interviewpartnerinnen erweitern die soziale Komponente des Bauingenieur:innenwesens zudem um eine kulturelle Dimension: So berichtet z. B. Interviewpartnerin 1 im Zusammenhang ihrer

Tätigkeit als Bauingenieurin im Deutschen Entwicklungsdienst in Nepal als einer einprägsamen Erfahrung. Auf diese Weise werden Facetten des Bauingenieur:innenwesens thematisiert, die das stereotypische Bild des Bauingenieurs herausfordern:

„Es kam natürlich das andere kulturelle Umfeld dazu, die andere Sprache, die andere Kultur. Gerade wenn es da ins Historische und an die religiösen Bauten ging, kam natürlich die Religionen dazu, sowohl Buddhismus als auch Hinduismus, [...] die Zusammenarbeit mit Historikern und Übersetzern und den alten Menschen in den jeweiligen Städten. [...] ich finde auch sehr, sehr spannend an dem Beruf, dass man ganz viele verschiedene Bauweisen und Ideen, die hinter den Bauwerken stecken, erkennen kann oder erleben kann. Und dass auch hier in Deutschland wir unglaublich verschiedene Bauten haben und das regional auch verschieden ist, gerade wenn man sich das traditionelle oder historische Bauen anschaut, haben wir wirklich im Norden anders gebaut als im Süden. Und ja, jedes Bauwerk hat eine bestimmte Idee, in der es entstanden ist und wo sich jemand Gedanken gemacht hat und das beim Bestand jeweils zu erfassen. Was steckt da an Idee dahinter? Warum hat man etwas so oder so gebaut? Das finde ich schon sehr spannend.“ (Transkript Interview 01, Pos. 24–36)

Auch diese Sequenz betont zwischenmenschliche Erfahrungen als Berufsmerkmal – und geht insofern noch weiter, indem Gebäude als kulturelle und historische Manifestation menschlichen Tuns dargestellt werden.

- **Vielfältige Bauweisen und Ideen:** Die Sequenz betont, dass der Beruf des Bauingenieurs und der Bauingenieurin nicht nur auf technische Aspekte beschränkt ist, sondern auch das Erkennen und Erleben verschiedener Bauweisen und Ideen umfasst. Dies zeigt, dass Bauingenieur:innen in der Lage sind, über rein technische Belange hinauszugehen und ein tieferes Verständnis für die kulturellen und ästhetischen Dimensionen von Bauwerken zu entwickeln.
- **Regionale Vielfalt:** Indem die interviewte Bauingenieurin darauf hinweist, dass eine Vielzahl regional unterschiedlicher Bauweisen existieren, wird deutlich, dass Bauingenieur:innen in der Lage sein müssen, sich auf die spezifischen Bedürfnisse und kulturellen Kontexte verschiedener Regionen einzustellen.
- **Bewahren historischer Erzeugnisse:** Die Erwähnung von traditionellem und historischem Bauen zeigt, dass Bauingenieur:innen nicht nur für moderne Bauwerke verantwortlich

sind, sondern auch ein Verständnis für historische Zusammenhänge und die kulturellen Ursprünge des Bauens haben.

- Kreativität und Ideenentwicklung: Der Perspektivwechsel, den die Interviewte in der Sequenz im Zusammenhang mit dem Entstehungskontext von Gebäuden vollzieht, verdeutlicht bildhaft die komplexen Zusammenhänge hinter der Bauwerkskonstruktion.

Zusammenfassend lässt die Erzählung der interviewten Bauingenieurin das technische Narrativ des Bauingenieur:innenwesens hinter sich und betont die vielschichtigen, kulturellen, historischen und kreativen Aspekte des Berufs. Sie zeigt bildhaft, dass Bauingenieur:innen nicht nur Bauwerke errichten, sondern auch dazu beitragen, Ideen und kulturelle Werte zu vermitteln.

5 Grenzen der Einbeziehung weiblicher Perspektiven

Die Einbindung der weiblichen Perspektive in ein Praxismodul im Bauingenieur:innenstudium birgt durchaus Potenzial, Geschlechterungleichheit in der Branche anzugehen und Studentinnen und Schülerinnen zu ermutigen, diesen Beruf zu ergreifen.

Wie sich im weiteren Verlauf zeigen wird, gehen gewisse Risiken mit der Einbindung weiblicher Rollenmodelle einher, die in zukünftigen Maßnahmen berücksichtigt werden sollten. Während zwar wichtig ist, dass weibliche Rollenvorbilder ihre Erfahrungen teilen, ist es ebenso entscheidend, die strukturellen Ursachen nachvollziehen zu können und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Risiken zu begegnen.

5.1 Verharmlosung von kritischen Situationen

Die Auswertung des Datenmaterials zeigt, dass Erfahrungen, die als Spektrum einer Stereotypisierung eingeordnet werden könnten, zum Teil verharmlost, semantisch heruntergespielt oder als singuläre Ereignisse gekennzeichnet werden. So berichtet beispielsweise Interviewpartnerin 1 von „komischen Bemerkungen von Professorenseite“, die während des Studiums auftraten, während Interviewpartnerin 7 „blöde Witze“ und Diskriminierung erwähnt. In diesen Zusammenhängen werden in den Interviews häufig verharmlosende Wörter genutzt, wie sich an diesem Zitat deutlich zeigt:

„Und selbst wenn da noch Menschen dabei sind, die einen anderen Humor haben in Bezug auf Frauen, dass man da nicht mehr alleine dasteht, sondern dass im Zweifelsfall so was

nicht mehr geht.“ (Transkript Interview 03, Pos. 40)

In dieser Sequenz wird auf subtile Weise das Thema Diskriminierung in Bezug auf Frauen angesprochen. Die Formulierung „einen anderen Humor haben in Bezug auf Frauen“ zeigt, ähnlich wie die obigen Beispiele, dass die Interviewten eher neutrale oder nur wenig wertende Adjektive für das Verhalten anderer wählen: ein „anderer“ Humor, „blöde“ Witze, „komische“ Bemerkungen. Vor dem Hintergrund der Fragestellung, welchen Einfluss die Rollenbilder für Schüler:innen und Studierende haben, ist zudem interessant, welche Copingstrategien vorgeschlagen werden. Interviewpartnerin 9 berichtet bezüglich der sozialen Wahrnehmung als Frau in der männerdominierten Bauindustrie:

„Ja, also ich persönlich habe da kein Problem mit, weil ich glaube, ich bin vom Typ her auch nicht so, dass ich verunsichert bin. Also ich denke, in dem Bereich eine recht selbstbewusste Frau zu sein, mich hat das nie gestört. Ich finde, das wurde dann halt teilweise mal so kommentiert von dem Polier: ‚Ach, guck mal, jetzt schauen sie wieder alle‘. Dann muss ich darüber schmunzeln und denke mir: ‚Ja, dann sollen sie halt gucken‘. Interessiert mich – also nicht, dass es mich nicht interessiert – aber ich finde es halt nicht schlimm. Ich habe mich nicht unwohl gefühlt. Und ja, also ich denke, dass man da vielleicht auch einfach so ein bisschen drüber hinwegsehen können muss oder für sich irgendwie lernen muss, damit umzugehen, dass das mal passieren kann oder auch einen vielleicht im Berufsleben ab und an begleitet, dass man ja als Frau vielleicht in der Minderheit ist oder mit solchen Situationen eben umzugehen.“ (Transkript Interview 09, Pos. 68)

Die Interviewerin geht in ihrer Fragestellung auf einen Kommentar der Interviewten ein, in welchem diese kurz erwähnt, dass sie aufgrund der männlichen Kleidungsgröße auf der Baustelle oftmals „blöd angeguckt“ wurde. Die Interviewte beginnt ihre Ausführungen mit einer Hervorhebung ihrer Charakterzüge, die sie in einer Art unangreifbar für eben jene „Blicke“ zu machen scheinen. Auf diese Weise werden in ihrer Narration ihre eigenen Charakterzüge als „Typfrage“ und damit indirekt als Kompetenz für die Arbeit auf einer Baustelle dargestellt.

Die Interviewte beschreibt an keiner Stelle näher, was „diese Blicke“ für sie bedeuten oder wie sie diese interpretiert. Indem die Interviewte ihre Wahrnehmung (die Blicke der anderen) in ihrer Erzählung jedoch durch die Erwähnung ihres Arbeitskollegen stützt, zeigt sich zugleich eine Unsicherheit in Bezug auf die Deutungshoheit der Situation an.

Trotz der Erwähnung dritter, die die geschilderte Situation miterleben, verbleiben die Copingstrategien im Verantwortungsbereich der Frau. Diese müsse solche „ab und an“ vorkommenden Situationen „mit sich selbst“ ausmachen und sich ihren Teil dabei „denken“.

Spannend ist allerdings, dass die Interviewte sich an einer Stelle selbst korrigiert und einen Hinweis auf ihr persönliches Erleben gibt: „Interessiert mich – also nicht, dass es mich nicht interessiert – aber ich finde es halt nicht schlimm.“ Die Begriffe für das Erleben der Interviewten bleiben auch an dieser Stelle eher neutral, keinesfalls jedoch wertend.

Zusammenfassend zeigt sich, dass, indem die Darstellungen von erlebten Situationen kaum konkretisiert oder eingeordnet werden und zum Teil als Einzelfälle markiert werden, potenziell diskriminierendes Verhalten heruntergespielt werden kann. In den genannten Sequenzen gibt es zwei Copingstrategien: Entweder die Zeit regele, dass „so etwas“ nicht mehr gehe, oder Frauen müssten „für sich irgendwie lernen“, damit umzugehen. Strukturelle Konsequenzen, die ein solcher „anderer Humor“, „blöde Witze“, „diese Blicke“ oder „komische Bemerkungen“ mit sich ziehen können, werden nicht thematisiert.

Für die Studierenden birgt dies folgende Gefahren:

- Normalisierung von Diskriminierung: Indem diskriminierende Äußerungen als „anderer Humor“ abgetan werden, kann dies dazu beitragen, dass ähnliche Erfahrungen als Einzelfälle bewertet und nicht weiterverfolgt werden. Dies erschwert die Behebung struktureller geschlechtsbezogener Ungerechtigkeiten.
- Außerdem wird hier geschildert, was so nicht sein sollte: Das frühzeitige Labeln von diskriminierenden Erfahrungen als Einzelfälle verhindert den Blick auf strukturelle Faktoren.

Um diesem Risiko zu begegnen, ist es essenziell, die Erzählungen der Rollenmodelle mit den Studierenden auf der Basis gendertheoretischen Wissens kritisch zu reflektieren. Wichtig ist dabei, vorher das Einverständnis der Interviewpartner:innen für die Auswertung einzuholen.

Lediglich eine der 9 Interviewpartnerinnen machte ausführliche Aussagen zum Umgang mit schwierigen Erfahrungen im Berufsalltag und zeigt damit auch die Chancen, die die Einbindung von Rollenvorbildern im Hinblick auf die Bewältigung von diskriminierenden Erfahrungen bieten kann:

„Erst mal freue ich mich natürlich über jede Frau, die in die Baubranche kommt. Also der ganzen Branche hilft es auf jeden Fall, weiblicher zu werden. Und habt keine Angst, seid selbstbe-

wusst und habt auch Ansprüche an euer Arbeitsumfeld. Also ihr müsst nicht Dinge hinnehmen, sondern ihr habt einen Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, was eben nicht sexistisch oder rassistisch ist und sollte – also ich will nicht hoffen, dass es irgendwem passiert – aber wenn man doch das Gefühl hat, sich nicht wohlfühlen, dann habt ihr ein Recht darauf und sucht euch euren Vorgesetzten, sucht euch Kolleginnen und dann guckt, dass ihr da gemeinsam dran arbeitet. Wie gesagt, ihr müsst diese Kämpfe nicht alleine austragen, sondern habt ein Recht auf ein gesundes Arbeitsumfeld.“ (Transkript Interview 04, Pos. 169)

Die Aussagen tragen eher dazu bei, Risiken in Bezug auf Diskriminierung von Frauen zu mindern und ein Bewusstsein für die Bedeutung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds zu schaffen. Die betreffende Sequenz ermutigt Frauen dazu, selbstbewusst aufzutreten, ihre Ansprüche an ein respektvolles Arbeitsumfeld geltend zu machen und Unterstützung zu suchen, wenn sie sich unwohl oder diskriminiert fühlen.

Gleichwohl zeigt sich hier eine andere Gefahr: die Betonung des Alleinstellungsmerkmals „Frau“ im Bauwesen. Die Interviewpartnerin betont zunächst, sie freue sich über „jede Frau“ in der Baubranche. Vor diesem Hintergrund wird ein Bild von Weiblichkeit illustriert, das sich deutlich von der männlich dominierten Branche zu unterscheiden scheint. Allein die Tatsache, sich als Frau zu identifizieren und in der Baubranche tätig zu sein, so die Hypothese, habe eine Veränderung der Branche zur Folge. Obwohl sich die Interviewpartnerin den Schülerinnen und Studentinnen gegenüber selbstbefähigend äußert und ermutigt, für sich selbst einzustehen und sich nicht von möglicher Diskriminierung einschüchtern zu lassen, stehen die Schülerinnen und Studentinnen vor einer Handlungsambivalenz: Welche Erfahrungen können, sollen und müssen auf welche Weise bewertet werden und wie soll damit umgegangen werden?

Die Betonung der Interviewpartnerin, dass Frauen „einen Anspruch auf ein Arbeitsumfeld haben, was eben nicht sexistisch oder rassistisch ist“, unterstreicht die Notwendigkeit eines inklusiven und respektvollen Umfelds und deutet damit zugleich an, dass dieses Arbeitsumfeld ggf. im Bauwesen zu erwarten ist. Die Interviewpartnerin betont den Stellenwert von Netzwerken und zeigt den Schülerinnen und Studentinnen somit Handlungsspielraum auf.

Die Aussage, dass Frauen „diese Kämpfe nicht alleine austragen müssen“, unterstreicht die Bedeutung von Solidarität und Unterstützung. Dies kann Frauen ermutigen, sich Gehör zu verschaffen und gegen Diskriminierung vorzugehen, wis-

send, dass sie nicht isoliert sind und auf Unterstützung zählen können.

Insgesamt zeigt sich, dass Mentorinnen durchaus Handlungswege vorschlagen können, die zu einer langfristigen Veränderung diskriminierender Strukturen beitragen können. Die Markierung des „Alleinstellungsmerkmals“ des Frauenseins in der Baubranche könnte allerdings auf Studentinnen und Schülerinnen herausfordernd wirken, daher sollten auch diese Erzählungen, trotz selbstermächtigender Aussagen und dem Thematisieren von Diskriminierung, gezielt besprochen werden.

5.2 Differierende geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen

Die Darstellung weiblicher Rollenmodelle könnte zudem unabsichtlich den Erwartungsdruck auf Studentinnen hinsichtlich der Leistung, die sie später im Beruf erbringen müssen, erhöhen. Dies macht folgende Sequenz deutlich:

„Es gab allerhand Momente in den Ausbildungen, wo man sich, wo immer ich gefragt wurde, statt aller 20 Männer drum rum, was denn, also wo es um Wissensabfragen ging und dergleichen. Also wo ich schon zugesehen habe, besonders gut meine Sachen zu machen, um da einfach bestehen zu können. [...] es ist auf jeden Fall hilfreich, wenn man irgendwo in dem Bereich tätig ist, dass man so schnell, also so jung wie möglich, so weit wie möglich kommt und so gut wie möglich ist“ (Transkript Interview 06, Pos. 52–56)

In dieser Sequenz wird für das Merkmal „Frausein“ von der Interviewpartnerin sogar ein einschüchterndes Bild gemalt: eine Art körperliche Umrahmung durch 20 Männer, die sie als Person in der Mitte vermuten lässt und die sich in diesem Kontext fachlichen Fragen stellen muss. In dieser Sequenz scheint es zwischen den Zeilen eine Erwähnung des Erwartungsdrucks zu geben, dem Frauen in der Baubranche möglicherweise ausgesetzt sind:

- Der Erwartung der schnellen Karriereentwicklung: Die Formulierung „so schnell, also so jung wie möglich, so weit wie möglich“ könnte auf den Druck hinweisen, den Frauen möglicherweise empfinden, um schnell in ihrer Karriere voranzukommen.
- Erwartung der Exzellenz: Die Betonung von „so gut wie möglich“ könnte auf den Anspruch hinweisen, dass Frauen in der Branche nicht nur Fortschritte machen, sondern auch exzellente Leistungen erbringen müssen. Dies könnte darauf hinweisen, dass Frauen in der Baubranche möglicherweise das Gefühl haben,

sich überdurchschnittlich beweisen zu müssen, um ernst genommen zu werden oder Anerkennung zu erhalten.

Diese Sequenz veranschaulicht den Erwartungsdruck, sich als Frau in der Baubranche mit anderen Maßstäben messen zu müssen als die männlichen Kollegen. Interessant ist die Aussage der Interviewpartnerin hinsichtlich ihrer „Copingstrategie“ mit dem geschilderten Erwartungsdruck. Sie bilanziert, Frauen müssten „so schnell, also so jung wie möglich, so weit wie möglich kommen und so gut wie möglich ist“ – und übt damit selbst indirekt einen Erwartungsdruck auf die Studentinnen und Schülerinnen aus. Die Notwendigkeit oder Unangemessenheit der Situation wird trotz der überspitzten Darstellung zu Beginn der Sequenz vonseiten der Interviewpartnerin nicht angesprochen.

Es ist daher wichtig, solche Aussagen im Kontext zu betrachten und gendertheoretisches Wissen über Stereotypisierungen und Gender Bias sowohl bei den Studentinnen als auch bei den Rollenmodellen zu implementieren, sodass Frauen für unterschiedliche Situationen sensibilisiert werden und an Handlungssicherheit gewinnen. Ferner sollten mit den weiblichen Rollenvorbildern vor dem Einbezug in Workshops und Mentorings Gespräche geführt werden, um diese im Hinblick auf ihre Wirkmächtigkeit in ihrer Rolle als Vorbild zu coachen.

6 Fazit und Ausblick

Der vorliegende Beitrag untersucht die Möglichkeiten und Grenzen der Einbindung weiblicher Rollenmodelle in die Lehre des Bauingenieur:innenstudiums und der Berufsorientierung. Durch die sequenzielle Analyse der Daten konnte gezeigt werden, dass die Interviewpartner:innen die kreativen, sozialen und interdisziplinären Aspekte ihrer Berufstätigkeit darstellen und auf diese Weise ein Narrativ entwerfen, das indirekt auf sozialisationsbedingte Interessenslagen junger Frauen eingeht. Die technischen und mathematischen Aspekte des Studiums werden in den Interviews zwar nicht verkannt, jedoch als mindestens gleichbedeutend mit den kreativen und kommunikativen Aspekten der Tätigkeit behandelt. Zudem wird die Bedeutung kultureller Vielfalt und regionaler Unterschiede im Bauwesen hervorgehoben. Dies bietet hinsichtlich eines männlich geprägten geschlechterstereotypischen Fächernarrativs ein großes Potenzial, um junge Frauen für den Beruf des Bauingenieur:innenwesens zu begeistern. Trotz dieser vielversprechenden Ergebnisse zeigt die

sequenzielle Auswertung der Interviews aus dem Vortragsmaterial und den Podcasts, dass Erfahrungen und Erlebnisse, die in einem Kontinuum der Stereotypisierung oder gar Diskriminierung aufgrund des Geschlechts interpretiert werden könnten, kollektiv diskutiert werden sollten. Auf diese Weise können Studierende und Schülerinnen lernen, gesamtgesellschaftliche Ungleichheiten nicht als gegeben hinzunehmen, sondern konstruktiv mit diesen umzugehen.

Um die Perspektiven weiblicher Personen auf ihre Berufstätigkeit und ihre Ausbildung für die Berufsorientierung in die Lehre zu integrieren, wurden auf der Basis der Analyse folgende Überlegungen für zukünftige Lehr- und Forschungsvorhaben herausgearbeitet:

- Sensibilisierung der Vortragenden: Vor der Einbindung in die Lehre sollten Vortragende auf ihre Vorbildfunktion vorbereitet werden. Dies beinhaltet eine Reflexion über strukturelle Dimensionen von Diskriminierungserfahrungen. Zudem ist von zentraler Bedeutung, den Studierenden in diesem Kontext Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- Darstellung von Erfolg und Herausforderungen vor dem Hintergrund gendertheoretischen Wissens: Personen, die als Rollenmodelle fungieren, sollten sich vorab angeleitet mit der Frage auseinandersetzen, was sie den Studierenden vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen mit auf den Weg geben möchten. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass den Studierenden im Zuge der Schilderung schwieriger Erfahrungen immer auch Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Wichtig ist jedoch herauszustellen, dass Initiativen, die „Sichtbarmachung“ von Frauen in atypischen Berufsfeldern zum Gegenstand haben, hinsichtlich ihres Lehrgehaltes eingehender untersucht werden müssen. Die vorangegangene Analyse bewegt sich im Rahmen eines praxisorientierten Projektes und ersetzt keine umfangreiche Analyse zu den Lerneffekten von berufsbiographischen Lebensläufen auf die Karriereplanung von Berufseinsteiger:innen. Bilanzierend sollten daher folgende Fragen systematisch untersucht werden:

Was lernen Studierende aus den Erfahrungen anderer? Wie erzählen Berufspraktiker:innen aus dem Bauingenieur:innenwesen ihre Geschichten? Wie können, sollen und müssen individuelle Erzählungen in einen größeren Kontext eingearbeitet werden?

Anmerkungen

Fördermittelgeber: Stiftung Innovation in der Hochschullehre

Literatur

- Baber, Z. (2015). Considering the Interest-Convergence Dilemma in STEM Education. *The Review of Higher Education*, 38(2), 251–270. <https://doi.org/10.1353/rhe.2015.0004>
- Boes, A., Gül, K., Kämpf, T., Lühr, T. & Witte, J. (2020). Empowerment in der agilen Arbeitswelt. Analysen, Handlungsorientierungen und Erfolgsfaktoren. Haufe Group.
- Brenning, S. & Wolf, E. (2020). MINT-Projekte für Schülerinnen an Hochschulen. Analyse des Wirkungsmechanismus und Meta-Evaluation der empirischen Evidenz. *ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, (2), 111–129.
- Brewer, M., Sochacka, N. W. & Walther, J. (2025). Into the Pipeline: A freshman student's experiences of stories 'told' about engineering. *Paper presented at the 2015 ASEE Annual Conference & Exposition, Seattle, WA*. <https://peer.asee.org/24355>. <https://doi.org/10.18260/p.24355>
- Brötzmann, N. & Pöllmann-Heller, K. (2020). Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Erste Ergebnisse aus dem Teilvorhaben A „Internationale und fachkulturelle Perspektiven“. Förderkennzeichen: 01FP1714. Regensburg; München: BMBF-Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“.
- Eurostat (2021). Women in science and engineering. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>
- FRAUEN !N FÜHRUNG (F!F) – Initiative der deutschen Immobilienwirtschaft für mehr Frauen in Führungspositionen e.V. (2021). Mehr Frauen in Führung in der deutschen Immobilienwirtschaft. Wie gelingt der Wandel? https://www.frauen-in-fuehrung.info/app/download/19386456325/F!F_Branchenbefragung.pdf?t=1646662678
- Greusing, I. (2018). „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften (1st ed.). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf012q>

- González-Pérez, S., Martínez-Martínez, M., Rey-Paredes, V. & Cifre, E. (2022). I am done with this! Women dropping out of engineering majors. *DDS – Frontiers in psychology*, 13, 918439. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918439>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2023). IAB-Stellenerhebung. Aktuelle Ergebnisse, offene Stellen nach Wirtschaftszweigen. <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/aktuelle-ergebnisse/>
- Jeanrenaud, Y. (2020). MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, www.dritter-gleichstellungsbericht.de
- Kröll, K. (Gastgeberin) & Cuypers, M. (Gast). (2023). Miriam Cuypers von sbp im Jobtalk [3]. In *Der Baulöwinnen Podcast*. <https://open.spotify.com/episode/3z8S1B1wtBfKfR8SPc2f3h?si=c259478a0bc74b41>
- Kröll, K. (Gastgeberin) & Hahmann, L. (Gast). (2023). Lydia Hahmann von BFT Sotect im Jobtalk [4]. In *Der Baulöwinnen Podcast*. <https://open.spotify.com/episode/4EiSSViN3gkWtWCRHLApng?si=f341378122894619>
- Kröll, K. (Gastgeberin) & Vehlow, A. (Gast). (2023). Anja Vehlow im Jobtalk [5]. In *Der Baulöwinnen Podcast*. <https://open.spotify.com/episode/7nMksvDyShgKnzFUjvNlux?si=07424c26940a4033>
- Kröll, K. (Gastgeberin) & Bertram, A. (Gast). (2023). Anika Bertram im Jobtalk [6]. In *Der Baulöwinnen Podcast*. <https://open.spotify.com/episode/5yOIWDJT2eAYVFiECqPTPq?si=60ef5d4937ce4fa6>
- Kröll, K. (Gastgeberin) & Kemper, D. (Gast). (2023). Dalia Kemper im Jobtalk [6]. In *Der Baulöwinnen Podcast*. <https://open.spotify.com/episode/32SI5GUrZS4nNOiJvJJoC2?si=460bb05a105a4db0>
- Lockwood, P. (2006). „Someone Like Me can be Successful“: Do College Students Need Same-Gender Role Models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x>
- Loge, Lena (2021). *Von Bauingenieurinnen und Sozialarbeitern*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Lüdke, D., Runge, A. & Koreuber, M. (Hrsg.) (2015). Kompetenz und/oder Zuständigkeit: Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Marx, D. M. & Ko, S. J. (2012). Superstars „like“ me: The effect of role model similarity on performance under threat. *European Journal of Social Psychology*, 42(7), 807–812. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1907>
- Sauberer, G. (2021). Die Kraft der Vielfalt: gesellschaftliche Verantwortung, außergewöhnliche Leistung. *CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_2
- Stemmer, L. (2020). Frauen in MINT: Ein systemischer Erklärungsansatz der Leaky Pipeline. Doctoralthesis. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)
- Sochacka, N. W., Walther, J., Rich, J. R. & Brewer, M. A. (2021). A Narrative Analysis of Stories Told about Engineering in the Public Discourse: Implications for Equity and Inclusion in Engineering. *Studies in Engineering Education*, 2(2), 54–77. <https://doi.org/10.21061/see.55>
- Technische Universität Dresden (2017). Wissen schafft Wandel. Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Forschungsprojekts „Gendered University“ I.
- Technische Universität Dresden (2017). Wissen schafft Wandel. Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Forschungsprojekts „Gendered University“ II.
- Wiesner, Heike (2022). Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften (2. Auflage). Campus Verlag.
- Windolf, P. (1992). Fachkultur und Studienfachwahl. Ergebnisse einer Befragung von Studienanfängern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 44(1), 76–98.

Kontakt und Information

Kristina Kröll
Technische Universität
Eindhoven
Department of the Built Environment
k.v.kroell@tue.nl

Anna Kemperdiek
Bergische Universität
Wuppertal
Fakultät für Architektur und
Bauingenieurwesen
Referentin für Gleichstellungsfragen
kemperdiek@uni.wuppertal.de

Dr.-Ing. M. Sc. Alec Singh
Bergische Universität
Wuppertal
LuF Tragkonstruktionen
Baustatik und Baudynamik
asingh@uni.wuppertal.de

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/81365>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/81365

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240124-191433-1



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.