

Anhang

zum Leitfaden

Baustelle Chancengleichheit

für einen Berufsstand ohne Ausgrenzung

Empfehlungen an die Architektenkammern der Länder für ein gemeinsames Engagement
Informationen und Links zu den Zielen und Themen in den Handlungsfeldern

| | |
|-----------------|---------|
| #sichtbarmachen | Seite 2 |
| #informieren | Seite 4 |
| #unterstützen | Seite 7 |

Die Informationen und Links werden regelmäßig auf der Website der Bundesarchitektenkammer aktualisiert und ergänzt: www.bak.de/chancengleichheit

#sichtbarmachen

Wo steht die Chancengleichheit heute?

Erasmus+-Projekt YesWePlan!

Die Bundesarchitektenkammer ist Projektpartnerin des durch die Europäischen Institutionen geförderten Erasmus+ Projektes YesWePlan! Das Projekt behandelt das Thema der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Architektur und Ingenieurwesen. Es startete im November 2019 in Ljubljana in Slowenien und wird im Frühjahr 2022 mit einer Schlussveranstaltung in Wien, Österreich, enden.

Es verfolgt das Ziel, Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen, um das Bewusstsein für die Ungleichheit der Geschlechter im Bereich Architektur und Bauwesen zu schärfen und Lösungen zu finden, diese Situation zu verändern.

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/unterstuetzen/yesweplan/>

<https://yesweplan.eu/>

Netzwerke von und für Architektinnen

Die Netzwerke befassen sich mit den unterschiedlichen Berufsrealitäten von Planerinnen und Planern. Sie haben zum Ziel, durch die Schaffung von Vorbildern, die Bildung von Netzwerken und das Sichtbarmachen des Wirkens von Architektinnen den gesellschaftlichen Wandel zu fördern.

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/unterstuetzen/netzwerke-von-architektinnen-fuer-architektinnen/>

Führungsfrauen / Vorbilder / Erfolgsmodelle

Nur 21,3 % deutscher Führungspositionen sind durch Frauen besetzt. Dabei ist längst bekannt, dass divers arbeitende Unternehmen erfolgreicher handeln. Deutschland steht auf seinem Weg zu Diversität und Gleichberechtigung in Führung immer noch nahezu am Anfang. Gleichzeitig schauen die Unternehmen auf komplexe Herausforderungen. Ein Beschleuniger für die erfolgreiche Lösung dieser Situationen ist ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in entscheidenden Positionen. Text aus: <https://we-are-panda.com/consulting/>

Best Practice Beispiel:

Büros und Unternehmen, aber auch Verwaltungen können sich beraten lassen. Sowohl durch panda, als auch durch beispielsweise bei <https://digitaletanzformation.wordpress.com/about/>

Öffentliche Aufträge, Wettbewerbe, Jurys

Best Practice Beispiel:

https://www.bmjv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/061020_FuePogII.html

Chancengleichheit in der Lehre

Auch wenn die Zahlen der Studierenden einen größeren Frauenanteil zeigen, gibt es in der Lehre mehr Männer als Frauen:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/>

Höchstens ein Drittel der deutschen Professoren und Professorinnen sind Frauen. Die aufgeführten Statistiken schlüsseln nach Jahren bis 2018 und nach Bundesländern auf. Die Folge ist, dass auch hier zu wenig weibliche Vorbilder die Studentinnen prägen:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>

Best Practice Beispiele:

Verein zur beruflichen Förderung von Frauen: <https://www.vbff-ffm.de/>

Verband berufstätiger Mütter: <https://vbm-online.de/der-verband-2/unsere-ziele-deine-lobby/>

Rednerinnen

<http://www.male-feminists-europe.org/men4equality-warum-wir-nicht-mehr-auf-reinen-manner-events-sprechen-wollen/>

speakerinnen.org

<https://women-speaker-foundation.jimdo.com/>

<https://50prozent.speakerinnen.org/>

Veranstaltungen

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/unterstuetzen/veranstaltungen/>

Interessantes, Informatives, Beispielhaftes

Neueste Informationen und Beispiele für gelungene Chancengleichheit, interessante Portraits oder informative Beiträge.

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/unterstuetzen/interessantes-informatives-und-beispielhaftes/>

#informieren

Gemeinsame Aufgabe Chancengleichheit

Gender Pay Gap

In allen Architekturfachrichtungen steigt in den jüngeren Jahrgängen der Anteil der Frauen. Der Beruf wird weiblicher.

Doch Chancengleichheit bleibt eine Baustelle. Eine aktuelle Gehaltsstudie der Bundesarchitektenkammer macht deutlich, dass Architektinnen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Nach wie vor zeigen sich zudem Gehaltsunterschiede zwischen Architektinnen und Architekten auch bei vergleichbarem Berufsumfeld und vergleichbarer Position im Unternehmen.

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/sichtbar-machen/gender-pay-gap/>

Gender Care Gap

In Deutschland gibt es verschiedene Kennziffern, die den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern anzeigen. Der bereits geläufige Gender Pay Gap verdeutlicht die Lohnlücke zwischen beiden Geschlechtern.

Zudem gibt es den Gender Care Gap. Dieser neue Indikator wurde im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt. Er zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Diese Tätigkeiten umfassen sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294>

Statistiken

<https://bak.de/kammer-und-beruf/chancengleichheit/sichtbar-machen/statistiken/>

Rentenversicherung / Erziehungszeiten

Für Architektinnen und Architekten, die für die Erziehung ihrer Kinder eine berufliche Pause einlegen, haben viele Fragen. Wir hilfreiche Links mit wichtigen Informationen zusammengestellt.

<https://www.vw-aknrw.de/service/fragen-und-antworten/anererkennung-von-erziehungszeiten/>

<https://architektinnen-initiative.de/rente-fuer-erziehungszeiten-sichern-sie-sich-ihre-ansprueche/>

<https://www.akbw.de/service/fuer-kammermitglieder/versorgungswerk.html>

Arbeitszeitmodelle

Der schönste Job der Welt? Die Arbeitsbedingungen in vielen Architekturbüros sind nach wie vor miserabel. Insbesondere Eltern, die die Selbstausbeutung nicht mehr mitgehen können, werden verdrängt. Doch das kann sich die Branche nicht mehr lange leisten. Fünf Führungskräfte berichten, wie eine neue Arbeitskultur gelingen kann.

„Anders arbeiten“: Ein Beitrag von Rosa Grewe für DABonline

<https://www.dabonline.de/2018/07/02/anders-arbeiten-gleichberechtigung-arbeitsbedingungen-architekturbueros/>

Der EuGH schreibt vor, dass Arbeitgeber in Zukunft ein System einrichten müssen, mit dem die geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. Das sorgt auch in Architekturbüros für Verunsicherung. Dabei sind die Details noch nicht klar.

„Revival der Stechuhr?“ Ein Beitrag von Lia Möckel für DABonline

<https://www.dabonline.de/2020/01/03/revival-der-stechuhr-arbeitszeiterfassung-im-architekturbuero/>

Weitere Informationen:

<https://architektinnen-initiative.de/neue-arbeitszeitmodelle-mehr-balance-statt-halbe-sachen/>

https://www.aknw.de/fileadmin/user_upload/AKNW-Broschueren/LeitfadenArbeitszeitmodelle_1_.pdf

Ausstellung FRAU ARCHITEKT

Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf

Die Ausstellung erzählt davon, dass die Baugeschichte der letzten 100 Jahre auch eine Geschichte der Architektinnen ist. Sie präsentiert Frauen, die unsere Architektur maßgeblich beeinflusst haben oder noch heute prägen. In Portraits, Werkbeispielen und ganz persönlichen Geschichten von Architektinnen aus Deutschland und Griechenland bekommt die Rolle von Frauen in der Architektur endlich die Sichtbarkeit, die sie längst schon verdient hätte.

Die Ausstellung beginnt mit den Pionierinnen, die um 1900 als erste überhaupt Architektur studierten und den wegweisenden Versuch unternahmen, sich in dem Männerberuf zu etablieren. Sie endet mit der Baugeschichte der Nachwendezeit und exemplarischen Protagonistinnen aus Berlin und Athen. Ergänzt wird die Ausstellung durch ein Rahmenprogramm, das die griechische Seite in den Fokus nimmt. (Expertengespräche, Architektur-Rundgänge).

<https://dam-online.de/en/?s=Frau+Architekt&lang=en>

Zuletzt (10.5. – 10.6.2021) war die Ausstellung FRAU ARCHITEKT im Goethe-Institut Athen zu sehen.

https://www.goethe.de/ins/gr/de/sta/ath/ver.cfm?fuseaction=events.detail&event_id=22163661&



#unterstützen

Aktiv werden für Chancengleichheit.

Angebot der Fortbildungsakademien der Länderarchitektenkammern

Die ständige Entwicklung neuer Techniken fordert auch von Architektinnen und Architekten aller Disziplinen eine kontinuierliche Fortbildung und damit Erweiterung und Aktualisierung wichtiger Kenntnisse. Nur wer auf dem Stand des Wissens ist, kann verantwortungsbewusst und zukunftsorientiert tätig sein.

<https://bak.de/kammer-und-beruf/fortbildung/>

Förderprogramme / Coaching / Mentoring

Angebote für Gründerinnen

Gründerinnen haben andere Werte (eher Nachhaltigkeit als Gewinnorientierung), nur 15% der Gründerinnen sind Frauen, Frauen gründen tendenziell kleinere Unternehmen und bestehende Förderungen sind auf Bedürfnisse von Männern zugeschnitten.

https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Vernetzung/Frauen-unternehmen/frauen-unternehmen_node.html

<https://deutschestartups.org/2019/04/11/nur-151-der-deutschen-startup-gruenderinnen-sind-frauen/>

<https://gruenderinnenzentrale.de/>

<https://www.her-career.com/>

<http://weiberwirtschaft.de/home/>

<https://www.zgs-consult.de/arbeit/beratung-von-existenzgruenderinnen/-/unternehmerinnen/>

Mentoring

Mentoring-Programme: Tipps für die richtige Auswahl:

<https://www.businessladys.de/mentoring-programme-auswahl/>

Nachwuchsprojekt „Mentoring für Frauen“ für Studentinnen und Doktorandinnen aller

Brandenburgischen Hochschulen: <https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.250954.de>

<https://www.hypovereinsbank.de/hvb/ueber-uns/das-unternehmen/digitalisierung-innovationen/gruenderinnen-mentoring>

Förderung junger Planerinnen und Planer

Nexture+ ist das Netzwerk der zukünftigen Innenarchitektinnen und Architekten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Nachwuchsorganisation wurde aus den Reihen der Fachschaften gegründet und soll den Austausch unter den Studierenden über die Hochschulstandorte hinweg fördern: <https://nexture.plus/>

Best Practice Beispiele:

Seit jeher engagiert sich der bdia in der Nachwuchsförderung und unterstützt die Studierenden auf ihrem Weg. Um den angehenden Innenarchitektinnen und Innenarchitekten die Vorteile an einem Berufsnetzwerk wie dem bdia näherzubringen, wurde das bdia -Mentoringsystem entwickelt.

https://bdia.de/wp-content/uploads/2019/12/bdia-Mentoring-Studenten_2020.pdf

Nachwuchsprojekt „Mentoring für Frauen“ für Studentinnen und Doktorandinnen aller Brandenburgischen Hochschulen: <https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.250954.de>

Büronachfolge / Partnerschaften

Ein eigenes Architektur- oder Ingenieurbüro aufzubauen ist für viele eine attraktive Vorstellung. Sich dadurch einen Namen zu machen und eigene Ideen zu verwirklichen sind nur zwei von vielen Motiven. Den Plan, sich selbständig zu machen, fassen die meisten in einer ohnehin geschäftigen Phase des Lebens. Familienplanung, der Bau oder die Renovierung des Eigenheims und eine verantwortungsvolle berufliche Position mit einer 40- oder 50-Stunden-Woche fallen nicht selten zusammen.

Ein Beitrag von von Andreas Preißing und Iris Kuhn bei DABonline (23.2.2021):

<https://www.dabonline.de/2021/02/23/gruendung-uebernahme-eigenes-architekturbuero-selbststaendig-machen/>

Informationen zum Thema Büronachfolge von den Architektenkammern Baden-Württemberg und Berlin:

<https://www.akbw.de/service/fuer-kammermitglieder/bueroberatung/bueronachfolge.html>

<https://www.ak-berlin.de/service/bueronachfolge.html>

Im Mai und Juni 2021 führten die Architektenkammern der Länder unter Federführung der Bundesarchitektenkammer eine Online-Befragung aller Kammermitglieder zu den berufspolitischen Themen, u. a. auch zur Büronachfolge und Gründungsbereitschaft:

<https://bak.de/politik-und-praxis/wirtschaft-und-mittelstand/umfragen-kammermitglieder/berufspolitische-befragung/>

Entscheidungen in Planungsfragen

Best Practice Beispiele:

Internationales Symposium im Rahmen des Women in Architecture Festivals 2021, das den weiblichen Blick auf das Thema "Wohnen / Wohnbau" in den Blick nimmt. Was denken und was planen Architektinnen/Stadtplanerinnen/Landschafts- und Innenarchitektinnen? Gibt es einen "weiblichen" Blick und eine "weibliche" Entwurfsaufgabe? Die Diskussion startet jetzt.

<https://www.facebook.com/FutureofResidentialLiving/>

Forschung und Dienstleistungsaufträge

Vielfalt ist ein Faktor für Exzellenz. Im Interesse von Forschung, Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft müssen deswegen die unterschiedlichen Denkansätze von Frauen und Männern konsequenter genutzt werden.

Frauen und Männer sollen mit gleichen Chancen an wissenschafts-, forschungs- und förderpolitischen Entscheidungsprozessen mitwirken. Dieser Anspruch ist noch nicht verwirklicht, wie aktuelle Zahlen belegen:

Der von der EU-Kommission vorgelegte Bericht „She Figures 2018“ verdeutlicht, dass Frauen im Bereich der Forschung der 28 EU-Länder mit 33,4 Prozent (Deutschland: 28,0 Prozent) im Jahr 2015 nach wie vor unterrepräsentiert waren.

<https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/wissenschaft-und-forschung/eu-forschung/>

Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz

<https://www.mascontext.com/issues/27-debate-fall-15/room-at-the-top-sexism-and-the-star-system-in-architecture/>

<https://www.dezeen.com/2017/10/31/reader-comments-update-architecture-sexism-gender-harvey-weinstein-hollywood/>

<https://www.architecturaldigest.com/story/gender-parity-in-architecture>