

Leitfaden für einen Berufsstand ohne Ausgrenzung

## **Baustelle Chancengleichheit**

Empfehlungen an die Architektenkammern der Länder  
für ein gemeinsames Engagement

Entwurf zur finalen Abstimmung im BAK-Vorstand am 24.11.2021

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
Hintergrund & Vorgehen	2
1. <b>Ausgangslage</b>	3
2. <b>Einladung zum Handeln</b>	3
Handlungsfelder	4
3 <b>Fazit</b>	6
Anhang	6
Material und Zugang	

## Hintergrund

Auf Empfehlung des BAK-Präsidiums hat der Vorstand in seiner Sitzung am 14.11.2018 die Einrichtung einer Projektgruppe „Chancengleichheit“ zum 1.1.2019 beschlossen. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung von Chancengleichheit in Architektur und Stadtplanung zu entwickeln. Dazu müssen Bündnisse geschlossen und Missstände klar benannt werden, zum Beispiel die wirtschaftliche Benachteiligung von Planerinnen am Markt.

Außerdem soll dem Thema „Chancengleichheit“ im Verbund mit bereits bestehenden Netzwerken, beispielsweise dem Verband Deutscher Unternehmerinnen, mehr politische Wirksamkeit verliehen werden. Ziel ist das Aufbrechen bestehender Strukturen, die zu ungleicher Behandlung zwischen Planerinnen und Planern führt. Da es sich um ein aktuelles gesamtgesellschaftliches Thema handelt, sollte die Projektgruppe gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden.

## Vorgehen

Die Projektgruppe hat diesen Auftrag gerne angenommen und konkrete Handlungsempfehlungen mit viel Umsicht formuliert. Da nicht alle Länderarchitektenkammern Personen entsandt haben, wurde in den Diskussionen versucht, auch die Perspektive derjenigen einzunehmen, die hier bisher wenig Handlungsbedarf sahen oder sich aus anderen Gründen an dem Austausch nicht beteiligten. Mit der Empfehlung, den Weg in einen Berufsstand ohne Ausgrenzung schrittweise anzugehen, wurde den unterschiedlichen Haltungen und Aktivitäten Rechnung getragen.

Während des Bearbeitungszeitraums wechselten die Formate nicht nur, aber auch Pandemie-bedingt von Treffen in Berlin und Hamburg zu online Meetings und gemeinschaftlicher Arbeit an digitalen Unterlagen. Dabei wurde mehrfach die Diskussionen auch für weitere Kolleginnen und Kollegen geöffnet, beispielsweise an einem Symposium mit der Fragestellung „Digitalisierung – Chancen für Gleichstellung“ oder an dem WIA Festival in Berlin.

Berichte über Aktivitäten aus den einzelnen Bundesländern waren ein wichtiger Bestandteil der Vernetzungsarbeit, ebenso, wie jene aus dem Europäischen Umfeld. So konnten aktuelle Studien herbeigezogen und Herangehensweise anderer als Inspiration genutzt werden.

Zu der Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit gehörte auch die fortdauernde Abwägung, wieviel Raum die Frage der Gleichstellung der Geschlechter erhalten solle und wie intensiv auch andere Aspekte ungleicher Chancenverteilung einzubeziehen seien.

Den Mitgliedern der Projektgruppe Chancengleichheit hat die gemeinsame Arbeit Freude bereitet und sie hoffen, dass der vorgelegte Leitfaden hilfreich wirken kann – angesichts des notwendigen Wandels auch unseres Berufsstandes.

## 1. Ausgangslage

Chancengleichheit zu fördern bedeutet auch anzuerkennen, dass momentan nicht alle Menschen mit denselben Privilegien ausgestattet sind. Zahlreiche Statistiken hinsichtlich der Gehälter belegten eine ungleiche Verteilung in Deutschland und in unserem Berufsstand, wie auch ein Blick in die Entscheidungsgremien, die vielfach sehr homogen zusammengesetzt sind, zeigt. Gesellschaftliche Ungleichheit wurde lange mit dem Fokus der Geschlechtergerechtigkeit diskutiert und tritt hier heute noch am schärfsten hervor, doch das Thema umfasst auch Fragen der Herkunft und der Anerkennung von Menschen, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen oder Neigungen.

Aus der Erkenntnis heraus, dass Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen sowie Stadtplanerinnen und Stadtplaner nicht alleine den gesellschaftlichen Wandel erreichen, dieser aber ohne sie auch nicht möglich ist, wurde 2019 in der BAK eine Projektgruppe zum Thema Chancengleichheit gegründet. Der Berufsstand und seine Zukunft werden hier nicht isoliert unter einem einzelnen Fokus betrachtet, sondern immer in Bezug zu der gesellschaftlichen Realität.<sup>1</sup> Mehr Diversität und strukturelle Offenheit fördern nicht nur die Teilhabe unserer Mitglieder, sondern immer auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Berufsstands.<sup>2</sup>

## 2. Einladung zum Handeln

Bestehendes zu verändern ist aufwändig, besonders für diejenigen, die sich ihrer Privilegiertheit wenig bewusst sind und für mehr Beteiligung persönlichen Verzicht befürchten. Ihnen scheint der mittelfristige Gewinn vielleicht eher abstrakt. Daher hat die Projektgruppe den vorliegenden Leitfaden bewusst so formuliert, dass der gemeinsame Weg zu mehr Chancengleichheit stufenweise begangen wird. Einige mögen bereits länger unterwegs sein, andere starten jetzt.

### Strukturen schaffen

- Die Einrichtung von Arbeitsgruppen in den Länderarchitektenkammern zum Thema Chancengleichheit im Beruf.
- Die Vernetzung dieser Länderarbeitsgruppen über die BAK zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch etwa zweimal jährlich.
- Eine jährliche Überprüfung und Bericht an die eigenen Mitglieder, wie die Chancengleichheit in den jeweiligen Länderarchitektenkammern verbessert werden konnte.

---

<sup>1</sup> Der Regierungsentwurf eines „Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ setzt deutliche Zeichen. Auch wenn die Verwaltungskörperschaften der freien Berufe davon noch ausgenommen werden, können in den Länderkammern jetzt die Weichen für mehr Chancengleichheit und Vielfalt gestellt werden.

<sup>2</sup> Die ökonomisch erfolgreichsten Planungsbüros weltweit sind überdurchschnittlich heterogen geführt.

### 3. Handlungsfelder

*„In allen Bereichen und Situationen des gesellschaftlichen Lebens, in denen Ressourcen, Positionen oder Lebensverhältnisse begehrt sind und Menschen um sie konkurrieren, soll niemand wegen seiner sozialen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, seiner Religionszugehörigkeit oder wegen anderer persönlicher Merkmale im Vorteil oder im Nachteil sein.“<sup>3</sup>*

Die Projektgruppe hat drei Handlungsfelder identifiziert und dazu Empfehlungen formuliert, die für mehr Chancengleichheit sorgen, indem sie Vielfalt **sichtbarmachen**, über Unterschiede **informieren** und Veränderungen **unterstützen**.

Die 16 Architektenkammern der Länder vertreten eine Vielzahl von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und können durch das Sichtbarmachen, Informieren und Unterstützen einen wertvollen Beitrag zur Chancengleichheit leisten und Ihre Verantwortung in der Gesellschaft wahrnehmen. Mit dem Leitfaden „Baustelle Chancengleichheit“ werden konkrete und wichtige Maßnahmen in unterschiedlichen Kategorien anhand gegeben:

#### #sichtbarmachen

- Anstreben einer Gremienbesetzung entsprechend dem Anteil der Kammermitglieder hinsichtlich Geschlechtes, Alter und weiteren spezifischen Gruppierungen.
- Umsetzung gendergerechter Sprache, die nicht einzelne Gruppen „mitmeint“, sondern alle berücksichtigt und klar bezeichnet.
- Auf eine angemessene Beteiligung aller in öffentlichen Veranstaltungen, Wettbewerbsjurs sowie bei der Auslobung von Architekturpreisen einwirken.
- Bei der Darstellung positiver Beispiele auf eine ausgewogene Auswahl der Akteurinnen, Akteure und Projekte dabei auch auf inklusive Planungsinhalte achten.
- Veröffentlichen, Begleiten und Initiieren von multiplizierbaren Formaten mit Vorbildcharakter.
- Verstärkung der Kommunikation und Verknüpfung von Hochschulen und Architektenkammern, um die relevanten Themen direkt in die Ausbildung einfließen zu lassen.

---

<sup>3</sup> Zitat Prof. i.R. Dr. Wulf Hopf, ehem. Hochschullehrer für Erziehungswissenschaften



## #informieren

- Erheben der Mitgliederstatistik in allen oben erwähnten Handlungsfeldern und Kommunizieren der Fakten von Ungleichheit wie dem Gender Pay Gap und dem Gender Care Gap.
- Informationsangebote rund um Fragen zu Rentenversicherung und Erziehungszeiten zur Verfügung stellen.
- Material zu Arbeitszeitmodellen für den Berufsstand erarbeiten und kommunizieren.
- Regelmäßige Berichterstattung von Netzwerkaktivitäten, insbesondere auf bestehende Netzwerke hinweisen.
- Innovative Zusammenarbeit durch Informationen und Hinweise auf Förderprogramme unterstützen.

## #unterstützen

- Anbieten thematisch passender und zielgruppengerechter Fortbildungen für benachteiligte Gruppen des Berufsstands.
- Gezielte Ansprache aller Absolvierenden der Hochschulen, um sie zur Mitwirkung in die Kammern einzuladen, also auch aktuell weniger vertretener Planerinnen und Planern.
- Einrichten eines Mentoring-Programms für Mitglieder, das bewusst auch der Vernetzung und Förderung aller dient, dabei auch den Nachwuchs einbeziehen.
- Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Berufsstand.
- Beratungen zur Existenzgründung, Büronachfolge und Partnerschaft, aber auch allgemeine Karriereberatung und Beratung zur Förderberatung.
- Prüfung der Einrichtung einer Stelle, an die sich die Mitglieder im Fall von Diskriminierung oder Belästigung wenden können.

## 4. Fazit

Als Planerinnen und Planer aller Fachrichtungen sind wir maßgeblich für die Gestaltung der Lebensräume einer zunehmend diversen Gesellschaft verantwortlich. Digitalisierung, Klimaschutz und demografische Veränderungen bringen weitere Herausforderungen in unseren beruflichen Alltag, und es erfordert Mut, alle einzuladen, mitzugestalten und sich einzubringen.

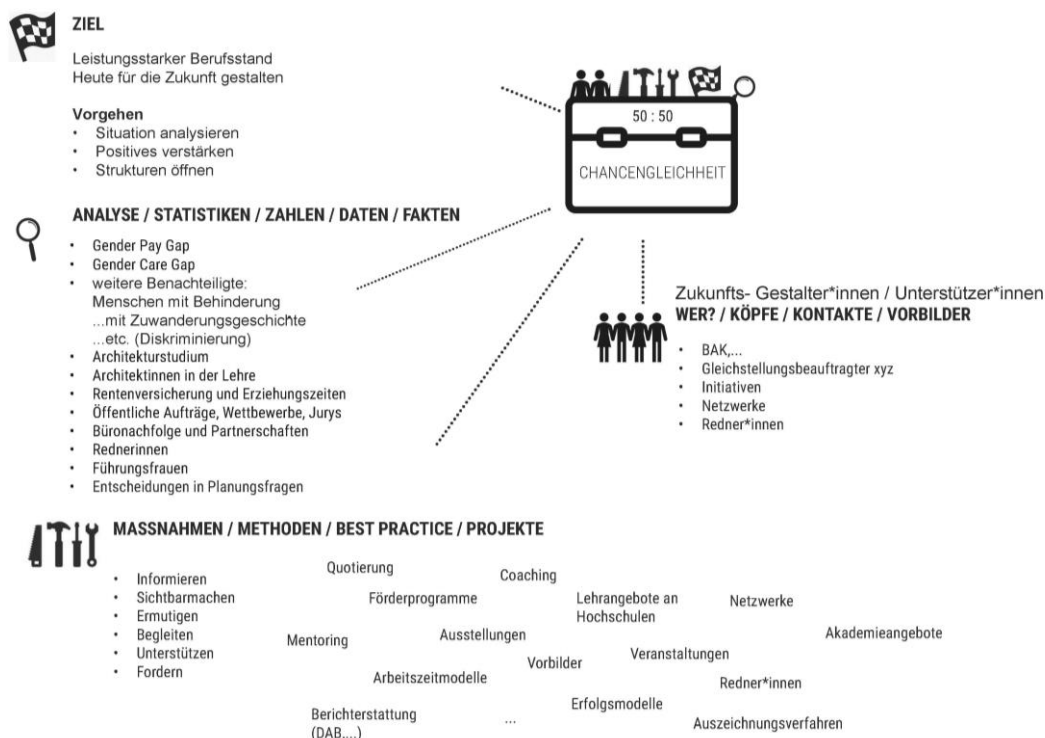
Aber dieser Weg eröffnet Chancen, die wir – alle gemeinsam – gut nutzen können.

### Anhang Material und Zugang

Die Projektgruppe Chancengleichheit hat während der Laufzeit umfassendes Material gesammelt und ausgewertet. Der hier vorgelegte Leitfaden kann als Handlungsanweisung verstanden werden, der Anhang mit dem zusammengetragenen Material als Hilfe zur Umsetzung.

Um ihn als „Werkzeugkasten zur Verfügung zu stellen, und um den Stand der Unterlagen möglichst aktuell zu halten, wurde auf der BAK Website der Unterordner Chancengleichheit eingefügt.

[www.bak.de/chancengleichheit](http://www.bak.de/chancengleichheit)



## 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](http://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](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](http://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](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&](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://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](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>