

# BERUFSPOLITISCHE BEFRAGUNG 2021

## TEIL 2: CHANCENGLEICHHEIT / VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung  
selbstständig tätiger und abhängig beschäftigter  
Mitglieder der Architektenkammern der Länder  
zu aktuellen berufspolitischen Themen im Jahr 2021



# INHALTSVERZEICHNIS

Studiensteckbrief .....	3
Management Summary .....	6
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle in Architektur- / Planungsbüros .....	15
Frauenanteil an leitenden Positionen in Architektur- / Planungsbüros .....	21
Verfügbarkeit flexibler Arbeitszeitmodelle für abhängig beschäftigte Kammermitglieder .....	28
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	39
Vollzeit- und Teilzeittätigkeit .....	63
Bewerbung um eine Führungsposition .....	72
Chancenungleichheit / Diskriminierung aufgrund des Geschlechts .....	89
Charakterisierung der Befragtengruppe .....	93

# STUDIENSTECKBRIEF

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer bundesweiten **Online-Befragung**, an der sich die **Architektenkammern aller Länder** beteiligten.

Vom **1. bis zum 21. Juni 2021** wurden sowohl die selbstständig tätigen als auch die abhängig beschäftigten Mitglieder der Architektenkammern der Länder befragt (nur Mitglieder bis 70 Jahre / in einigen Kammern nur per E-Mail erreichbare Mitglieder). Zu der Befragung eingeladen wurden insgesamt 87.171 Kammermitglieder.

Die Angaben von **14.176 Kammermitgliedern** flossen nach der Datenbereinigung (z.B. um Mitglieder im Ruhestand) in die länderübergreifende Datenanalyse ein (bereinigte Rücklaufquote: **16,3%**).

**Gewichtung:** Da die Rücklaufquoten der einzelnen Länderkammern teils deutlich voneinander abweichen (Rücklaufquoten zwischen 7% und 27%), wurde der Datensatz nach Länderkammern gewichtet, d.h. die Fälle wurden so gewichtet, dass die einzelnen Länderkammern entsprechend ihres Anteils an allen Kammermitgliedern im Datensatz repräsentiert sind.

# RÜCKLAUF NACH BUNDESLAND

Bundesland	Rücklaufquote
Saarland	26,9%
Nordrhein-Westfalen	24,0%
Bremen	22,4%
Niedersachsen	22,2%
Thüringen	22,2%
Sachsen-Anhalt	22,1%
Hamburg	21,7%
Bayern	15,5%
Baden-Württemberg	15,4%
Rheinland-Pfalz	15,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14,5%
Sachsen	13,6%
Hessen	12,2%
Schleswig-Holstein	10,2%
Brandenburg	7,9%
Berlin	6,8%
<b>Gesamt</b>	<b>16,3%</b>

# BEFRAGUNGSINHALTE

Die Berufspolitische Befragung 2021 umfasst insgesamt 7 Themenblöcke:

1. Büronachfolge / Gründungsbereitschaft
- 2. Chancengleichheit im Architektenberuf / Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf abhängig beschäftigte Kammermitglieder
4. Auswirkungen des HOAI-Urteils und der neuen HOAI vom 01.01.2021
5. Personalsituation in der Bauverwaltung
6. Entscheidungskriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle / Berufspraktische Relevanz der Hochschulausbildung
7. BIM

Im vorliegenden Berichtsband werden die Ergebnisse zum 2. Themenblock dargestellt. Diese Ergebnisse beruhen auf den Antworten aller 14.176 befragten Kammermitglieder.

# ZUSAMMENFASSUNG ZENTRALER ERGEBNISSE

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## ANGEBOT FLEXIBLER ARBEITSZEITMODELLE

Etwas mehr als drei Viertel der abhängig beschäftigten Befragten haben die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten / Home-Office oder zur Nutzung von Gleitzeit. Die Option einer Teilzeittätigkeit bietet sich 70% der abhängig beschäftigten Befragten.

Deutlich seltener erhalten abhängig Beschäftigte von ihren Arbeitgebern das Angebot, ein Arbeitszeitkonto (25%) oder ein Sabbatjahr (16%) zu nutzen.

Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2015 werden alle Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung heute häufiger angeboten. Dies gilt insbesondere, sicher auch aufgrund der Corona-Pandemie, für das Mobile / Home-Office: 77%, und damit rund dreimal so viele wie 2015 (27%), können diese Möglichkeit heute nutzen.

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die ein Arbeitszeitkonto nutzen oder ein Sabbatjahr nehmen können, hat sich seit 2015 etwa verdoppelt.

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## NUTZUNG FLEXIBLER ARBEITSZEITMODELLE

90% der Beschäftigten, denen Gleitzeit oder Mobile / Home-Office angeboten werden, nutzen diese Angebote.

Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit nutzen rund zwei Drittel der abhängig Beschäftigten, die die Möglichkeit dazu haben. Etwa die Hälfte macht von der Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit Gebrauch.

Die Möglichkeit eines Sabbatjahres nutzt nur eine Minderheit (5%).

Abhängig Beschäftigte, die minderjährige Kinder haben oder eine pflegebedürftige Person betreuen, nutzen – abgesehen vom Sabbatjahr – alle Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung häufiger als Beschäftigte ohne entsprechende Betreuungsaufgaben. Dies gilt insbesondere für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit (63% vs. 27%).

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die deutliche Mehrheit der abhängig beschäftigten Kammermitglieder gibt an, an ihrer Arbeitsstelle werde bei der Urlaubs- und der Terminplanung Rücksicht auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Person) genommen und es bestehe die Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern.

Rund jeder Zweite gibt an, an seinem Arbeitsplatz werde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst gefördert.

Dass Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen oder Teilzeittätige weniger verantwortungsvolle Aufgaben erhielten, wird häufiger verneint als bestätigt.

Insgesamt bewerten die abhängig beschäftigten Kammermitglieder ihre Arbeitsstelle in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „gut“ (2,2\*).

Im Vergleich zur 2015er Befragung fällt die diesjährige Bewertung deutlich positiver aus: 70% beurteilen ihre Arbeitsstelle bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktuell als sehr gut oder gut. 2015 waren es 58%.

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## TEILZEITTÄTIGKEIT

71% der abhängig Beschäftigten sind derzeit vollzeit-, 27% teilzeittätig.

Vor allem Beschäftigte mit minderjährigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen sind teilzeittätig (mit: 43% / ohne: 13%).

Obwohl Männer und Frauen gleich häufig angeben, Kinder unter 18 Jahren zu haben und/oder eine pflegebedürftige Person zu betreuen, sind Frauen deutlich häufiger teilzeittätig als Männer (47% vs. 10%). Dies deutet darauf hin, dass die Betreuungsarbeit vor allem von Frauen übernommen wird.

Diese Vermutung wird dadurch bestätigt, dass Frauen deutlich häufiger als Männer einer Teilzeittätigkeit nachgehen, um Zeit für die Kinderbetreuung oder die Familie zu haben.

Männer begründen die Wahl einer Teilzeittätigkeit häufiger mit dem Wunsch nach mehr Zeit für Freizeitaktivitäten oder eine weitere berufliche Tätigkeit.

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## FRAUEN IN LEITENDEN POSITIONEN

Die Geschlechterverteilung in Architektur- und Planungsbüros ist mit Blick auf die Stellen mit unmittelbarem Projektbezug ausgeglichen (49% Frauen, 51% Männer).

Bezogen auf Positionen mit Führungsverantwortung zeigt sich ein anderes Bild: 70% dieser Positionen sind nach Angaben der Büroinhaber mit Männern, 30% mit Frauen besetzt. Dieses Ergebnis gilt unabhängig von der Größe der Büros.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer in Büros, Unternehmen oder Behörden tätig sind, in denen es keine Führungspositionen gibt.

Eine Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist also, dass sie grundsätzlich seltener Zugang zu Führungspositionen haben.

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## BEWERBUNG UM LEITENDEN POSITIONEN

Männer bewerben sich, sofern es Führungspositionen gibt, häufiger auf diese Stellen als Frauen. Das ist in Teilen damit zu erklären, dass Vollzeittätige sich häufiger auf Führungspositionen bewerben als Teilzeittätige.

Da Frauen deutlich häufiger teilzeittätig sind als Männer, ist auch dies eine Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Doch selbst bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeittätigen bewerben Männer sich häufiger um Führungspositionen als Frauen.

Die Bewerbungen von Männern verlaufen häufiger erfolgreich als die von Frauen (81% vs. 77%). Das ist damit zu erklären, dass Bewerberinnen häufiger teilzeittätig sind als Bewerber und Bewerbungen Teilzeittätiger auf Führungspositionen häufiger erfolglos verlaufen als Bewerbungen Vollzeittätiger.

# ZENTRALE ERGEBNISSE

## CHANCENUNGLEICHHEIT / DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS

Ein Fünftel der Befragten hat im Berufsleben schon einmal Chancenungleichheit oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt.

Dabei handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Frauen (41% vs. 7%).

Frauen berichten in erster Linie von schlechterer Bezahlung, gefolgt von Diskriminierung als Bauleiterin / auf der Baustelle und Benachteiligungen aufgrund von (möglicher) Schwangerschaft / Elternzeit / Kinderbetreuung.

Männern haben Diskriminierung nahezu ausschließlich in Form einer bevorzugten Einstellung oder Beförderung von Frauen aufgrund der Frauenquote erlebt.

# DETAILLIERTE DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE: SELBSTSTÄNDIG TÄTIGE KAMMERMITGLIEDER

# MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG

## ANGEBOT IN ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS

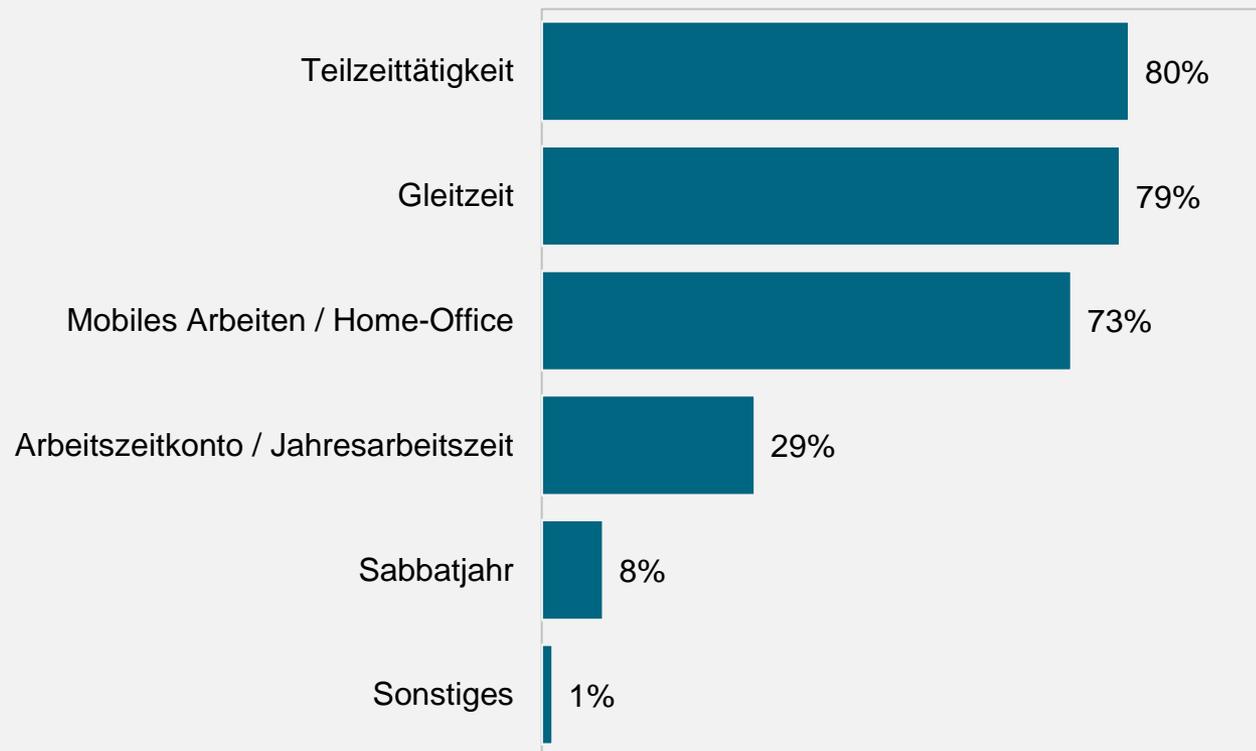
In der Mehrheit der Büros mit Personal sind Teilzeittätigkeit (80%), Gleitzeit (79%) bzw. Mobiles Arbeiten / Home-Office (73%) möglich.

Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit kann in nahezu einem Drittel der Büros gewählt werden. Wenig verbreitet ist die Möglichkeit eines Sabbatjahres (8%).

Ab einer Bürogröße von 10 und mehr Beschäftigten steigt der Anteil der Büros, die Teilzeittätigkeit, Gleitzeit oder Mobiles Arbeiten / Home Office anbieten, sprunghaft an.

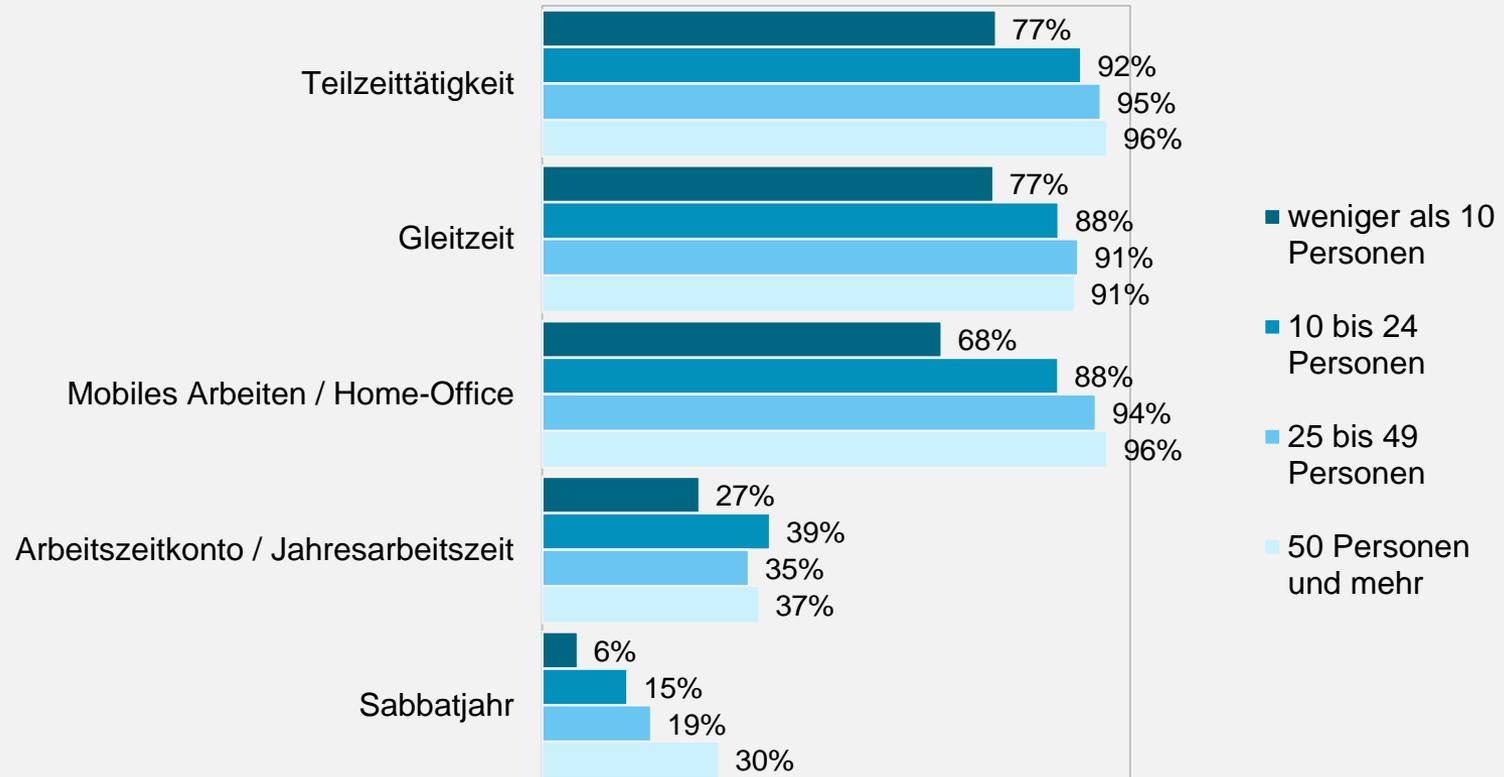
Der Anteil der Büros, die ein Sabbatjahr ermöglichen, steigt demgegenüber kontinuierlich mit zunehmender Bürogröße.

# WELCHE FLEXIBLEN ARBEITSZEIT MODELLE WERDEN IN IHREM BÜRO ANGEBOTEN BZW. WÄREN GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH?



Basis: selbstständig Tätige, die Personal beschäftigen / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# WELCHE FLEXIBLEN ARBEITSZEIT MODELLE WERDEN IN IHREM BÜRO ANGEBOTEN BZW. WÄREN GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH?



Basis: selbstständig Tätige, die Personal beschäftigen / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# NUTZUNG DER MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG

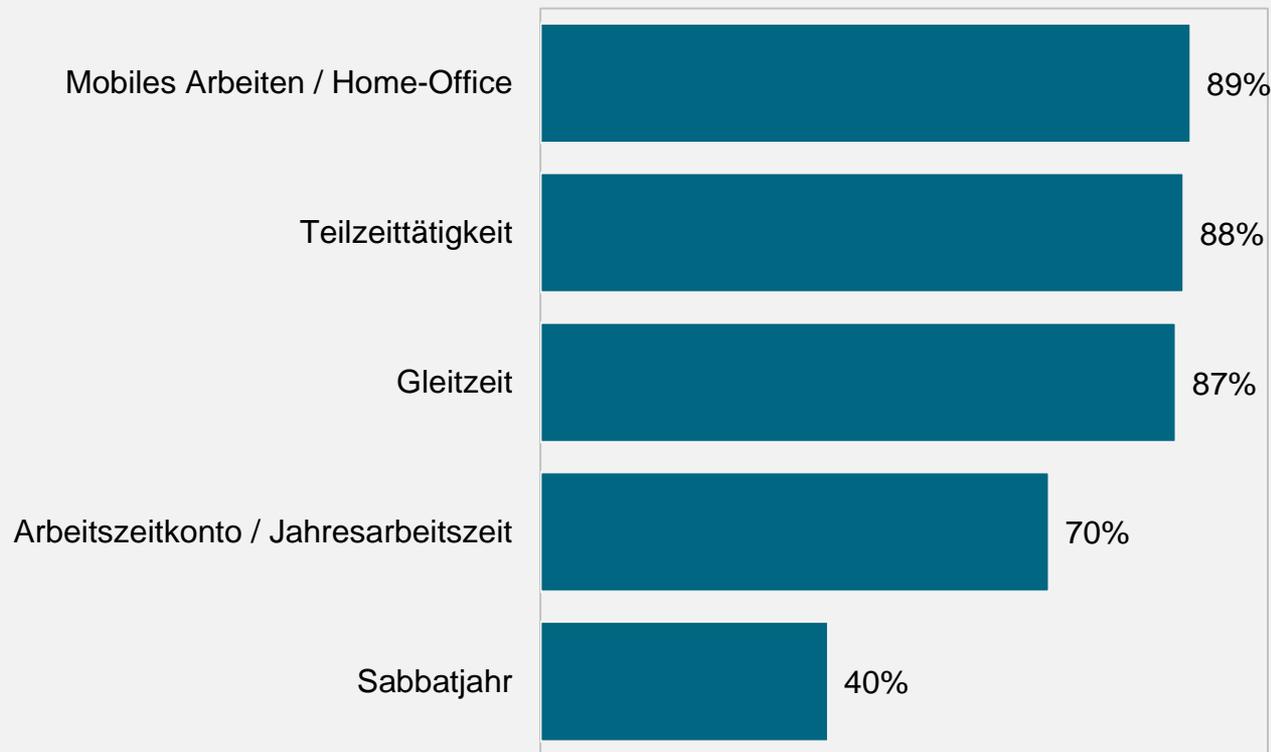
In rund 90% der Büros, die Teilzeit, Gleitzeit oder Mobiles Arbeiten / Home Office anbieten, werden diese Modelle auch genutzt.

Ein Arbeitszeitkonto / Jahresarbeitszeit wird in 70% der Büros, die dieses Modell anbieten, durch die Arbeitnehmer genutzt.

Ein Sabbatjahr wird in 40% der Büros in Anspruch genommen, die es anbieten.

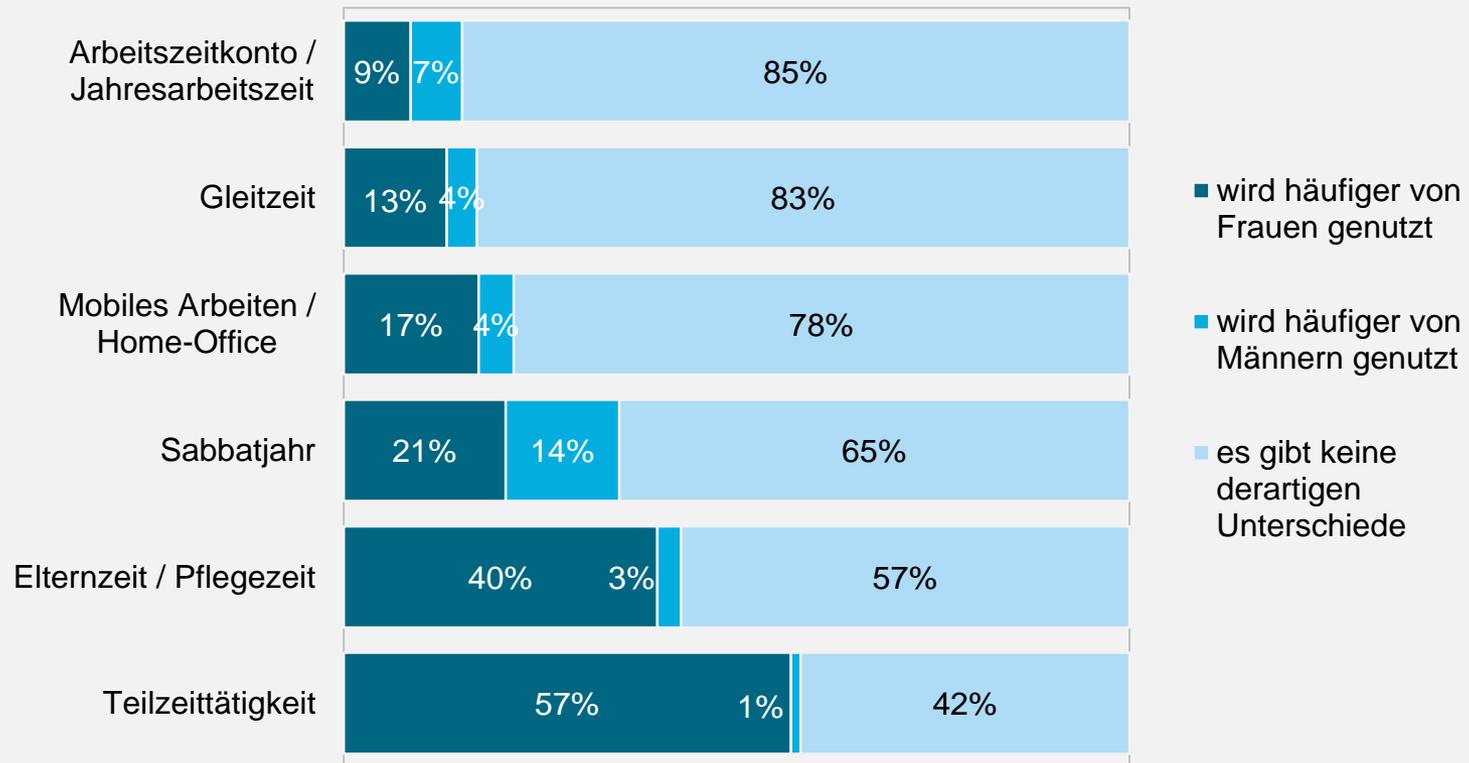
Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle gibt es vor allem bezogen auf Teilzeittätigkeit sowie Eltern- bzw. Pflegezeit: diese Modelle werden aus Sicht von 57% (Teilzeit) bzw. 40% (Eltern-/Pflegezeit) der Inhaber häufiger von Frauen als von Männern genutzt.

# WELCHE DER IN IHREM BÜRO ANGEBOTENEN MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG WERDEN GENUTZT?



Basis: selbstständig Tätige, die Personal beschäftigen und das jeweilige Arbeitszeitmodell anbieten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# GIBT ES HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT DER NUTZUNG DIESER MODELLE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE?



Basis: selbstständig Tätige, die Personal beschäftigen, und das jeweilige Arbeitszeitmodell anbieten

## PERSONAL MIT UNMITTELBAREM PROJEKTBEZUG BZW. MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Die Geschlechterverteilung in Architektur- und Planungsbüros ist mit Blick auf die Stellen mit unmittelbarem Projektbezug ausgeglichen (49% Frauen, 51% Männer).

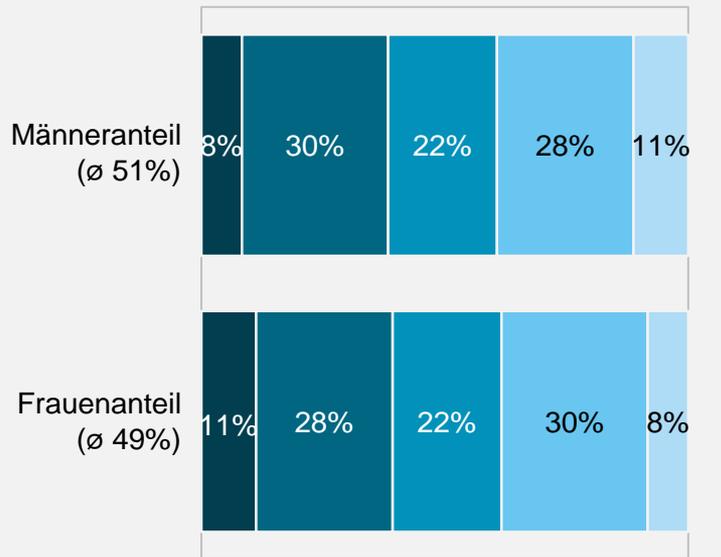
Bezogen auf Positionen mit Führungsverantwortung zeigt sich ein anderes Bild: 70% dieser Positionen sind nach Angaben der Büroinhaber mit Männern, 30% mit Frauen besetzt.

Dieses Ergebnis gilt unabhängig von der Größe des Büros.

In fast jedem zweiten Büro mit Personal werden sämtliche Führungspositionen von Männern ausgefüllt (45%). Ausschließlich weibliches Führungspersonal haben 11% der Büros.

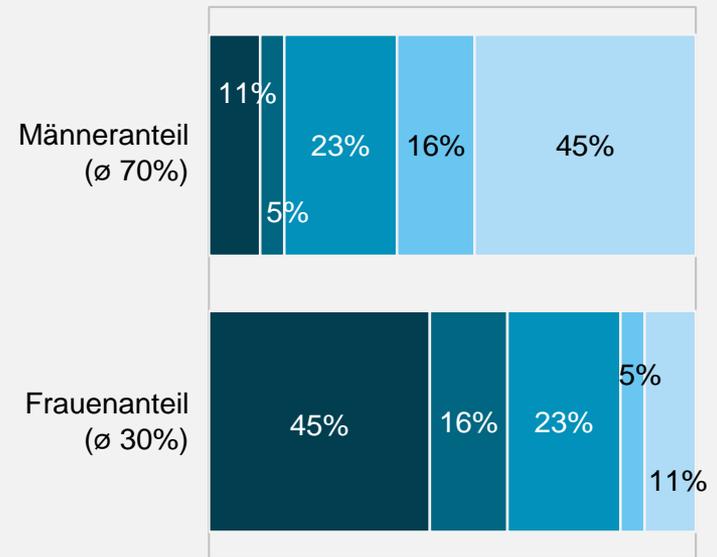
# WIE VIELE MITARBEITER (SIE SELBST EINGESCHLOSSEN) MIT UNMITTELBAREM PROJEKTBEZUG BZW. MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG SIND IN IHREM BÜRO TÄTIG?

Anteil an allen Beschäftigten mit unmittelbarem Projektbezug



■ 0% ■ 1% bis 49% ■ 50% ■ 51% bis 99% ■ 100%

Anteil an allen Beschäftigten mit Führungsverantwortung

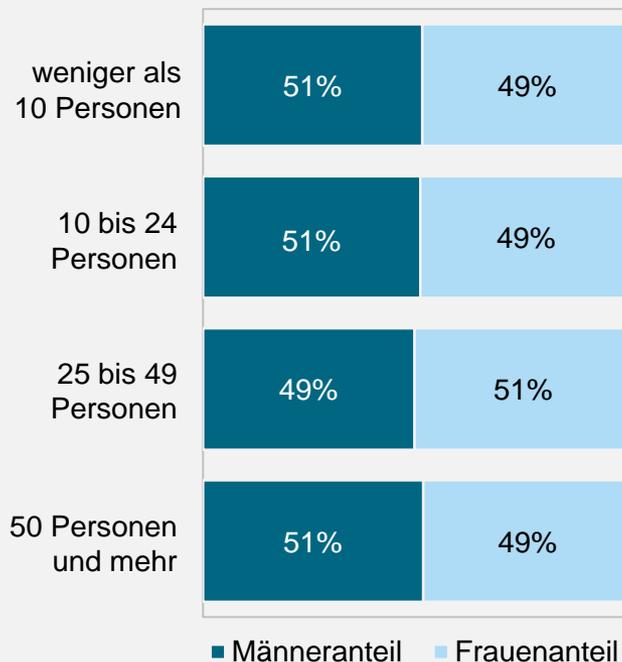


■ 0% ■ 1% bis 49% ■ 50% ■ 51% bis 99% ■ 100%

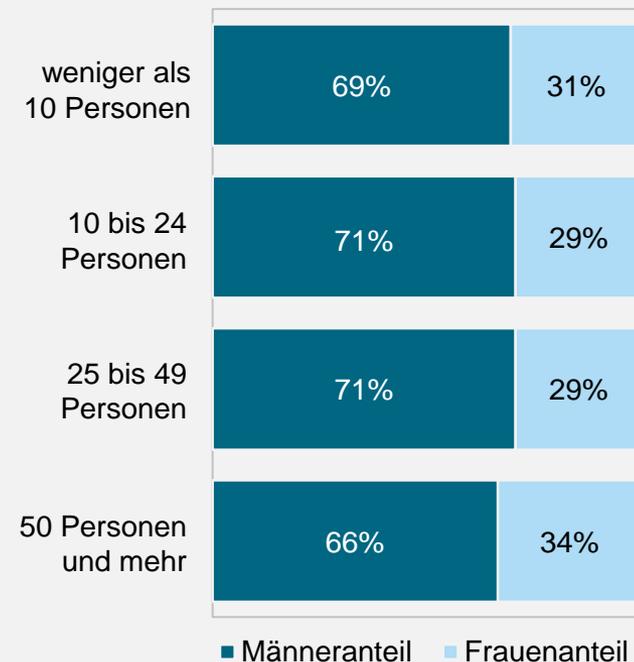
Basis: alle selbstständig Tätigen, die Personal beschäftigen

# WIE VIELE MITARBEITER/INNEN (SIE EINGESCHLOSSEN) MIT UNMITTELBAREM PROJEKTBEZUG BZW. MIT FÜHRUNGS-VERANTWORTUNG SIND IN IHREM BÜRO TÄTIG?

Geschlechterverteilung bei Beschäftigten mit unmittelbarem Projektbezug



Geschlechterverteilung bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung



Basis: alle selbstständig Tätigen, die Personal beschäftigen

# MÖGLICHE ERKLÄRUNGEN, WESHALB FRAUEN SELTENER LEITENDE POSITIONEN EINNEHMEN ALS MÄNNER

36% der befragten Büroinhaberinnen und Büroinhaber haben keine Erklärung dafür, weshalb Frauen im Architektenberuf deutlich seltener leitende Positionen einnehmen als ihre männlichen Berufskollegen.

39% stimmen der Aussage zu, dass Frauen seltener als Führungskraft eingestellt werden, da sie ihre berufliche Tätigkeit häufiger unterbrechen als Männer und dann als Führungskraft ausfallen.

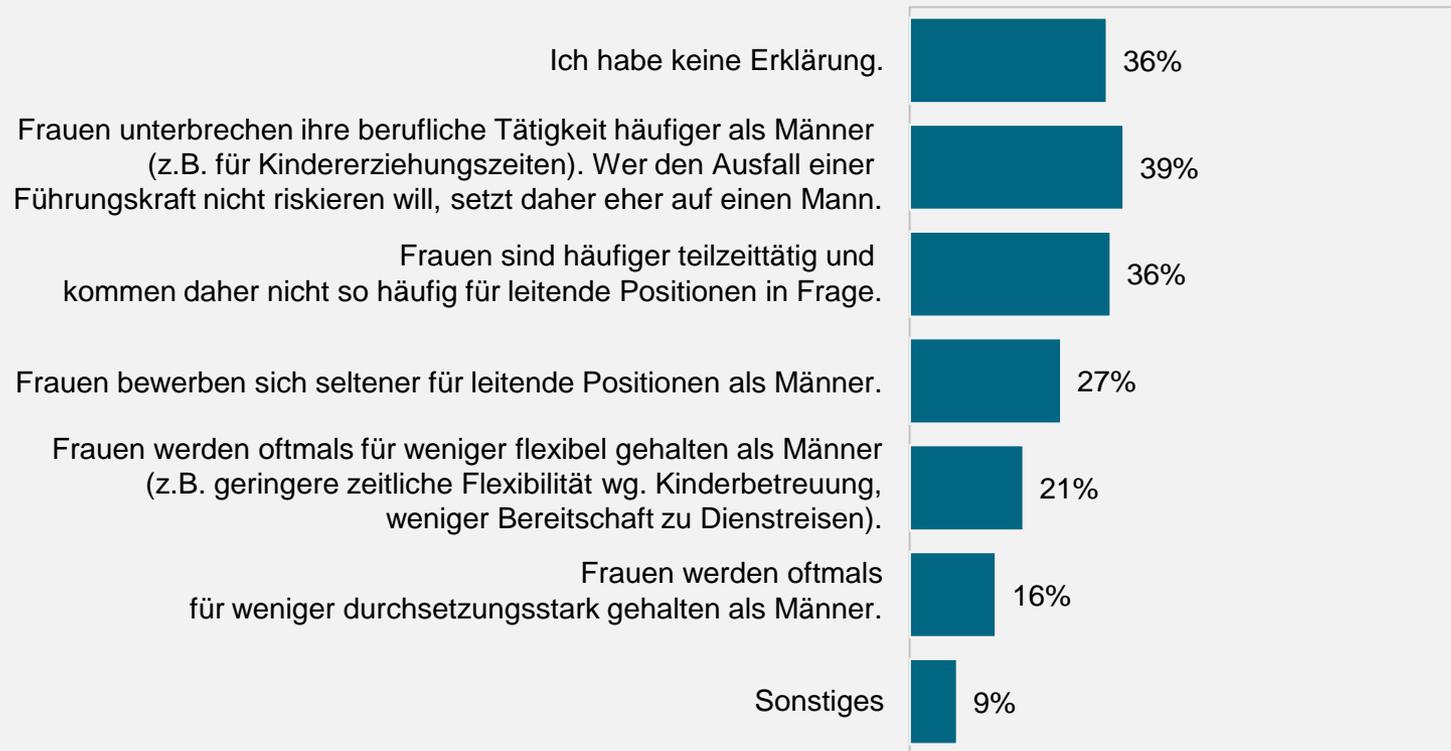
36% sind der Ansicht, dass Frauen seltener als Männer für leitende Positionen in Frage kommen, weil sie häufiger teilzeittätig sind.

27% geben an, Frauen würden sich seltener für leitende Positionen bewerben.

Ein Fünftel ist der Meinung, Frauen würden für (zeitlich) weniger flexibel gehalten als Männer und bekämen seltener Führungspositionen.

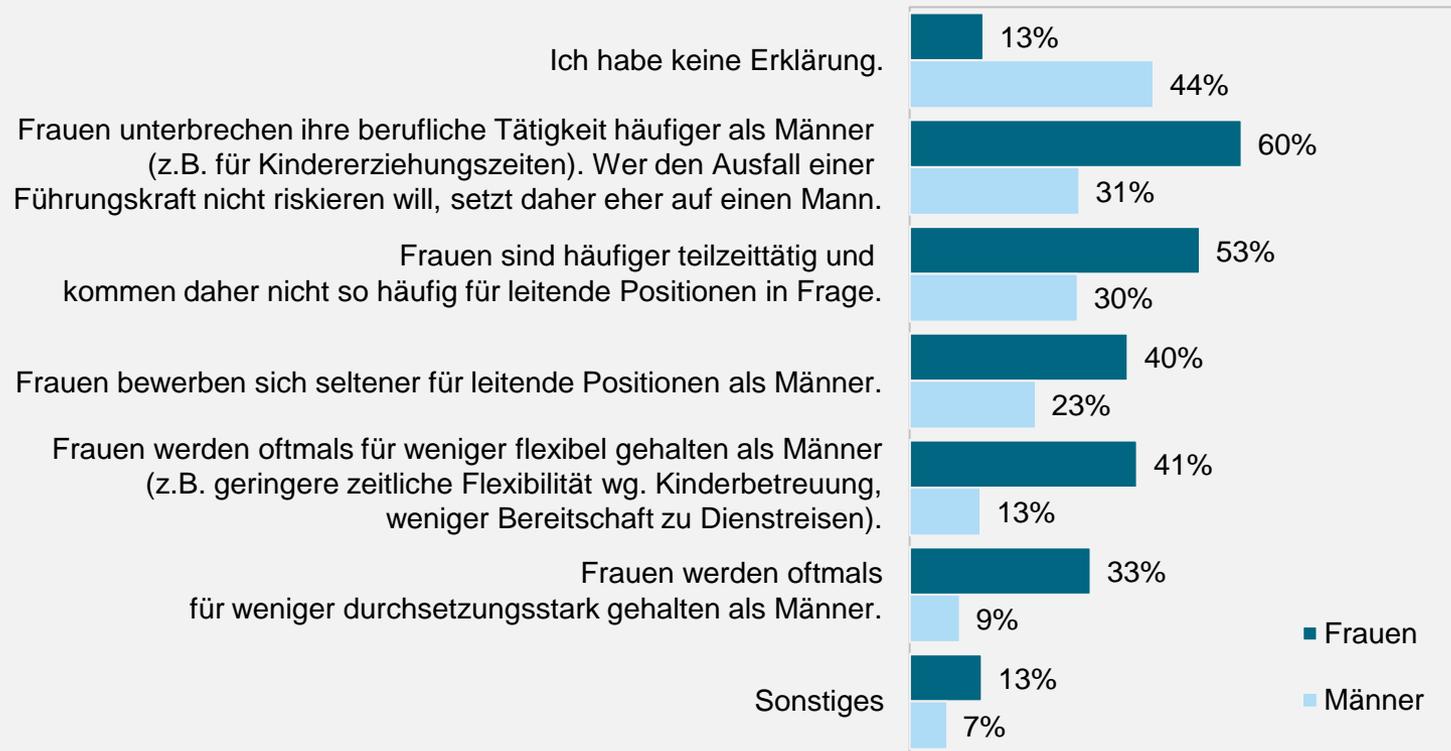
Während männliche Büroinhaber überdurchschnittlich häufig keine Erklärung für den geringen Frauenanteil in leitenden Positionen haben, halten die Büroinhaberinnen alle abgefragten Erklärungen häufiger als Männer für zutreffend.

# ARCHITEKTINNEN / STADTPLANERINNEN NEHMEN DEUTLICH SELTENER LEITENDE POSITIONEN EIN ALS IHRE MÄNNLICHEN BERUFSKOLLEGEN. WAS SIND AUS IHRER SICHT MÖGLICHE ERKLÄRUNGEN HIERFÜR?



Basis: alle selbstständig Tätigen

# ARCHITEKTINNEN / STADTPLANERINNEN NEHMEN DEUTLICH SELTENER LEITENDE POSITIONEN EIN ALS IHRE MÄNNLICHEN BERUFSSKOLLEGEN. WAS SIND AUS IHRER SICHT MÖGLICHE ERKLÄRUNGEN HIERFÜR?



Basis: alle selbstständig Tätigen

## DETAILLIERTE DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE: ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE KAMMERMITGLIEDER

# ANGEBOTENE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG

Etwas mehr als drei Viertel der abhängig beschäftigten Befragten haben die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten / Home-Office oder zur Nutzung von Gleitzeit. Die Option einer Teilzeittätigkeit bietet sich 70% der abhängig beschäftigten Befragten.

Deutlich seltener erhalten abhängig Beschäftigte von ihren Arbeitgebern das Angebot, ein Arbeitszeitkonto (25%) oder ein Sabbatjahr (16%) zu nutzen.

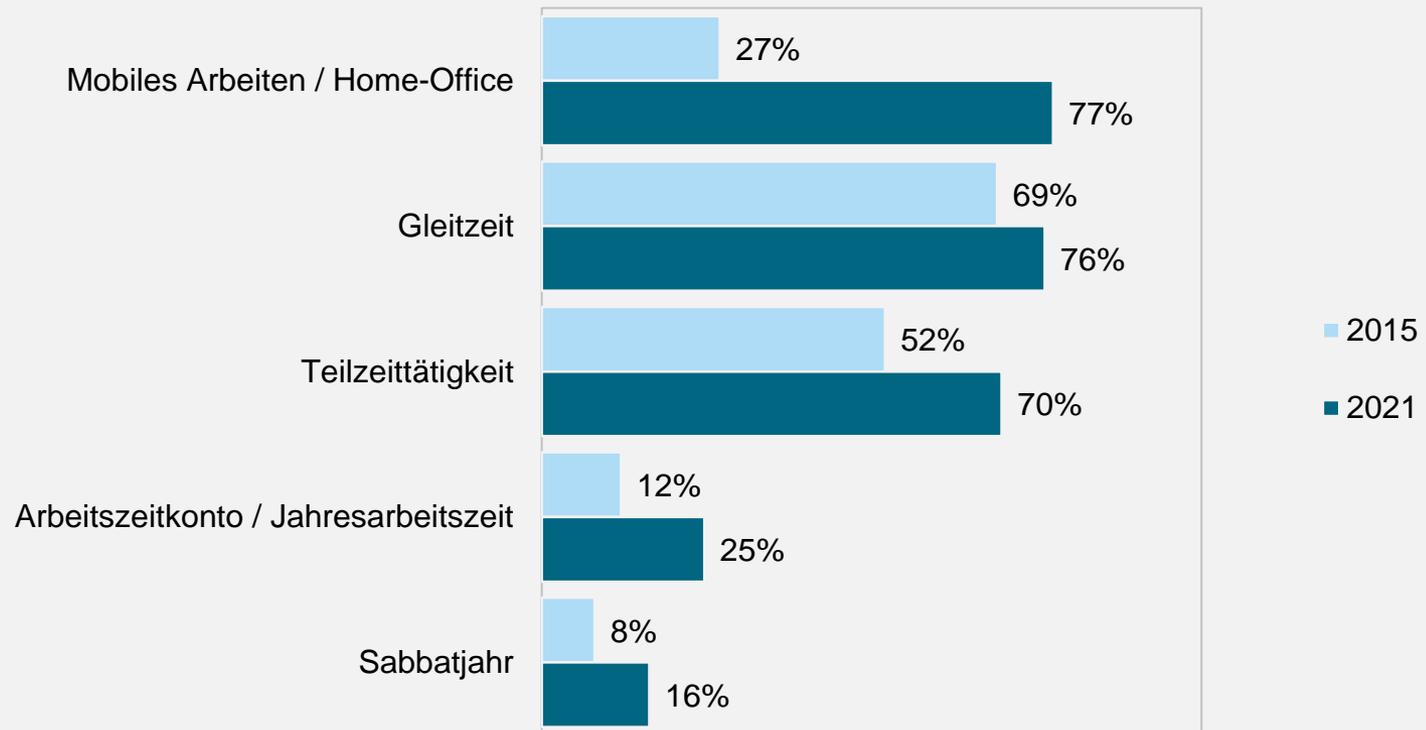
Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2015 werden alle abgefragten Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung heute häufiger angeboten.

Die größte Veränderung, an der die Corona-Pandemie sicher einen Anteil hat, zeigt sich bezogen auf Mobiles Arbeiten / Home-Office: 77%, und damit rund dreimal so viele wie 2015 (27%), können diese Möglichkeit heute nutzen.

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die ein Arbeitszeitkonto nutzen oder ein Sabbatjahr nehmen können, hat sich seit 2015 etwa verdoppelt.

# WELCHE DIESER MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG WERDEN VON IHRER ARBEITSSTELLE ANGEBOTEN BZW. WÄREN GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH?

VERGLEICH DER JAHRE 2015 UND 2021



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# ANGEBOTENE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT- GESTALTUNG

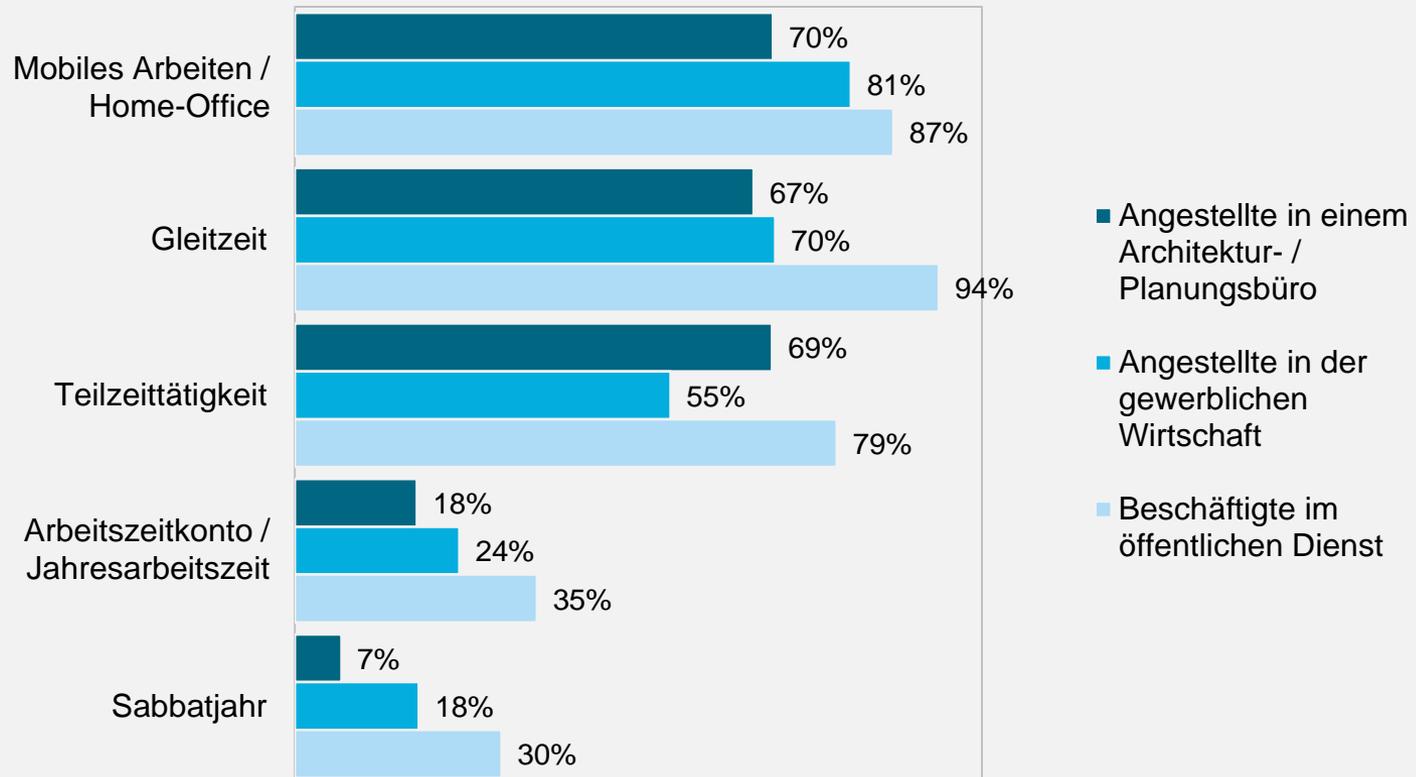
## NACH ART DER ARBEITSSTELLE

Alle abgefragten Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich häufiger angeboten als den Beschäftigten in Architektur- und Planungsbüros oder der gewerblichen Wirtschaft.

Mit Ausnahme der Teilzeittätigkeit gilt: Am seltensten bekommen abhängig Beschäftigte in Architektur- und Planungsbüros die genannten Arbeitszeitmodelle angeboten.

# WELCHE DIESER MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT- GESTALTUNG WERDEN VON IHRER ARBEITSSTELLE ANGEBOTEN BZW. WÄREN GRUNDSÄTZLICH MÖGLICH?

## NACH ART DER ARBEITSSTELLE



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# GENUTZTE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT- GESTALTUNG

9 von 10 abhängig Beschäftigten, an deren Arbeitsstelle Gleitzeit oder Mobiles Arbeiten / Home-Office angeboten werden, nutzen diese Angebote.

Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit nutzen rund zwei Drittel der abhängig Beschäftigten, die die Möglichkeit dazu haben.

47% der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Teilzeittätigkeit anbietet, machen davon Gebrauch.

Die Möglichkeit eines Sabbatjahres nutzt nur eine Minderheit (5%).

# GENUTZTE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT- GESTALTUNG

## VERGLEICH VON 2015 UND 2021

Im Vergleich zur 2015er Befragung ist nicht nur der Anteil der Arbeitgeber gestiegen, die Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung anbieten, sondern auch der Anteil der Arbeitnehmer, die die angebotenen Modelle tatsächlich nutzen.

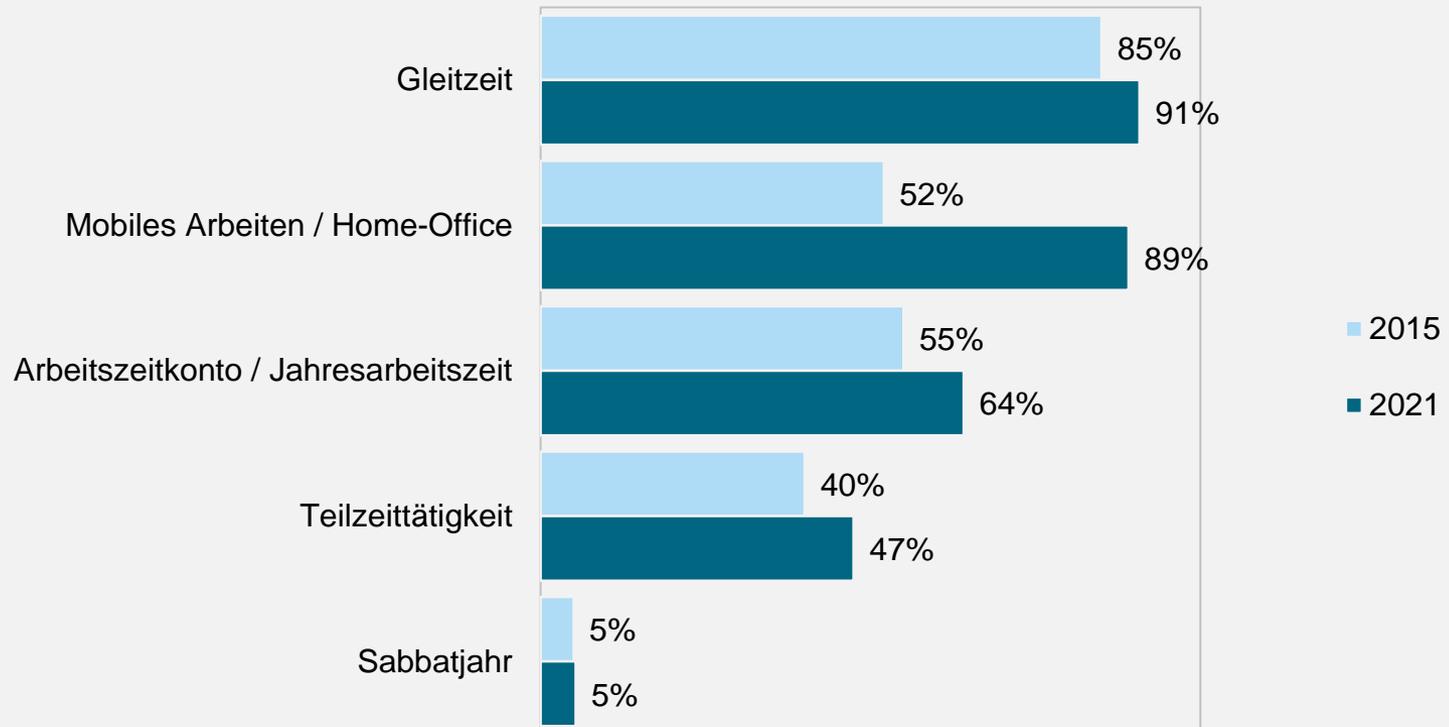
Dies gilt, vermutlich coronabedingt, am stärksten für Mobiles Arbeiten / eine Home-Office-Tätigkeit: 2015 nutzte rund jeder zweite abhängig Beschäftigte diese Möglichkeit, sofern sie vom Arbeitgeber angeboten wurden. 2021 liegt die Nutzungsquote bei 89%.

Aber auch Gleitzeit, Jahresarbeitszeit / Arbeitszeitkonto und Teilzeit werden heute häufiger genutzt als 2015.

Einzig die Möglichkeit, ein Sabbatjahr einzulegen, nutzt heute ein ebenso hoher Anteil wie 2015 (5%).

# WELCHE DER ANGEBOTENEN MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG HABEN SIE BEREITS GENUTZT?

## VERGLEICH DER JAHRE 2015 UND 2021



Basis: abhängig Beschäftigte, an deren Arbeitsplatz das jeweilige Arbeitszeitmodell angeboten wird / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# GENUTZTE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT- GESTALTUNG

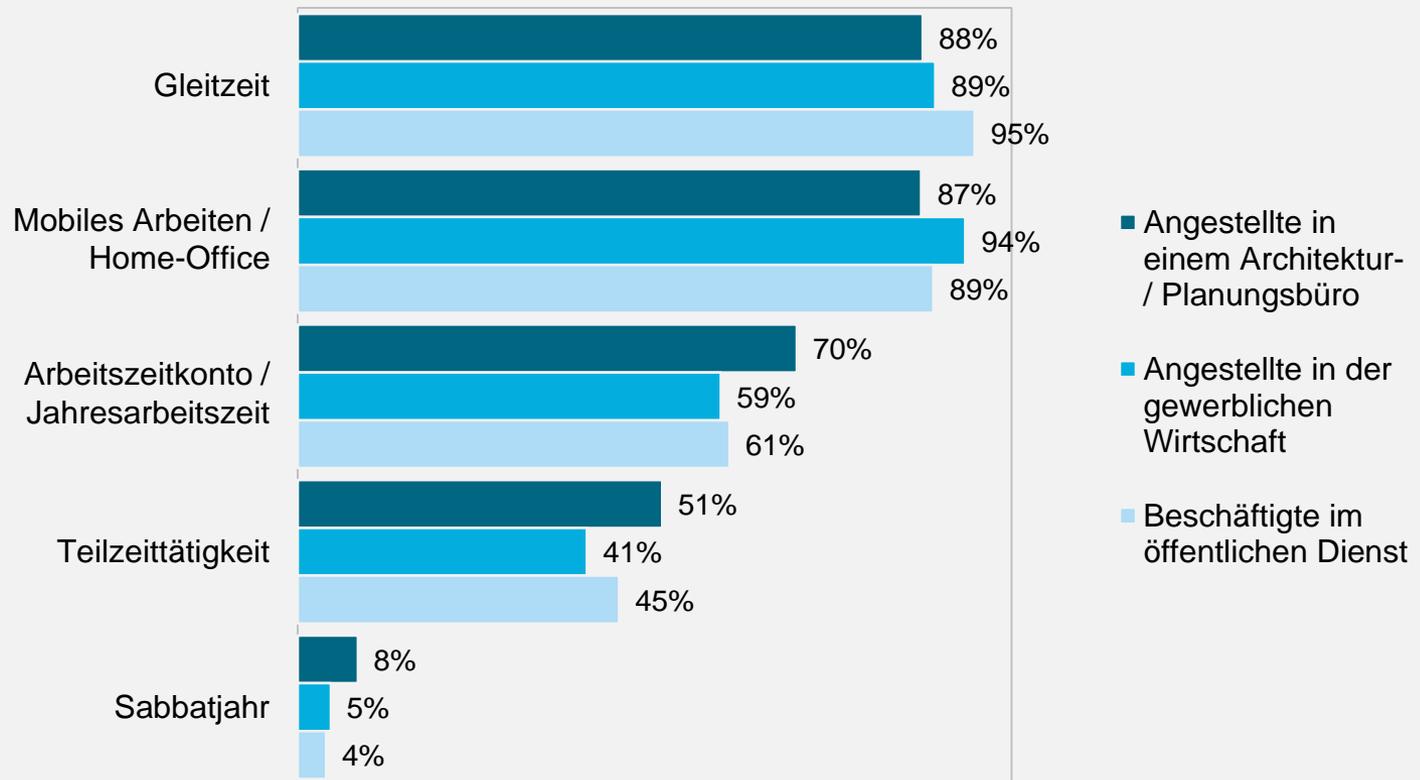
Beschäftigte im öffentlichen Dienst nutzen überdurchschnittlich häufig das Gleitzeitmodell. Beschäftigte in der gewerblichen Wirtschaft machen hingegen häufiger als andere von mobilem Arbeiten oder Home-Office Gebrauch. Bei den übrigen Modellen ist die Nutzungsquote in Architektur- und Planungsbüros am höchsten.

Eine detaillierte Betrachtung nach Größe der Architektur- und Planungsbüros zeigt, dass das Angebot einer Teilzeittätigkeit in größeren Büros deutlich seltener genutzt wird als in kleineren.

Abhängig Beschäftigte, die Betreuungspflichten haben (Kinder, pflegebedürftige Person), nutzen, abgesehen vom Sabbatjahr, alle Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung häufiger als Beschäftigte ohne entsprechende Betreuungsaufgaben. Besonders deutlich fällt der Unterschied in Bezug auf die Nutzung von Teilzeittätigkeit aus (63% vs. 27%).

# WELCHE DER ANGEBOTENEN MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG HABEN SIE BEREITS GENUTZT?

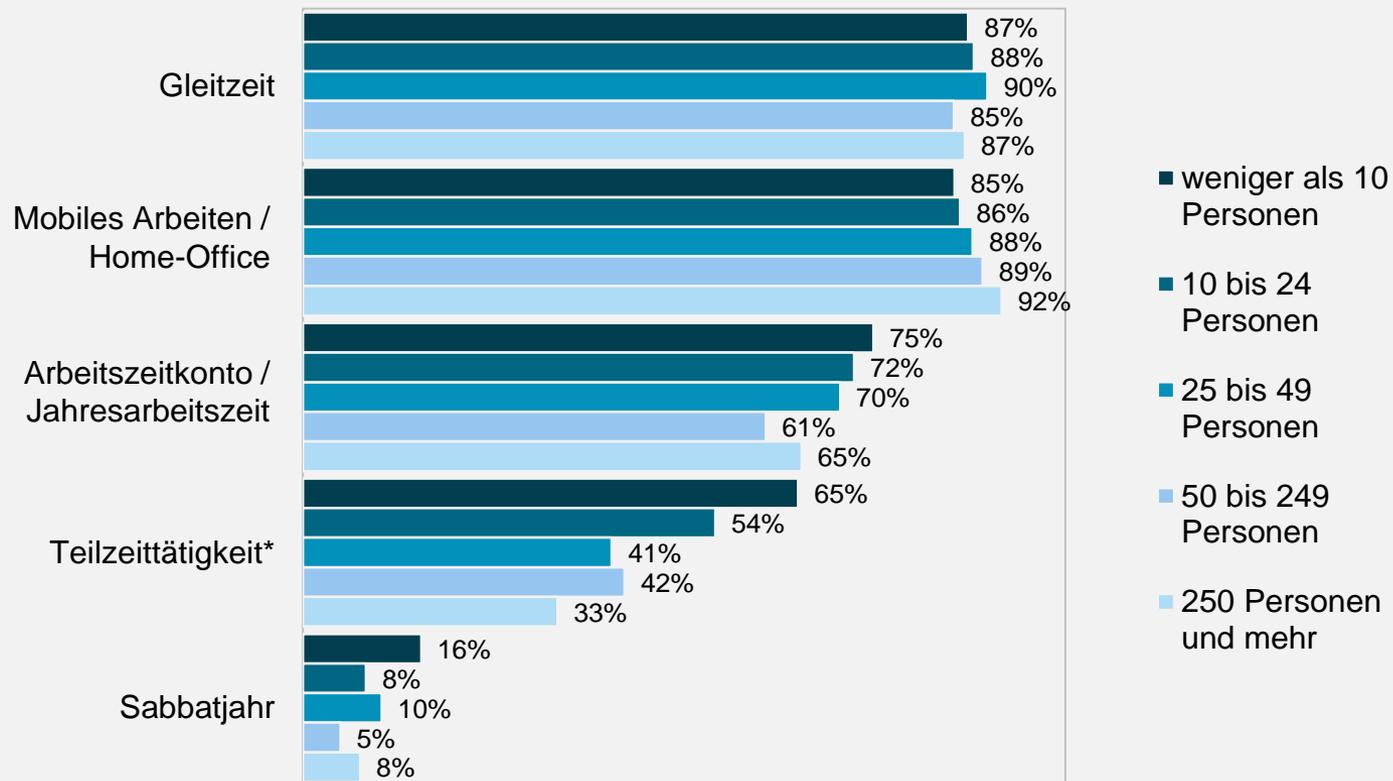
## NACH ART DES ARBEITGEBERS



Basis: abhängig Beschäftigte, an deren Arbeitsplatz das jeweilige Arbeitszeitmodell angeboten wird / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# WELCHE DER ANGEBOTENEN MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG HABEN SIE BEREITS GENUTZT?

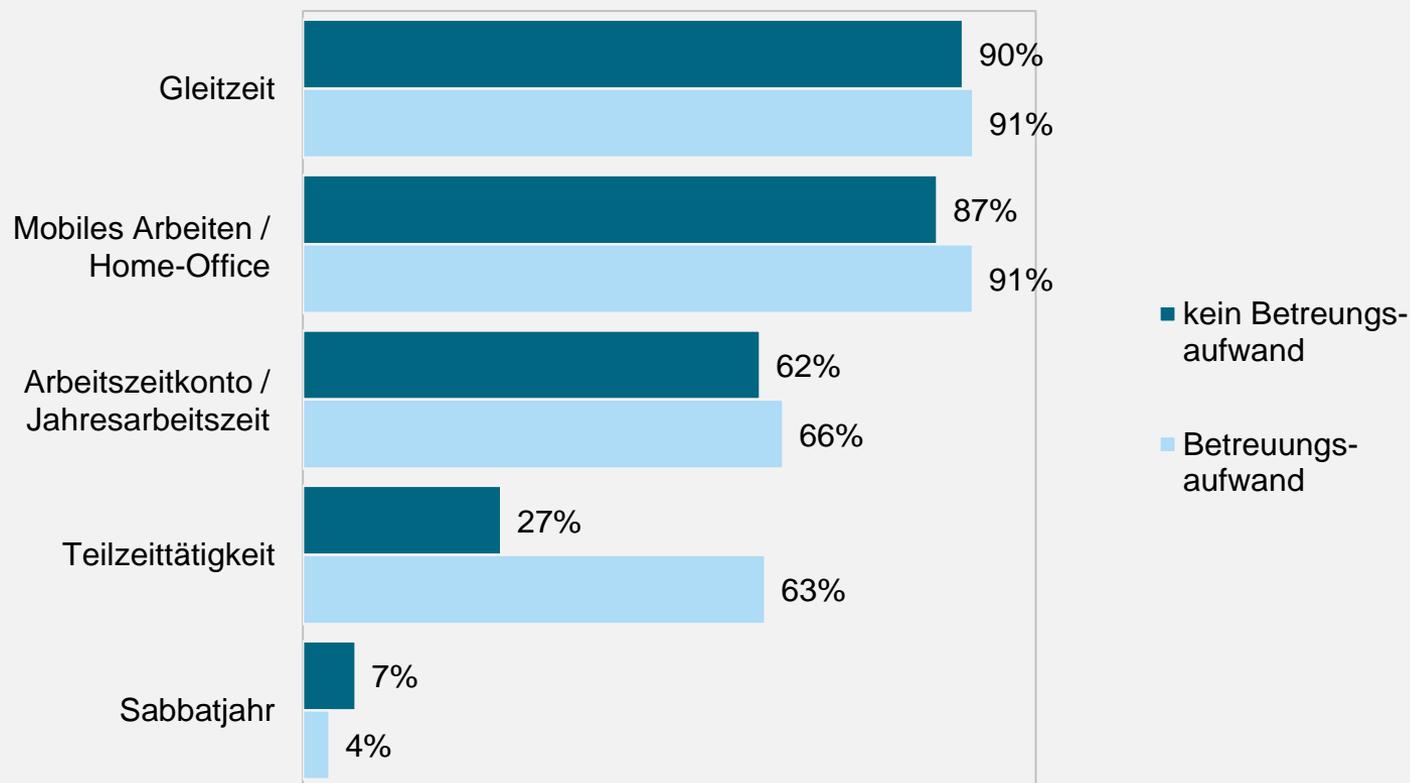
## NACH BÜROGRÖÖZE (NUR ARCHITEKTUR- / PLANUNGSBÜROS)



Basis: abhängig Beschäftigte in Architektur- / Planungsbüros, an deren Arbeitsplatz das jeweilige Arbeitszeitmodell angeboten wird / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# WELCHE DER ANGEBOTENEN MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG HABEN SIE BEREITS GENUTZT?

## NACH BETREUNGS-AUFWAND



Basis: abhängig Beschäftigte, an deren Arbeitsplatz das jeweilige Arbeitszeitmodell angeboten wird / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Rund 80% der abhängig beschäftigten Kammermitglieder berichten, an ihrer Arbeitsstelle werde bei der Urlaubs- und der Terminplanung Rücksicht auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Person) genommen.

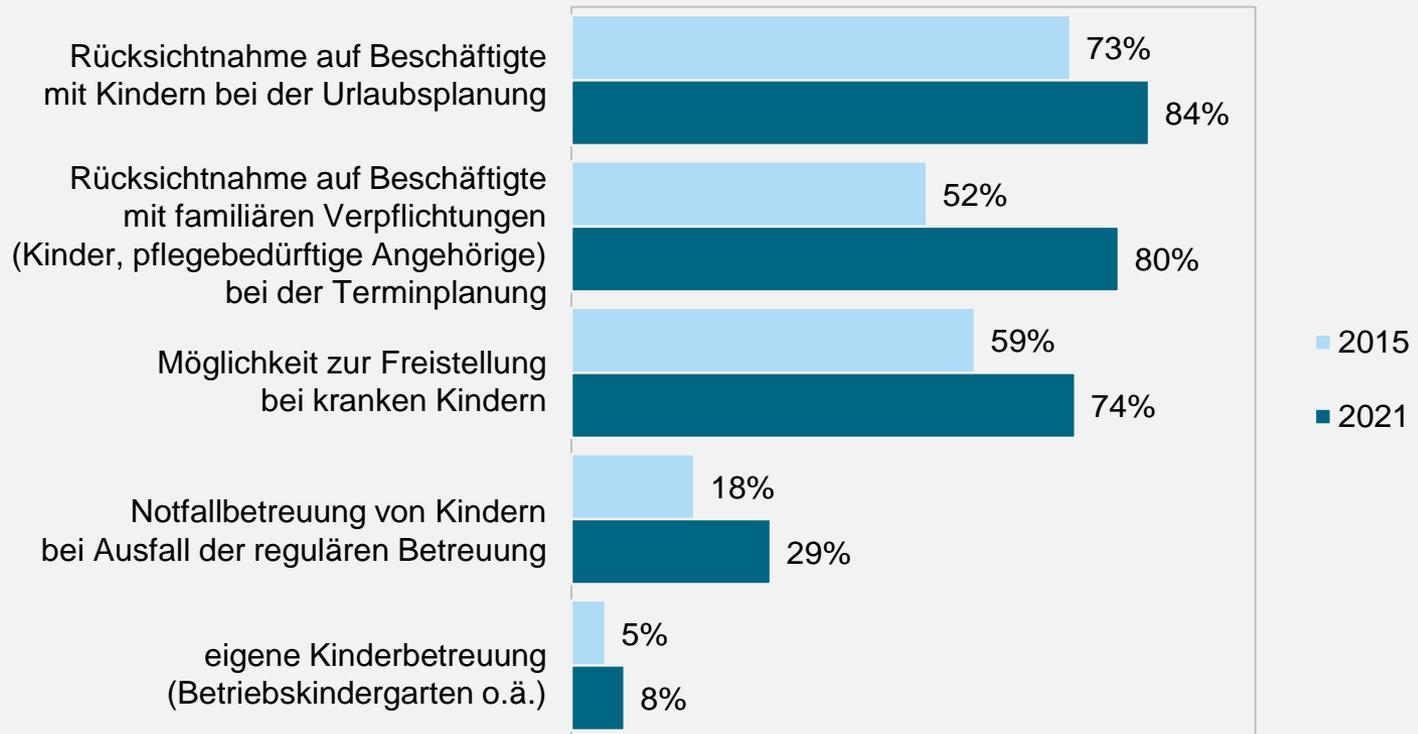
74% der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern.

Deutlich seltener - bei 29% der abhängig Beschäftigten - ist bei Ausfall der regulären Betreuung eine Notfallbetreuung der Kinder am Arbeitsplatz möglich. Bei 8% bietet der Arbeitgeber eine Kinderbetreuung (Betriebskindergarten o. ä.).

Wie schon bei den Modellen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, kommen 2021 auch deutlich mehr Arbeitnehmer in den Genuss der übrigen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als nach 2015.

# WELCHE DER FOLGENDEN MAßNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE WERDEN AN IHRER ARBEITSSTELLE UMGESETZT?

## VERGLEICH DER JAHRE 2015 UND 2021



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

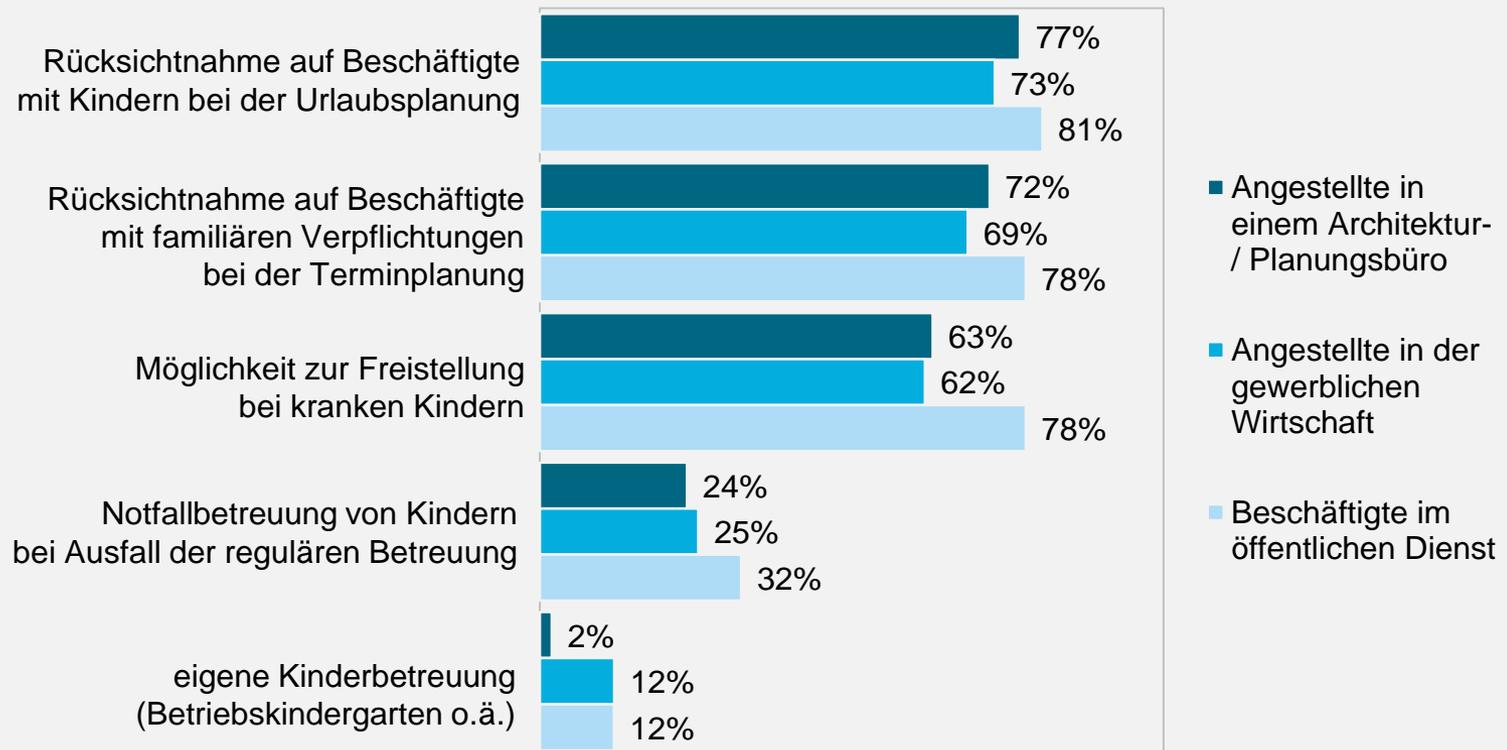
## NACH ART DES ARBEITGEBERS / BETREUUNGSAUFWAND

Auch in Bezug auf Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat der öffentliche Dienst die Nase vorn. Alle abgefragten Maßnahmen werden hier häufiger umgesetzt als in Architektur- und Planungsbüros und der gewerblichen Wirtschaft.

Beschäftigte, die Kinder oder eine pflegebedürftige Person betreuen, berichten deutlich häufiger von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Kollegen ohne entsprechende Verpflichtung. Möglicherweise werden diese Maßnahmen bei entsprechendem Bedarf schlichtweg stärker wahrgenommen als ohne Bedarf.

# WELCHE DER FOLGENDEN MAßNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE WERDEN AN IHRER ARBEITSSTELLE UMGESETZT?

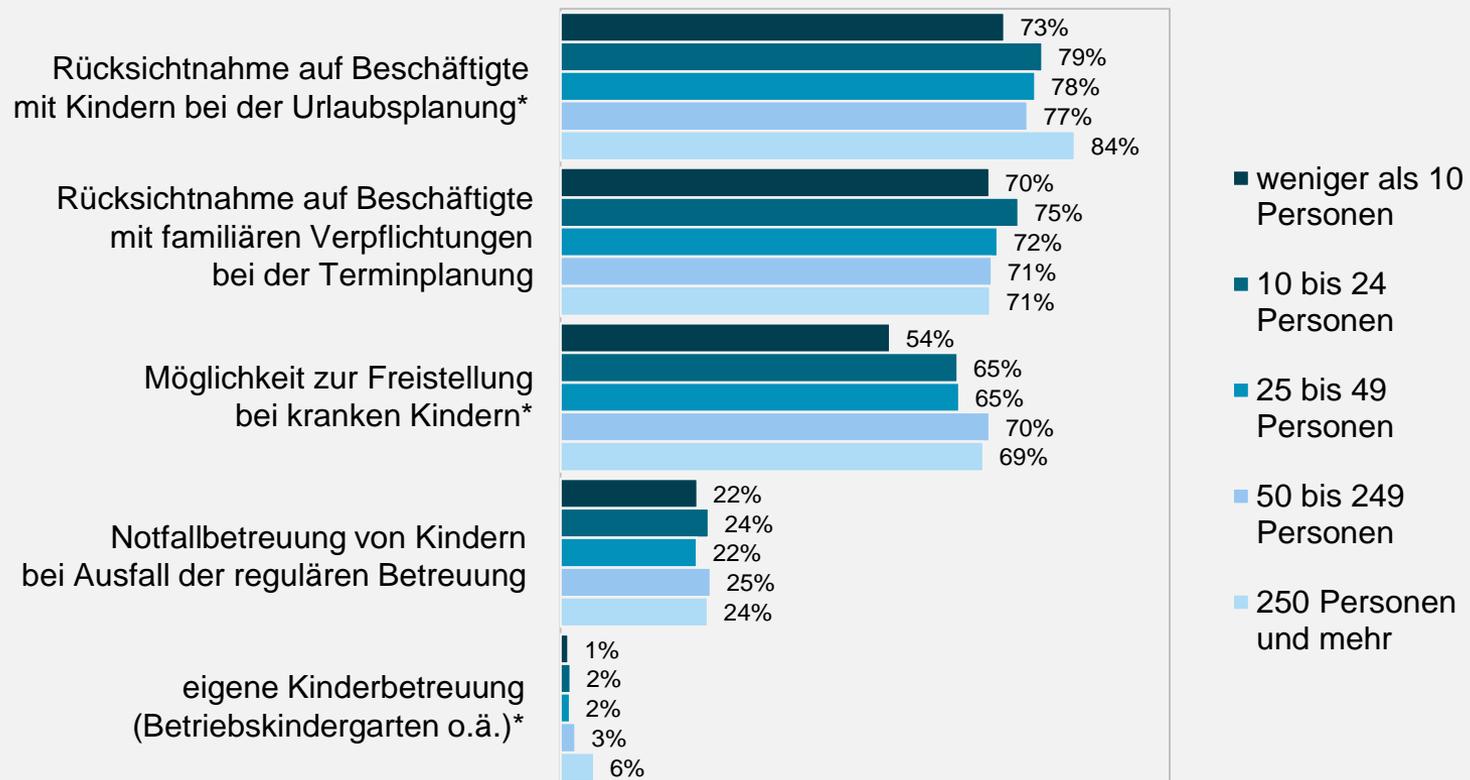
## NACH ART DES ARBEITGEBERS



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# WELCHE DER FOLGENDEN MAßNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE WERDEN AN IHRER ARBEITSSTELLE UMGESETZT?

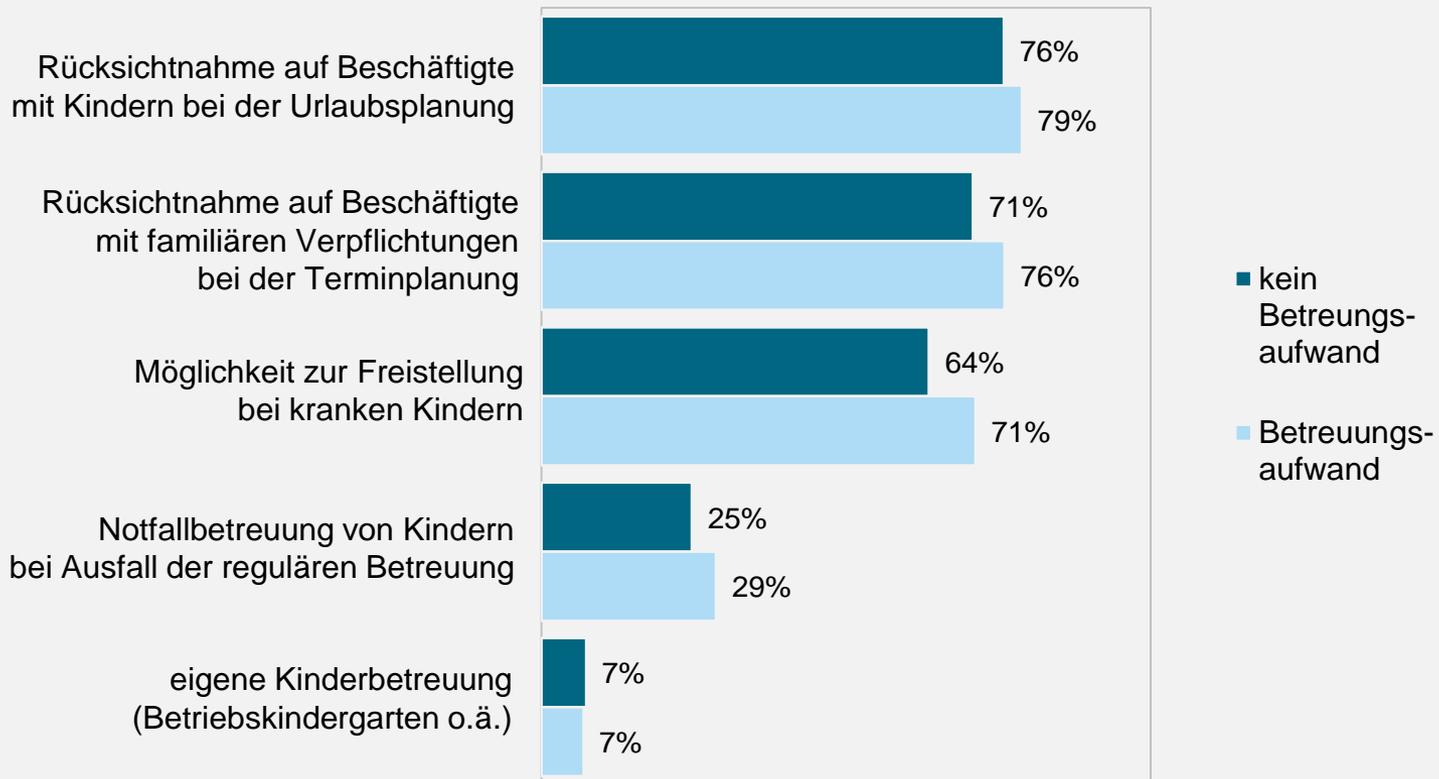
## NACH BÜROGRÖÖZE (NUR ARCHITEKTUR- / PLANUNGSBÜROS)



\* statistisch signifikanter Zusammenhang ( $p < 0.05$ ) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# WELCHE DER FOLGENDEN MAßNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE WERDEN AN IHRER ARBEITSSTELLE UMGESETZT?

## NACH BETREUUNGS-AUFWAND



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# AUSSAGEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

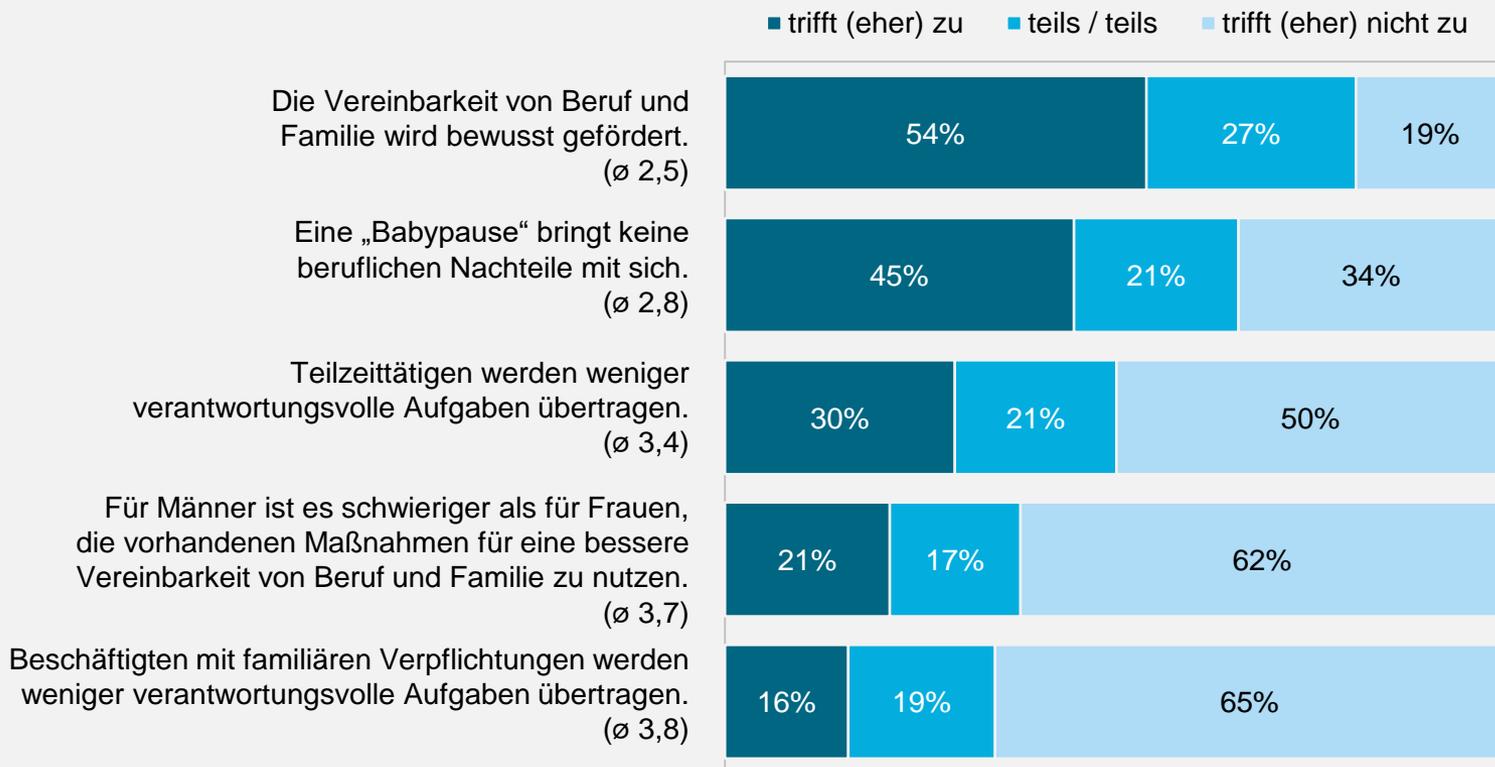
Rund jeder zweite abhängig Beschäftigte gibt an, dass an seiner Arbeitsstelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst gefördert werde (54%).

45% sind der Ansicht, eine Babypause würde *keine* beruflichen Nachteile mit sich bringen. Gleichzeitig stimmen 34% dem nicht zu, sind also der Meinung, eine Babypause *bringe* berufliche Nachteile mit sich.

30% der abhängig Beschäftigten stimmen der Aussage zu, dass Teilzeittätige weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen bekommen. Jeder Zweite findet jedoch, dies treffe nicht zu.

Überwiegend ablehnend bewerten die Befragten die Aussagen, dass es für Männer schwieriger sei als für Frauen, die vorhandenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen (62%) und dass Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen weniger verantwortungsvolle Aufgaben erhielten (65%).

# INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF IHRE ARBEITSSTELLE ZU?



Basis: alle abhängig Beschäftigten /  $\bar{x}$  auf einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft gar nicht zu)

# AUSSAGEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

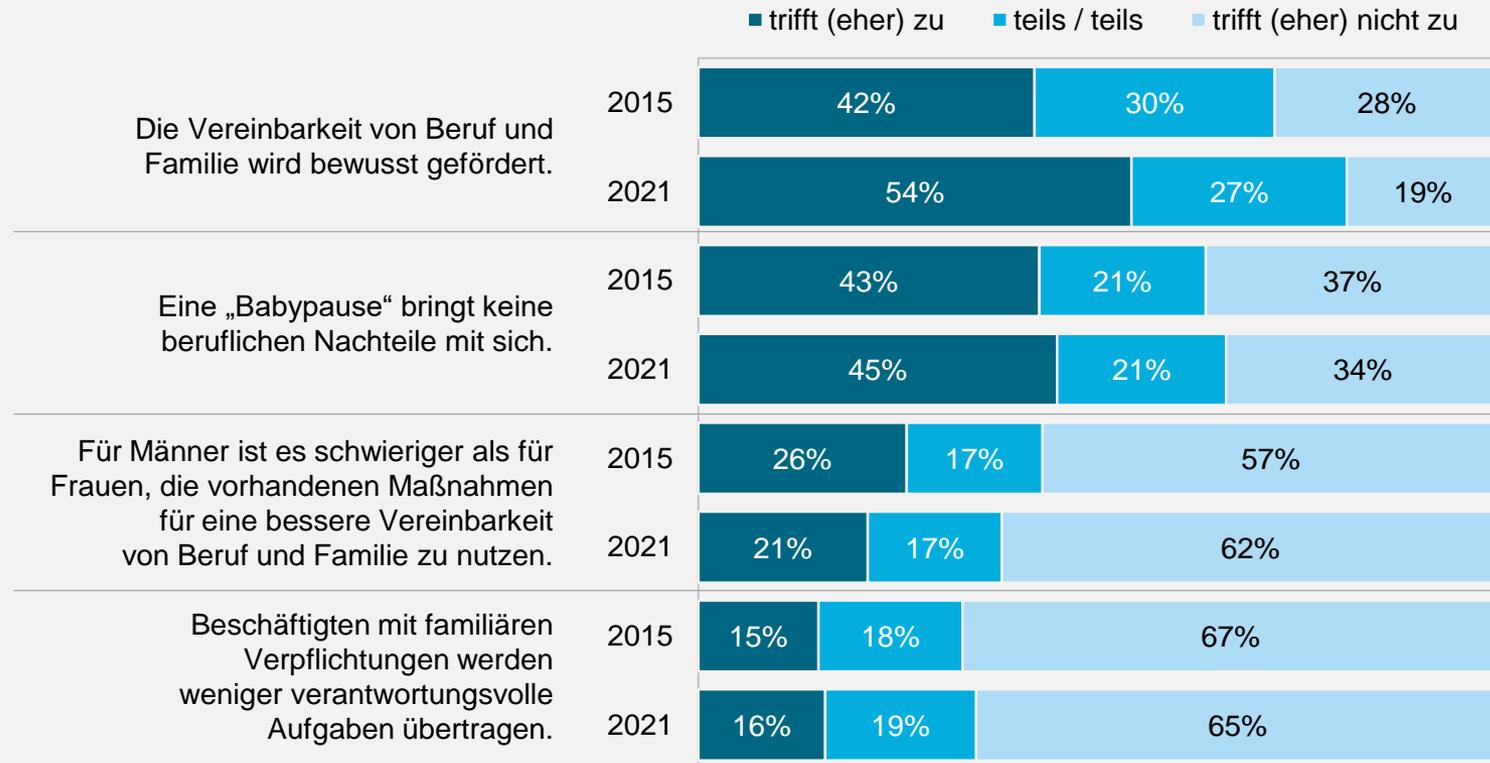
## VERGLEICH VON 2015 UND 2021

Ein Vergleich mit den Ergebnissen aus 2015 zeigt heute eine deutlich höhere Zustimmung zu der Aussage, dass die Arbeitsstelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst fördere.

Zudem sind heute weniger Befragte der Meinung, für Männer sei es schwieriger, die vorhandenen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen (2015: 26% / 2021: 21%).

# INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF IHRE ARBEITSSTELLE ZU?

## VERGLEICH DER JAHRE 2015 UND 2021



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# AUSSAGEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind überdurchschnittlich häufig der Ansicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde an ihrer Arbeitsstelle bewusst gefördert. Dies spiegeln auch ihre Bewertungen der übrigen Aussagen wider.

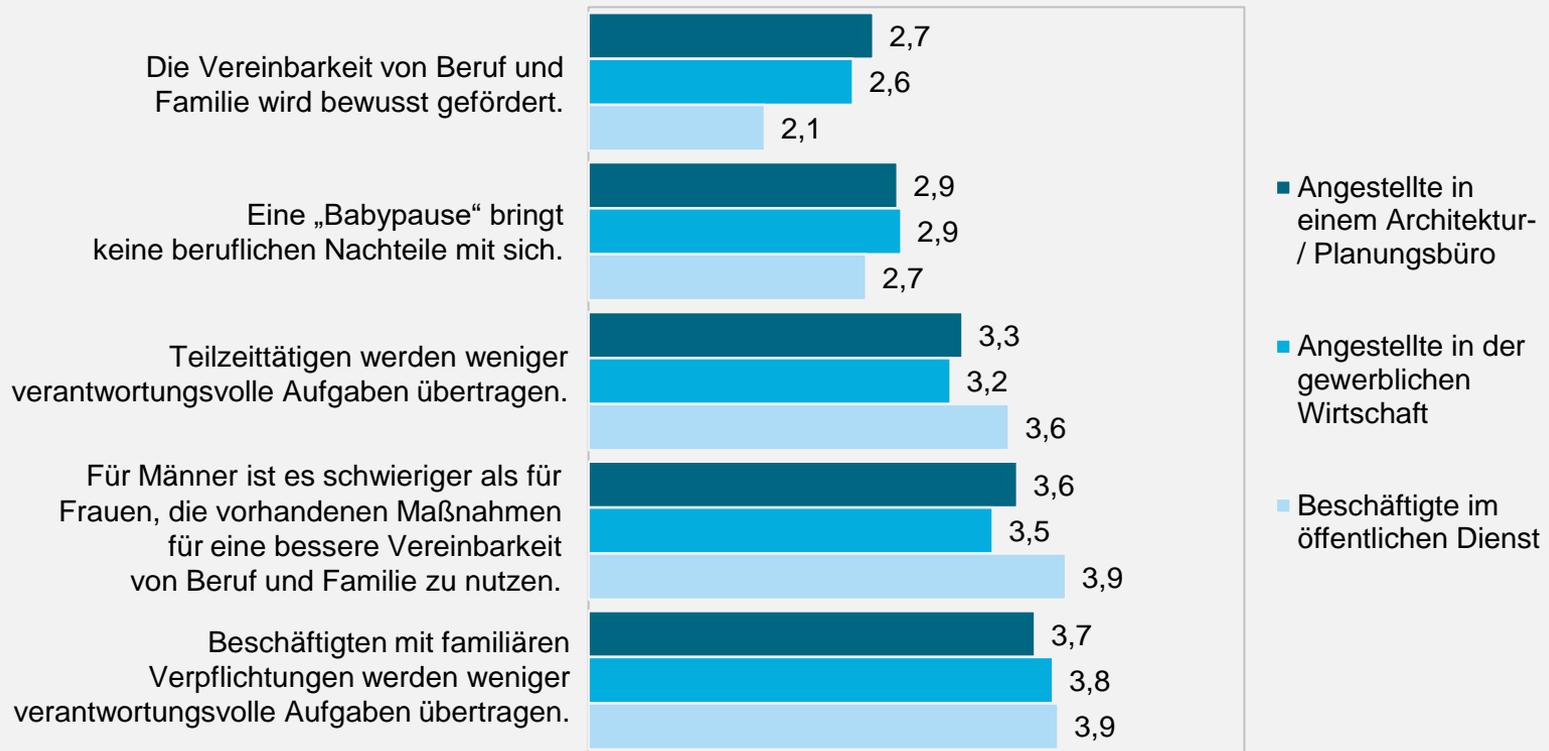
Beschäftigte in großen Architektur- und Planungsbüros sind häufiger als ihre Kollegen aus kleineren Büros der Ansicht, Teilzeittätigen bzw. Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen würden weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.

Betroffene, d.h. Beschäftigte mit Kindern oder Pflege Tätigkeit, bewerten ihre Arbeitsstelle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiver als andere. Hier stellt sich die Frage, ob diese Arbeitnehmer die Bemühungen ihrer Arbeitgeber stärker wahrnehmen oder ob sie sich gezielt familienfreundliche Büros aussuchen.

\* auf einer Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 5 (stimme gar nicht zu)

# INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF IHRE ARBEITSSTELLE ZU?

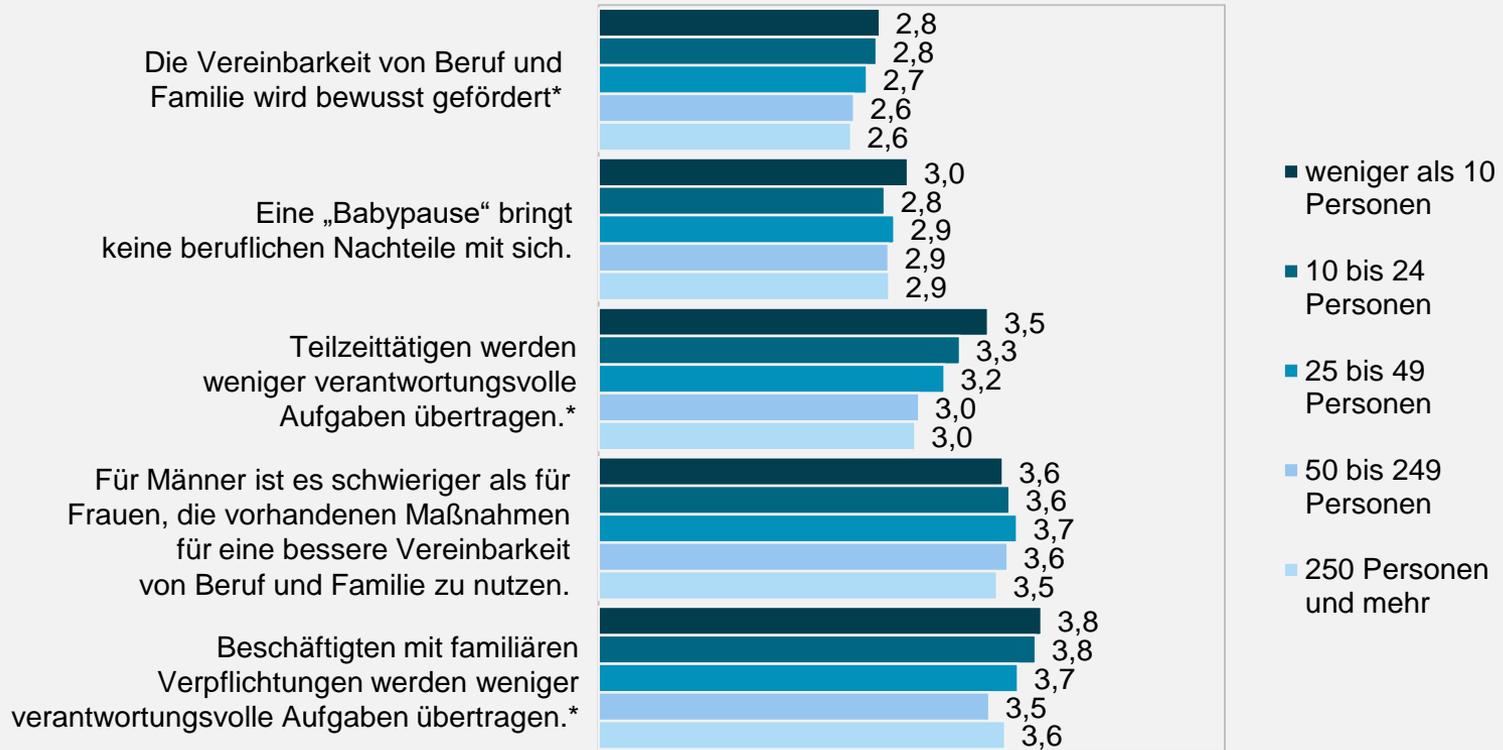
## NACH ART DES ARBEITGEBERS



Ø auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF IHRE ARBEITSSTELLE ZU?

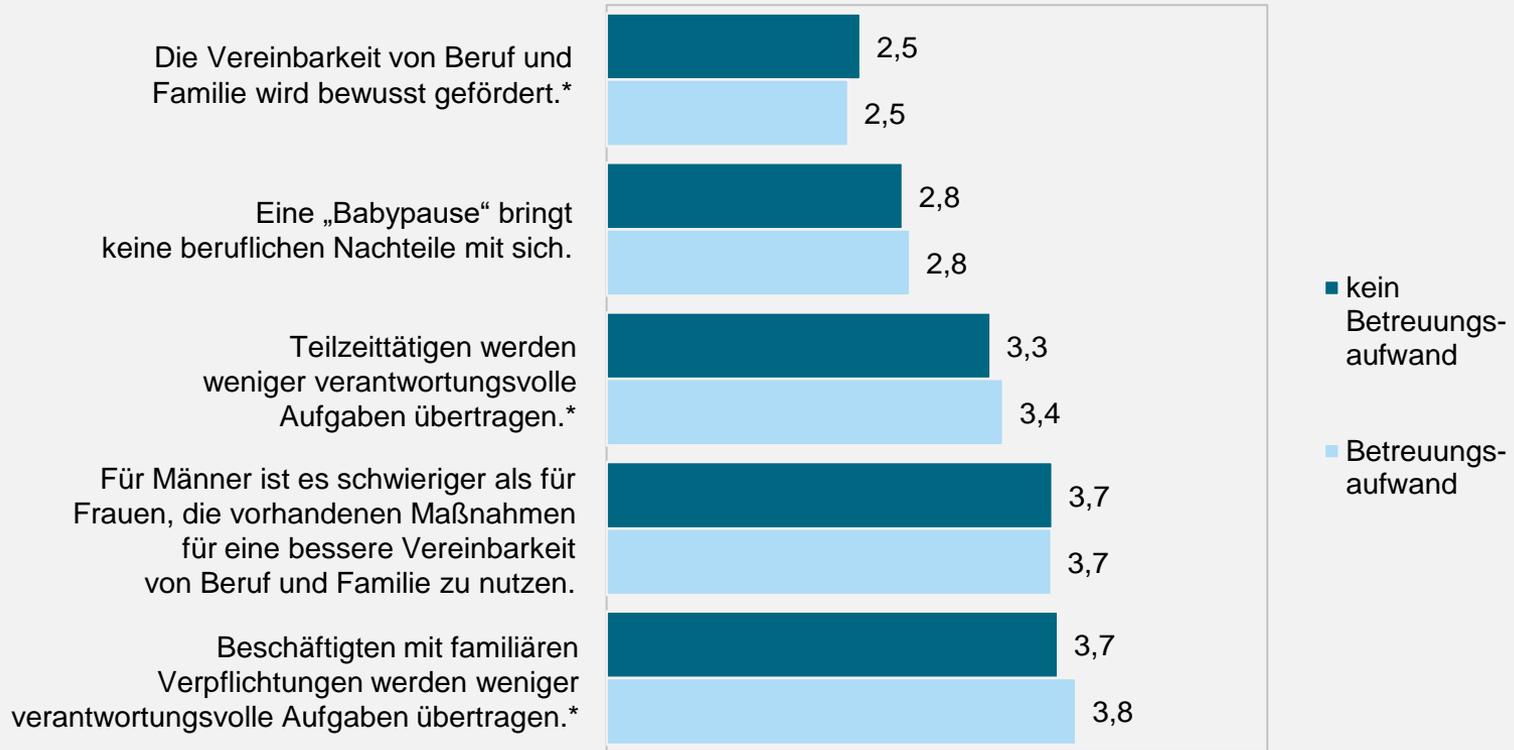
## NACH BÜROGRÖÖZE (NUR ARCHITEKTUR- / PLANUNGSBÜROS)



\* statistisch signifikanter Zusammenhang ( $p < 0.05$ ) /  
 Ø auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# INWIEWEIT TREFFEN DIE FOLGENDEN AUSSAGEN AUF IHRE ARBEITSSTELLE ZU?

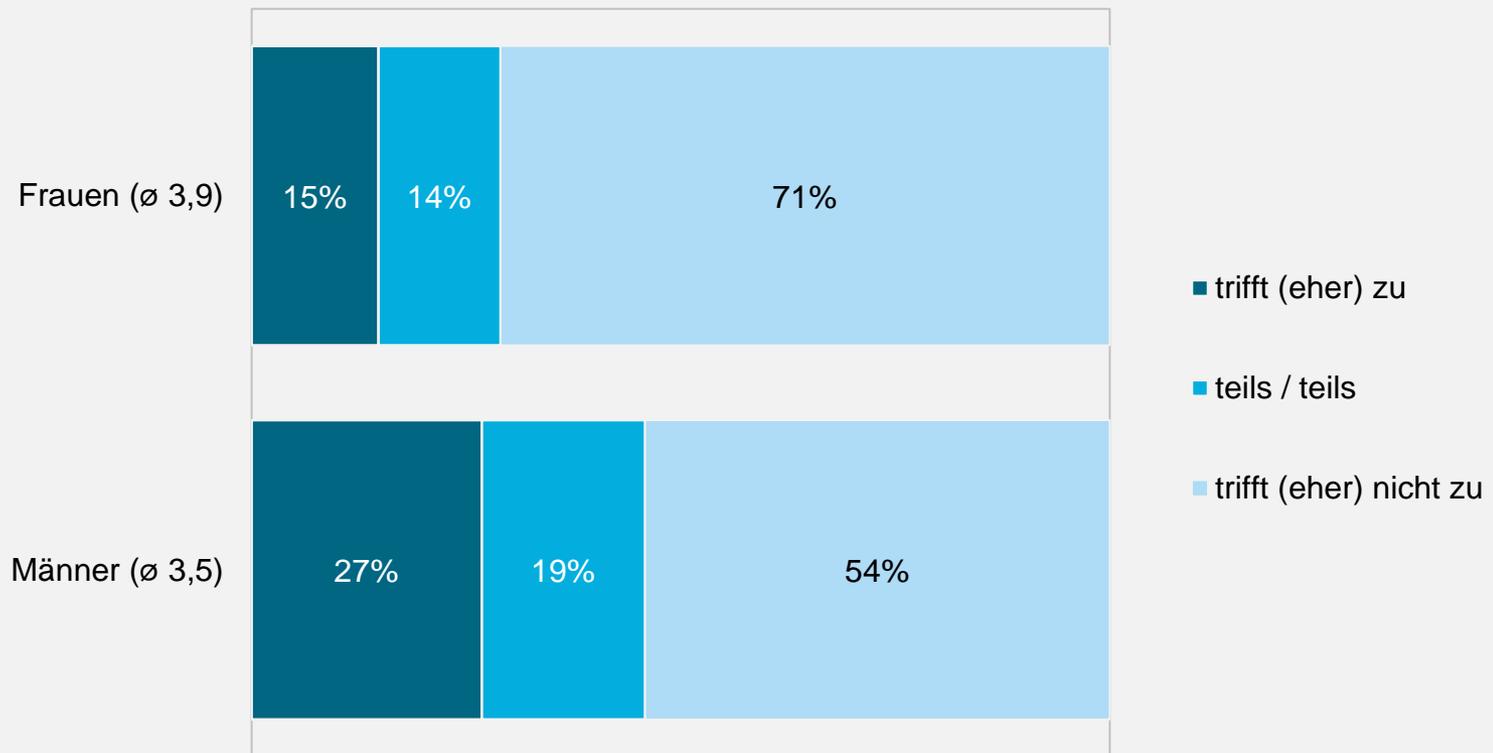
## NACH BETREUUNGSAUFWAND



\* statistisch signifikanter Zusammenhang ( $p < 0.05$ ) /  
Ø auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# FÜR MÄNNER IST ES SCHWIERIGER ALS FÜR FRAUEN, DIE VORHANDENEN MAßNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE ZU NUTZEN.

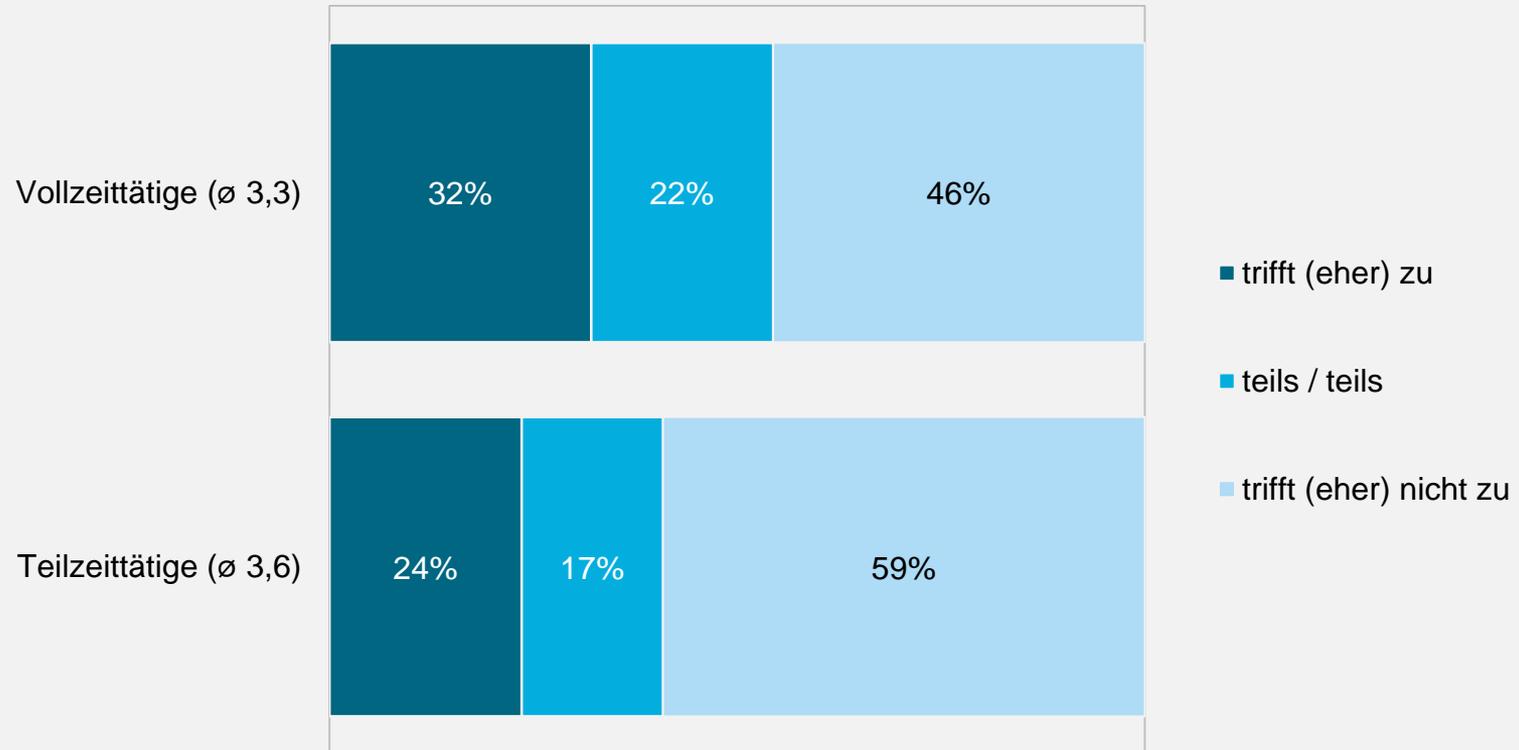
## NACH GESCHLECHT



Ø auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# TEILZEITTÄTIGEN BESCHÄFTIGTEN WERDEN WENIGER VERANTWORTUNGSVOLLE AUFGABEN ÜBERTRAGEN.

NACH VOLLZEIT / TEILZEIT



Ø auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft gar nicht zu) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# BEWERTUNG DER ARBEITSSTELLE BEZOGEN AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Durchschnittlich geben die abhängig beschäftigten Kammermitglieder ihrer Arbeitsstelle in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Note „gut“ (2,2\*).

Im Vergleich zur 2015er Befragung fällt die diesjährige Bewertung deutlich positiver aus: 70% beurteilen ihre Arbeitsstelle bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktuell als sehr gut oder gut. 2015 waren es 58%.

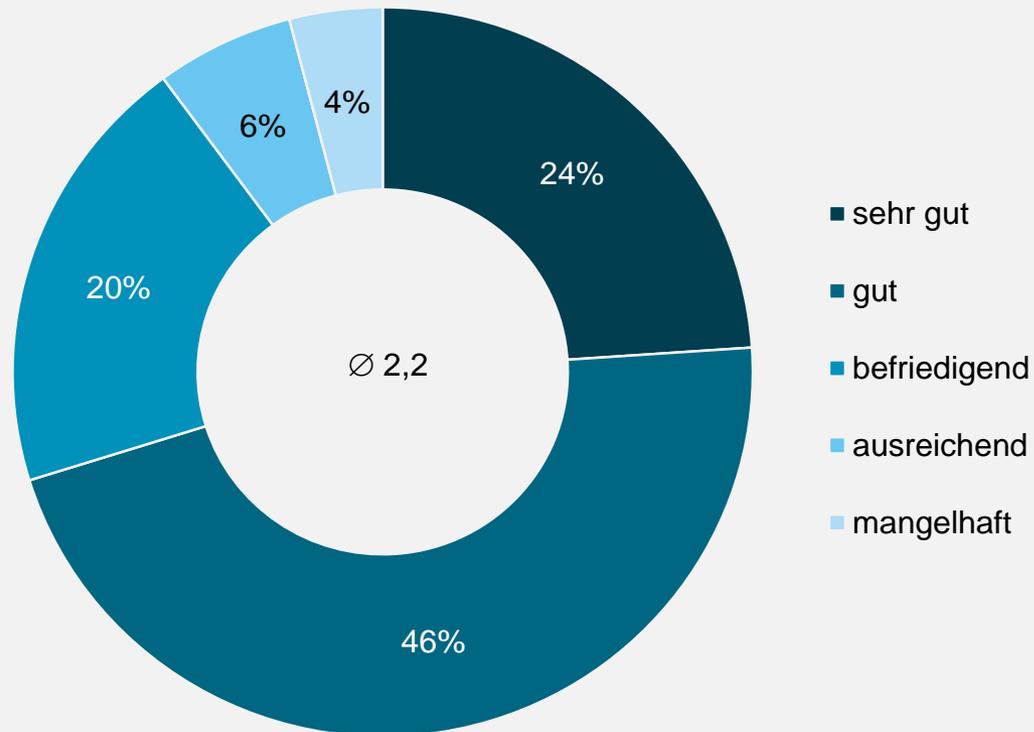
Beschäftigte im öffentlichen Dienst bewerten ihre Arbeitgeber positiver als Angestellte in der Privatwirtschaft.

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros bewerten die Familienfreundlichkeit ihrer Arbeitsstelle umso positiver, je kleiner das Büros ist.

Beschäftigte mit Betreuungsaufwand vergeben eine besser Note als solche ohne familiären Verpflichtungen.

\* Ø auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft)

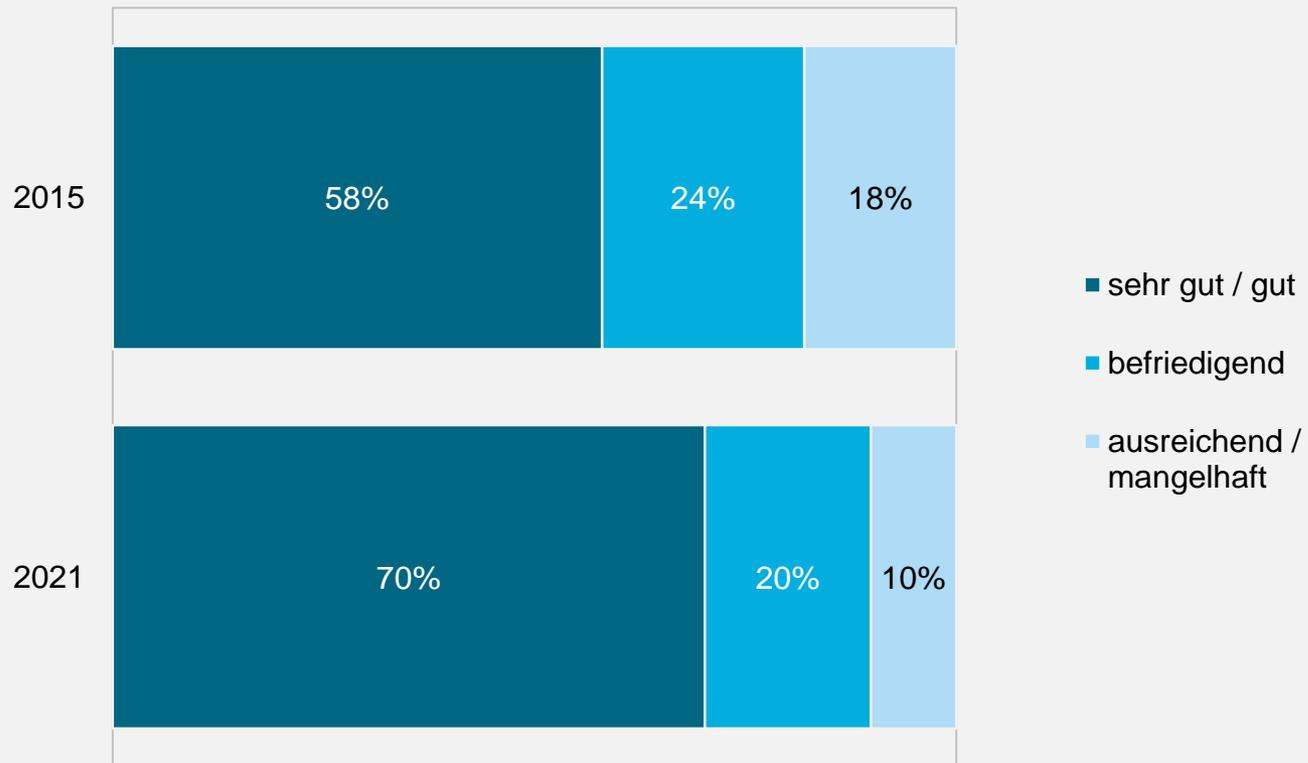
# WIE BEWERTEN SIE INSGESAM IHRE ARBEITSSTELLE MIT BLICK AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF?



Ø auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# WIE BEWERTEN SIE INSGESAM IHRE ARBEITSSTELLE MIT BLICK AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF?

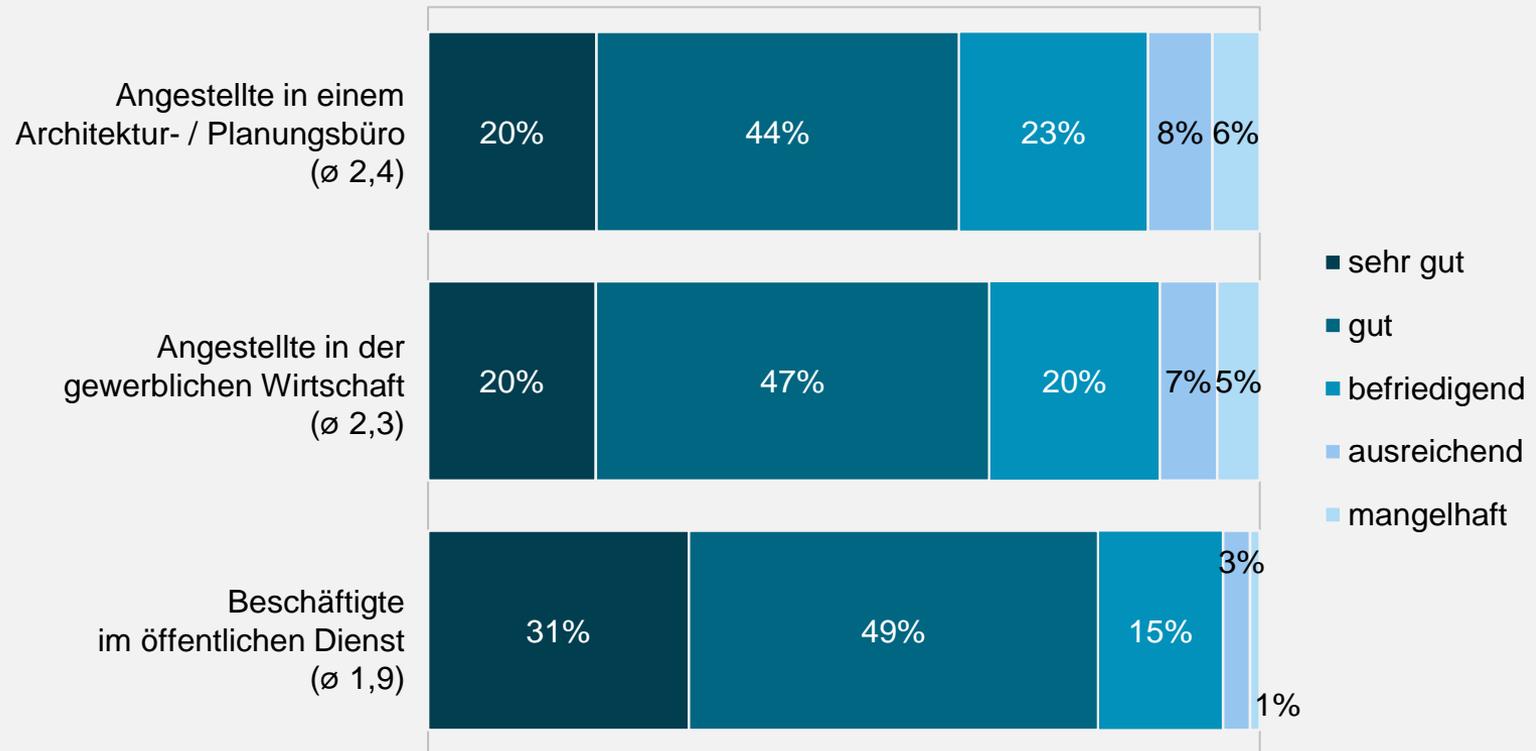
VERGLEICH DER JAHRE 2015 UND 2021



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# WIE BEWERTEN SIE INSGESAM IHRE ARBEITSSTELLE MIT BLICK AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF?

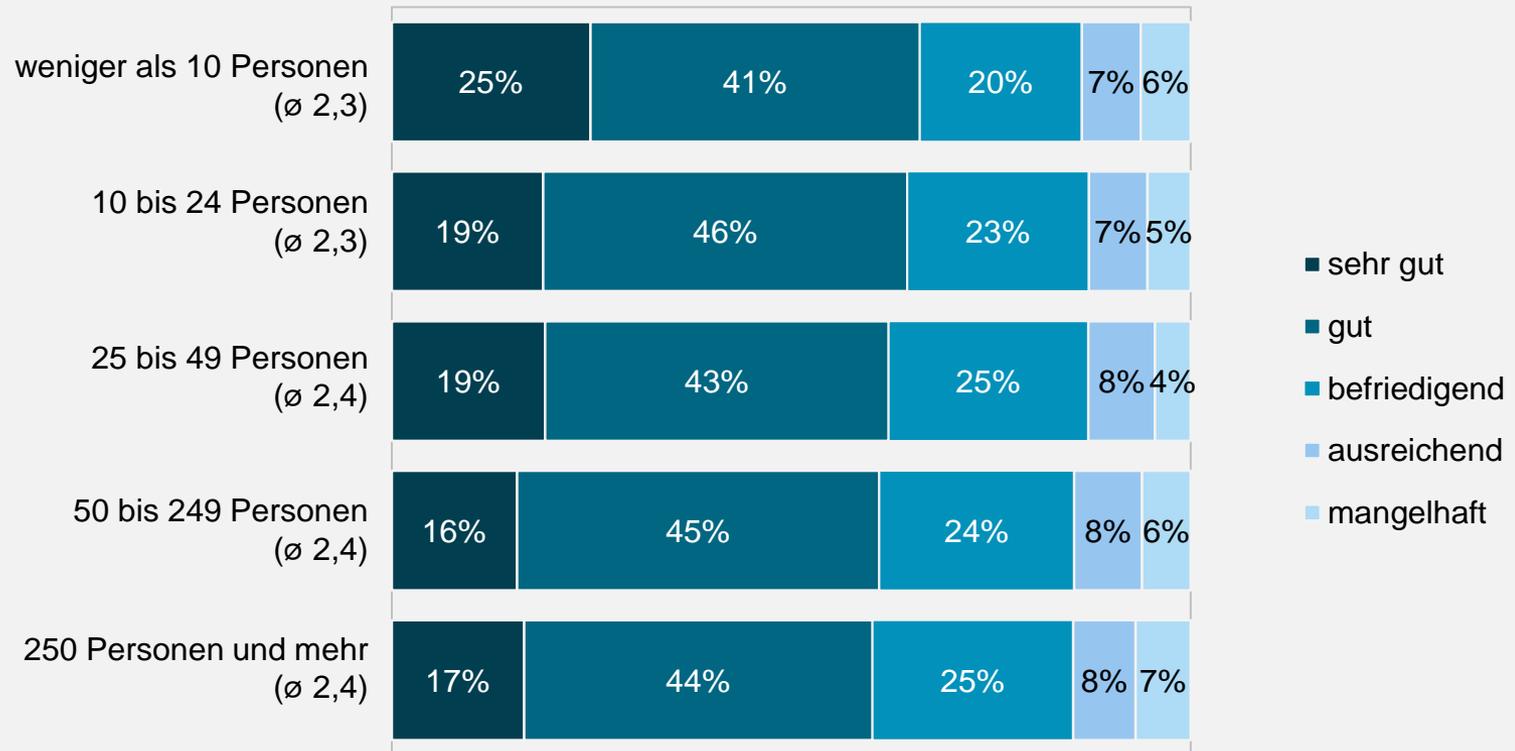
## NACH ART DES ARBEITSGEBERS



Ø auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# WIE BEWERTEN SIE INSGESAM IHRE ARBEITSSTELLE MIT BLICK AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF?

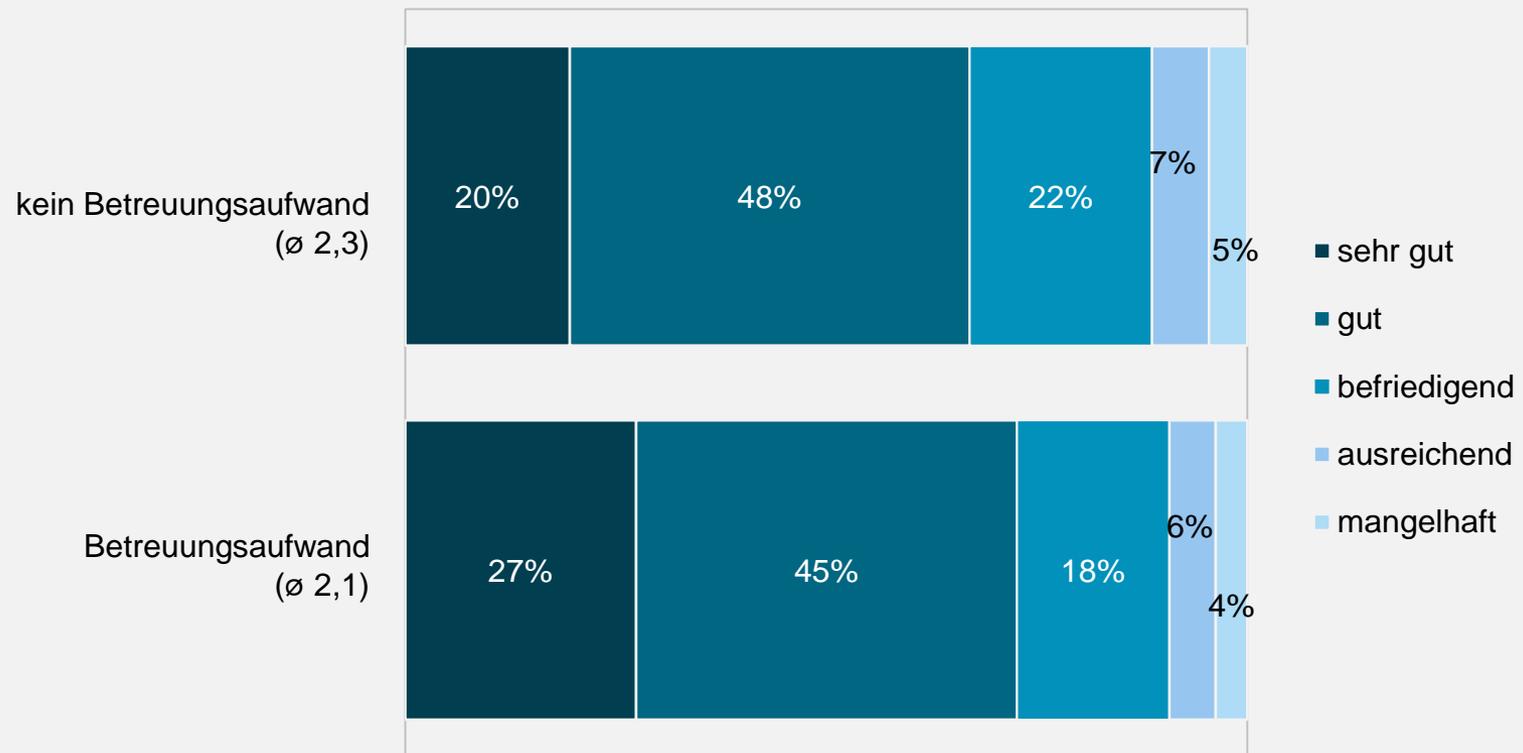
## NACH BÜROGRÖÖZE (NUR ARCHITEKTUR- / PLANUNGSBÜROS)



$\bar{x}$  auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# WIE BEWERTEN SIE INSGESAM IHRE ARBEITSSTELLE MIT BLICK AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF?

## NACH BETREUUNGSAUFWAND



ø auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= mangelhaft) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# VOLLZEIT- UND TEILZEITTÄTIGKEIT

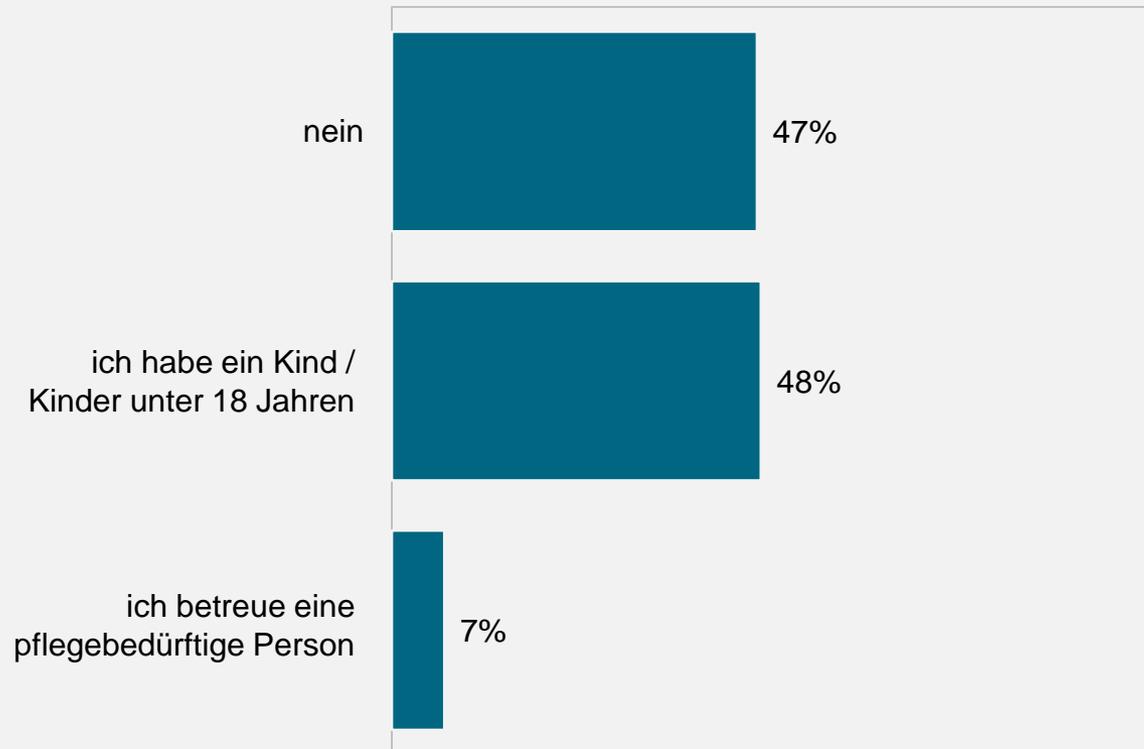
# BETREUUNGSaufWAND

48% der abhängig Beschäftigten haben mindestens ein Kind unter 18 Jahren.

7% betreuen derzeit eine pflegebedürftige Person.

In dieser Frage gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

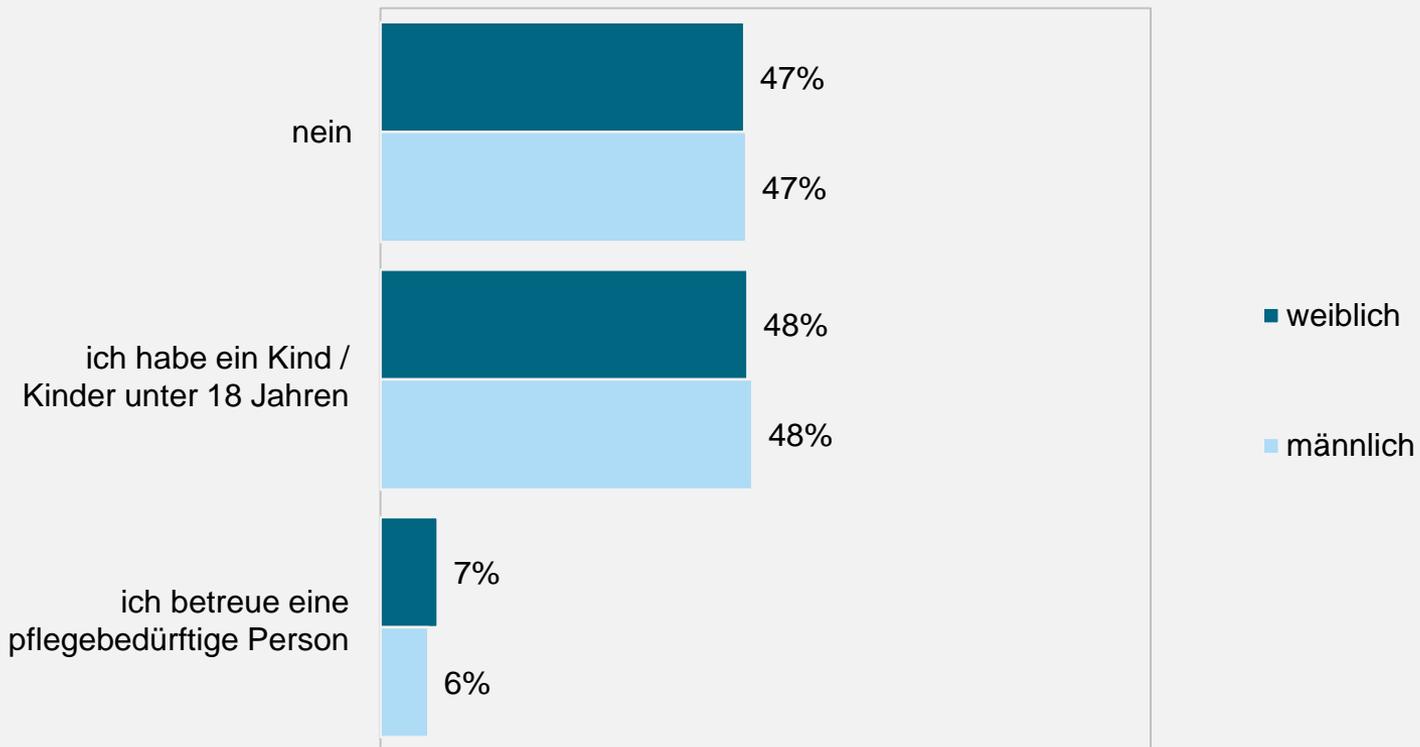
# HABEN SIE KINDER UND / ODER BETREUEN SIE EINE PFLEGEBEDÜRFTIGE PERSON?



Basis: alle abhängig Beschäftigten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# HABEN SIE KINDER UND / ODER BETREUEN SIE EINE PFLEGEBEDÜRFTIGE PERSON?

## NACH GESCHLECHT



kein statistisch signifikanter Zusammenhang / Basis: alle abhängig Beschäftigten

# UMFANG DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

Zwei Drittel der abhängig Beschäftigten sind derzeit auf eigenen Wunsch vollzeittätig (66%). 28% üben auf eigenen Wunsch hin eine Teilzeittätigkeit aus.

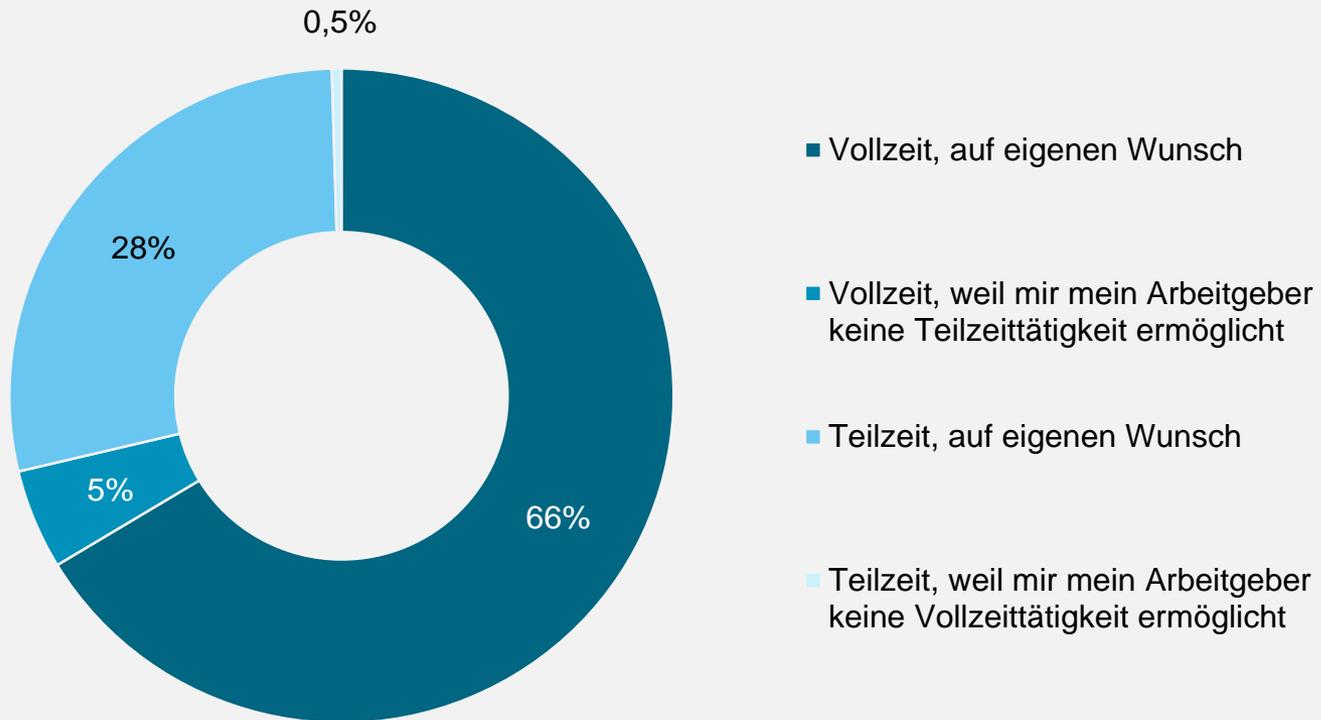
5% würden ihre Vollzeittätigkeit gerne reduzieren, ihr Arbeitgeber ermöglicht ihnen dies aber nicht. Eine Minderheit von 0,5% ist unfreiwillig teilzeittätig.

Beschäftigte mit Betreuungsaufwand sind deutlich häufiger teilzeittätig als solche ohne (43% vs. 13%).

Obwohl Männer und Frauen gleich häufig angeben, Kinder unter 18 Jahren zu haben und/oder eine pflegebedürftige Person zu betreuen, sind Frauen deutlich häufiger teilzeittätig als Männer (47% vs. 10%).

Dies deutet darauf hin, dass die Betreuungsarbeit vor allem von Frauen übernommen wird.

# SIND SIE IN VOLLZEIT ODER IN TEILZEIT TÄTIG?



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# SIND SIE IN VOLLZEIT ODER IN TEILZEIT TÄTIG?

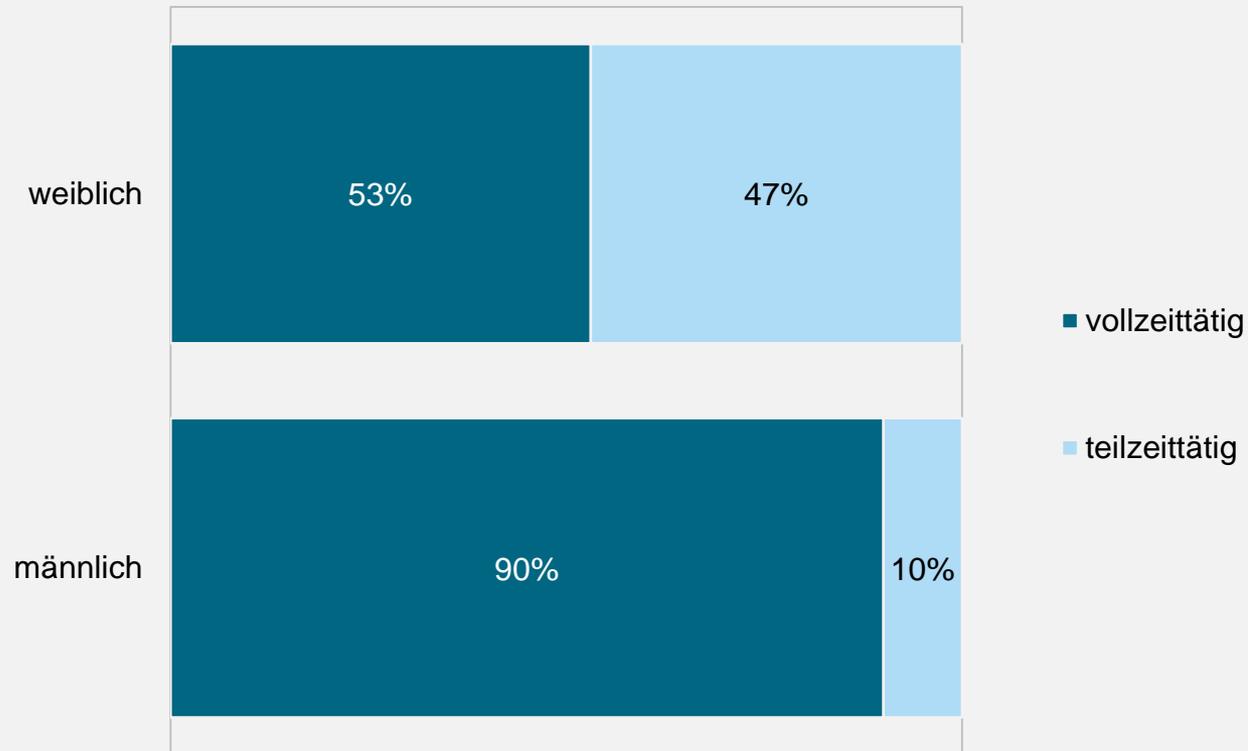
## NACH BETREUUNGSAUFWAND



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# SIND SIE IN VOLLZEIT ODER IN TEILZEIT TÄTIG?

## NACH GESCHLECHT



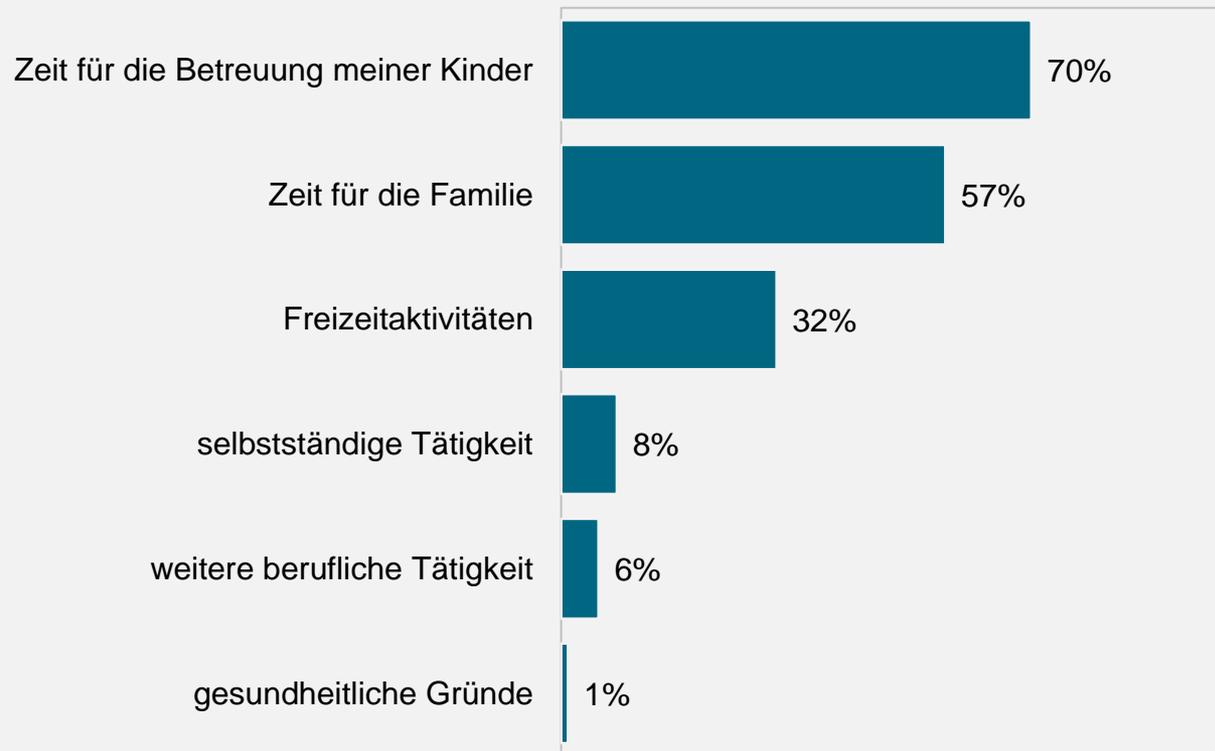
Basis: alle abhängig Beschäftigten

# GRÜNDE FÜR DIE WAHL EINER TEILZEITTÄTIGKEIT

Erhärtet wird diese Vermutung durch das Ergebnis, dass Frauen deutlich häufiger als Männer teilzeittätig sind, um Zeit für die Kinderbetreuung oder die Familie zu haben.

Demgegenüber geben Männer als Grund für die Wahl einer Teilzeittätigkeit überdurchschnittlich häufig an, mehr Zeit für Freizeitaktivitäten oder eine weitere berufliche Tätigkeit haben zu wollen.

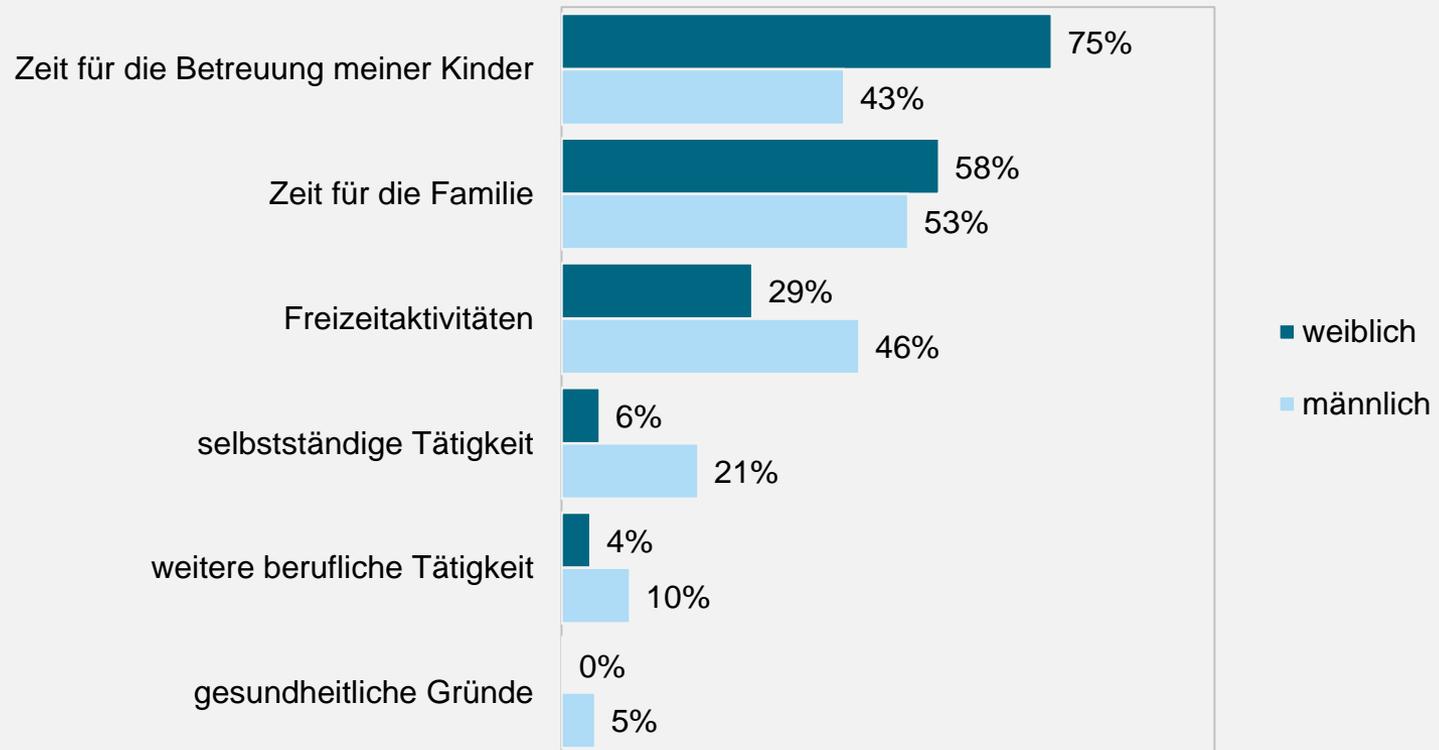
# AUS WELCHEN GRÜNDEN SIND SIE IN TEILZEIT TÄTIG?



Basis: abhängig Beschäftigte, die auf eigenen Wunsch teilzeittätig sind /  
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# AUS WELCHEN GRÜNDEN SIND SIE IN TEILZEIT TÄTIG?

## NACH GESCHLECHT



Basis: abhängig Beschäftigte, die auf eigenen Wunsch teilzeittätig sind /  
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

# BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

23% aller abhängig Beschäftigten geben an, an ihrer derzeitigen Arbeitsstelle gebe es keine Führungspositionen zu besetzen.

Von den übrigen abhängig Beschäftigten haben sich 44% bereits schon einmal auf eine Führungsposition beworben. 56% haben dies nicht getan.

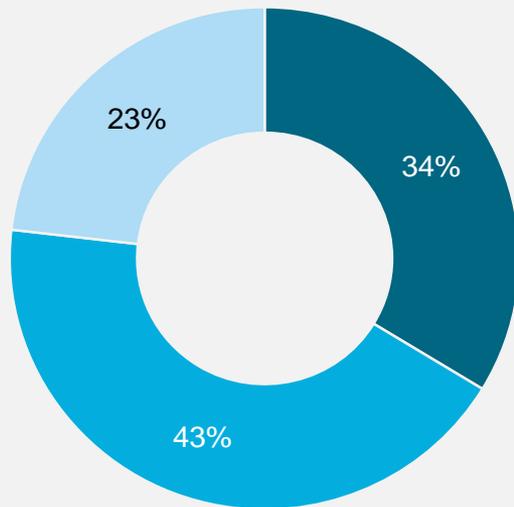
Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Männer zum einen häufiger als Frauen in Büros, Unternehmen oder Behörden tätig sind, in denen es überhaupt Führungspositionen gibt (80% vs. 73%).

Eine Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind ist somit, dass sie seltener Zugang zu Führungspositionen haben.

Zum anderen bewerben sich Männer, sofern es Führungspositionen gibt, häufiger auf diese Stellen als Frauen (52% vs. 35%).

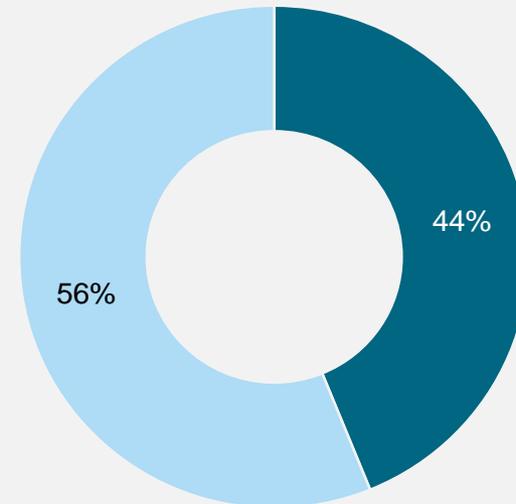
# HABEN SIE SICH AN IHRER DERZEITIGEN ARBEITSSTELLE SCHON EINMAL UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN?

Basis: alle abhängig Beschäftigten



■ ja ■ nein ■ betrifft mich nicht: bei mir gibt es keine Führungspositionen

Basis: nur abhängig Beschäftigte, bei denen es Führungspositionen gibt

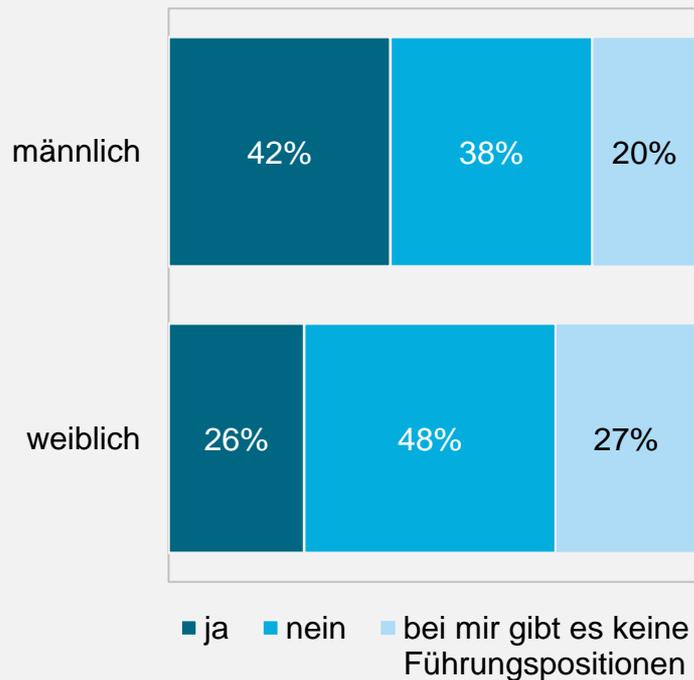


■ ja ■ nein

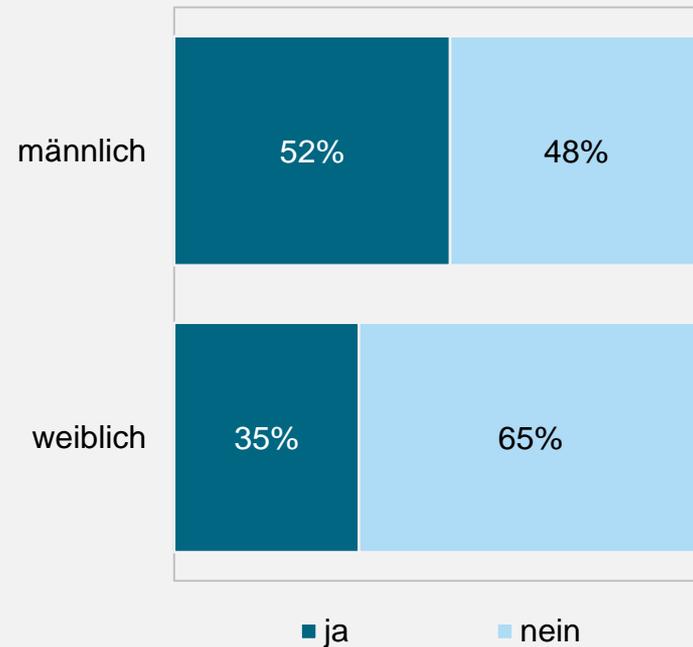
# HABEN SIE SICH AN IHRER DERZEITIGEN ARBEITSSTELLE SCHON EINMAL UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN?

## NACH GESCHLECHT

Basis: alle abhängig Beschäftigten



Basis: nur abhängig Beschäftigte, bei denen es Führungspositionen gibt



# BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

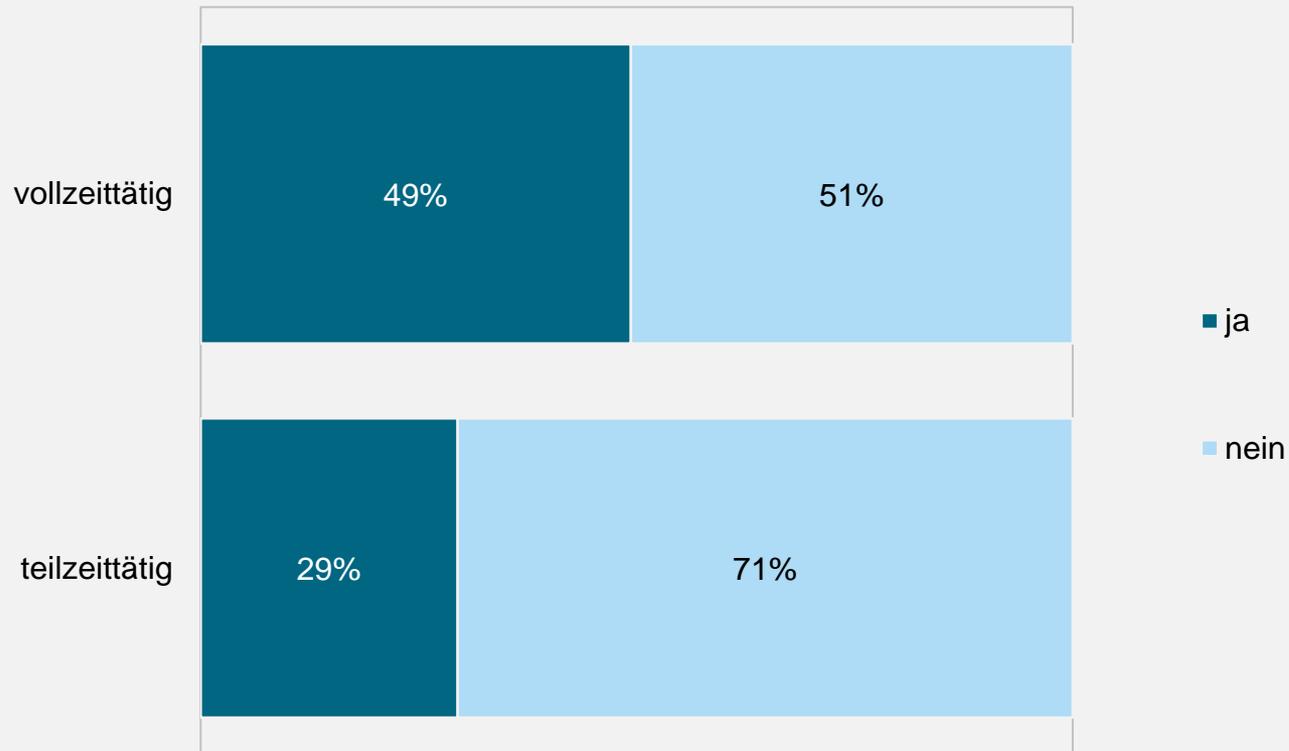
Vollzeittätige bewerben sich häufiger auf Führungspositionen als Teilzeittätige (49% vs. 29%).

Da Frauen, wie gesehen, deutlich häufiger teilzeittätig sind als Männer (47% vs. 10%), ist dies eine weitere Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Doch auch bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeittätigen bewerben die Männer sich deutlich häufiger um Führungspositionen als die Frauen (54% vs. 42%).

# HABEN SIE SICH AN IHRER DERZEITIGEN ARBEITSSTELLE SCHON EINMAL UM EINE FÜHRUNGSPOSITION BEWORBEN?

NACH VOLLZEIT / TEILZEIT

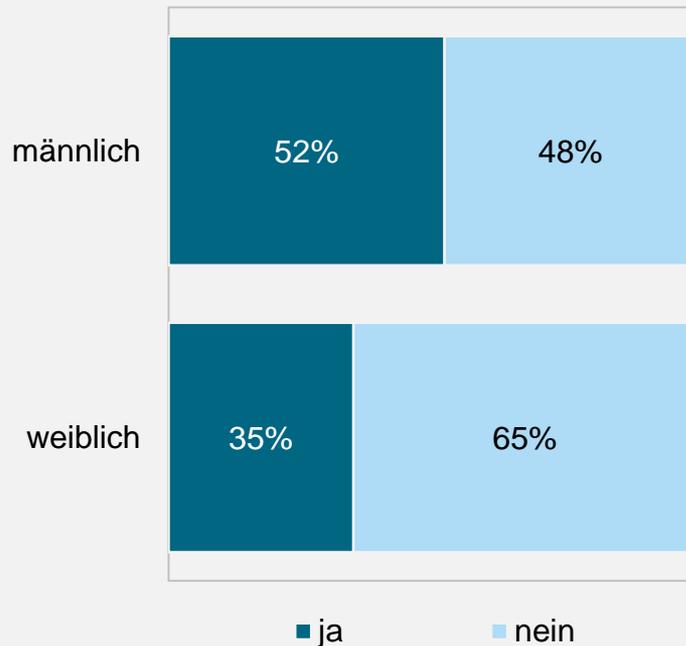


Basis: nur abhängig Beschäftigte, bei denen es Führungspositionen gibt

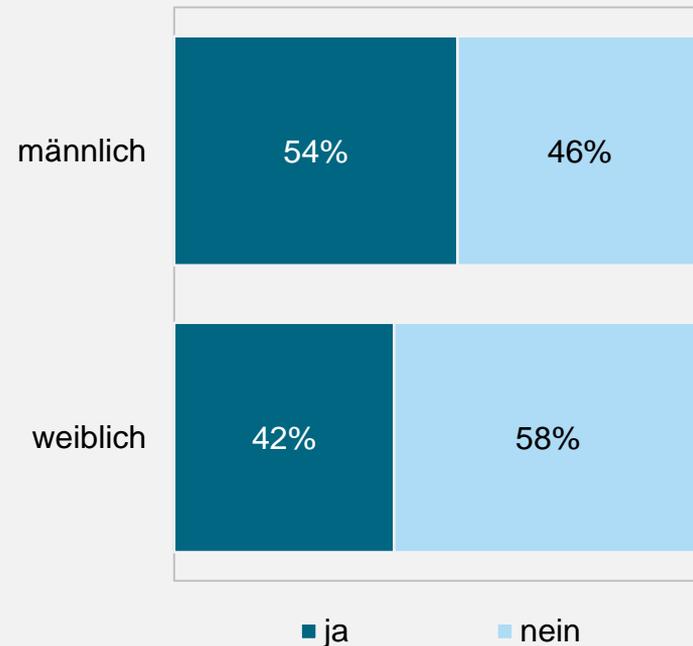
# HABEN SIE SICH AN IHRER DERZEITIGEN ARBEITSSTELLE SCHON EINMAL UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN?

## NACH GESCHLECHT

Basis: alle abhängig Beschäftigten,  
bei denen es Führungspositionen gibt



Basis: nur vollzeittätige abhängig Beschäftigte,  
bei denen es Führungspositionen gibt



# ERFOLGREICHE BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

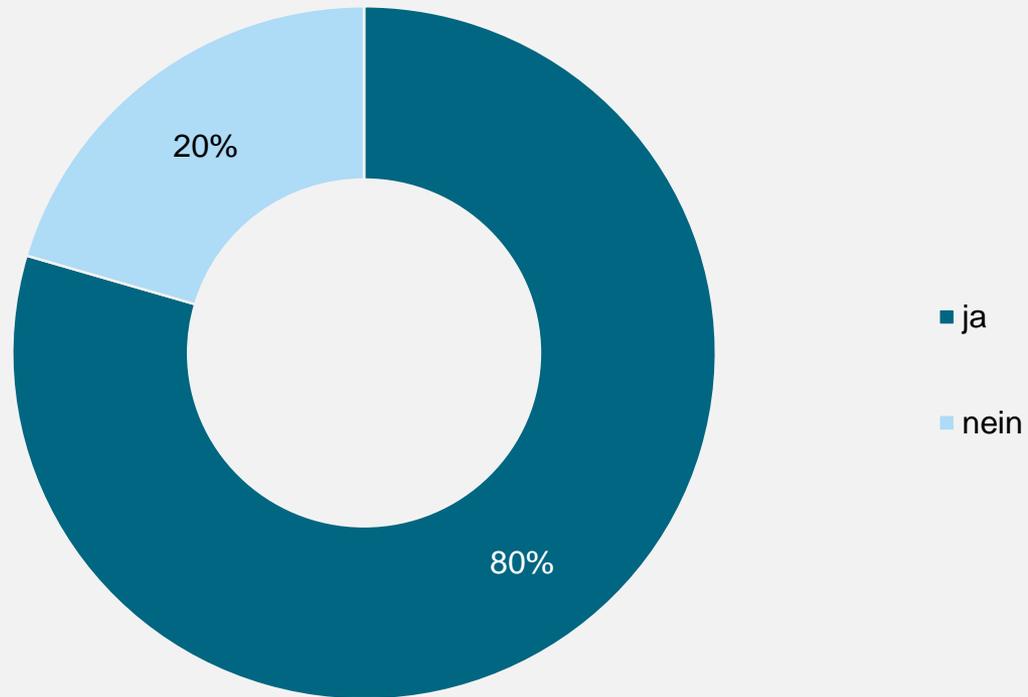
80% derer, die sich um eine Führungsposition beworben haben, erhalten diese auch.

Dabei verlaufen die Bewerbungen von Männern häufiger erfolgreich als die von Frauen (81% vs. 77%).

Dieser Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass Bewerberinnen häufiger teilzeittätig sind als Bewerber und Bewerbungen Teilzeittätiger auf Führungspositionen häufiger erfolglos verlaufen als Bewerbungen Vollzeittätiger (28% vs. 19%).

Bei ausschließlicher Betrachtung vollzeittätiger Bewerber unterscheiden sich die Erfolgsquoten männlicher und weiblicher Bewerber nicht länger voneinander.

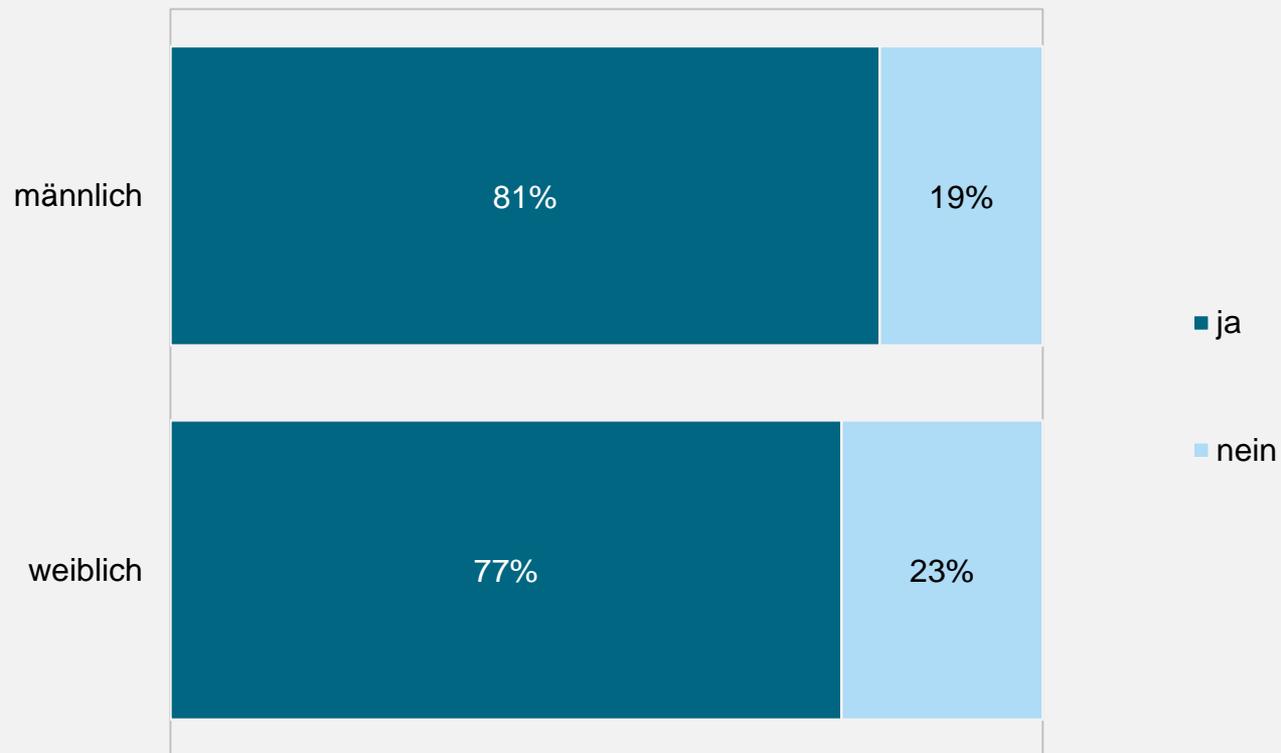
# HABEN SIE DIE FÜHRUNGSPPOSITION BEKOMMEN?



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich bereits um eine Führungsposition beworben haben

# HABEN SIE DIE FÜHRUNGSPPOSITION BEKOMMEN?

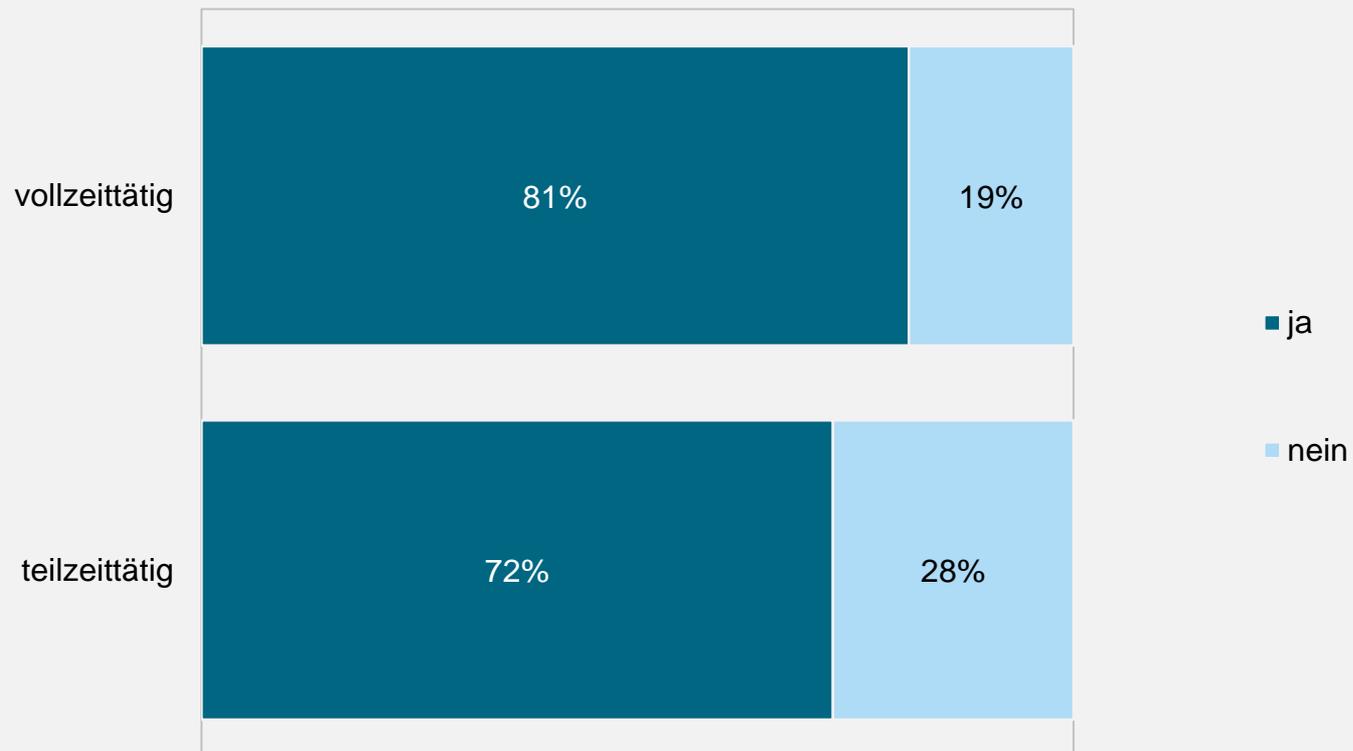
## NACH GESCHLECHT



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich bereits um eine Führungsposition beworben haben

# HABEN SIE DIE FÜHRUNGSPPOSITION BEKOMMEN?

## NACH VOLLZEIT / TEILZEIT



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich bereits um eine Führungsposition beworben haben

# GRÜNDE FÜR EINE ABLEHNUNG DER BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

War die Bewerbung erfolglos, wird dies in erster Linie damit begründet, dass sie an einen Mitbewerber / eine Mitbewerberin vergeben worden sei, z.B. da diese/r besser qualifiziert gewesen sei.

Jeweils 9% geben an, dass sie zu wenig Berufserfahrung vorzuweisen hatten oder dass es sich nur um ein pro forma-Bewerbungsverfahren gehandelt habe und die Stelle eigentlich bereits im Vorfeld vergeben war.

Ihr Geschlecht nennen 8% als Grund für die Ablehnung der Bewerbung. Bei 7% wurde die Führungsposition wieder gestrichen oder doch nicht neu besetzt. 6% erhielten wegen ihrer Teilzeittätigkeit ein Absage.

Frauen geben häufiger als Männer an, eine Führungsposition wegen fehlender Berufserfahrung, ihres Geschlechts oder ihrer Teilzeittätigkeit nicht bekommen zu haben. Männer begründen eine erfolglose Bewerbung demgegenüber häufiger damit, dass es sich nur um ein pro forma-Bewerbungsverfahren gehandelt habe, dass die Stelle anderweitig besetzt, doch nicht neu besetzt oder gestrichen wurde.

# AUS WELCHEM GRUND HABEN SIE DIE FÜHRUNGS- POSITION NICHT BEKOMMEN?



Basis: abhängig Beschäftigte, die sich um eine Führungsposition beworben, diese aber nicht erhalten haben /  
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# AUS WELCHEM GRUND HABEN SIE DIE FÜHRUNGS- POSITION NICHT BEKOMMEN?

## NACH GESCHLECHT



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich um eine Führungsposition beworben, diese aber nicht erhalten haben /

\* signifikanter Zusammenhang ( $p < 0.05$ ) / nur Gründe, die von mindestens 5% der Befragten genannt wurden

# ARGUMENTE GEGEN DIE BEWERBUNG UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION

Abhängig Beschäftigte, die sich bislang *nicht* um eine Führungsposition beworben haben, begründen dies vor allem damit, dass eine Führungsposition mit zu viel Druck verbunden bzw. zu zeitaufwändig sei (jeweils rund 30%).

Ein Viertel fühlte sich inhaltlich nicht von der Stellenbeschreibung angesprochen, Jeweils rund ein Fünftel scheute sich vor der Verantwortung, die eine Führungsposition mit sich bringt oder ist der Ansicht, noch nicht über ausreichend Berufserfahrung zu verfügen. 12% halten sich für fachlich nicht ausreichend qualifiziert.

Frauen geben häufiger als Männer an, eine Führungsposition sei zu zeitaufwändig bzw. mit zu viel Verantwortung verbunden. Sie sind zudem häufiger der Ansicht, es mangle ihnen an Berufserfahrung bzw. Fachkompetenz.

Männer begründen den Verzicht auf eine Bewerbung demgegenüber häufiger damit, dass sie eine Führungsposition inhaltlich nicht interessiere.

# AUS WELCHEM GRUND HABEN SIE SICH BISHER NICHT UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN?



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich nicht um eine Führungsposition beworben haben /  
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

# AUS WELCHEM GRUND HABEN SIE SICH BISHER NICHT UM EINE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN?

## NACH GESCHLECHT



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich nicht um eine Führungsposition beworben haben /

\* signifikanter Zusammenhang ( $p < 0.05$ ) / nur Gründe, die von mindestens 5% der Befragten genannt wurden

# CHANCENUNGLEICHHEIT / DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS

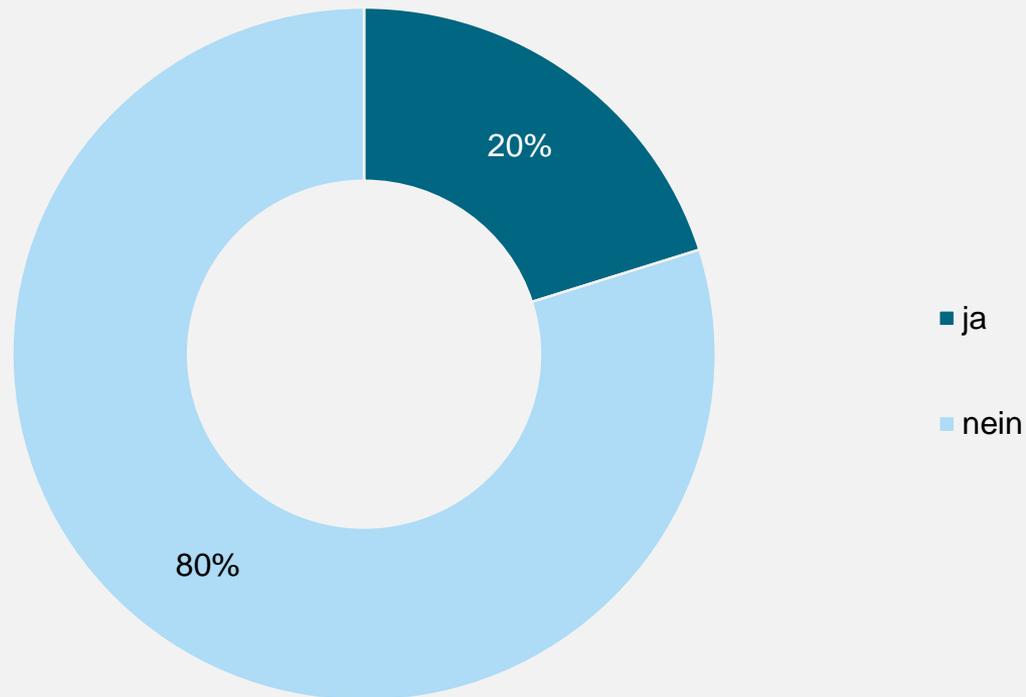
Ein Fünftel der Befragten sah sich im Laufe der beruflichen Tätigkeit bereits einmal mit Chancenungleichheit oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert.

Dabei handelt es sich deutlich häufiger um Frauen als um Männer (41% vs. 7%).

Die von Frauen berichteten Diskriminierungserfahrungen beziehen sich vor allem auf eine schlechtere Bezahlung, gefolgt von erlebter Diskriminierung als Bauleiterin / auf der Baustelle und Benachteiligungen aufgrund von (möglicher) Schwangerschaft / Elternzeit / Kinderbetreuung.

Die von Männern berichtete Diskriminierung bezieht sich nahezu ausschließlich auf die bevorzugte Einstellung oder Beförderung von Frauen aufgrund der Frauenquote.

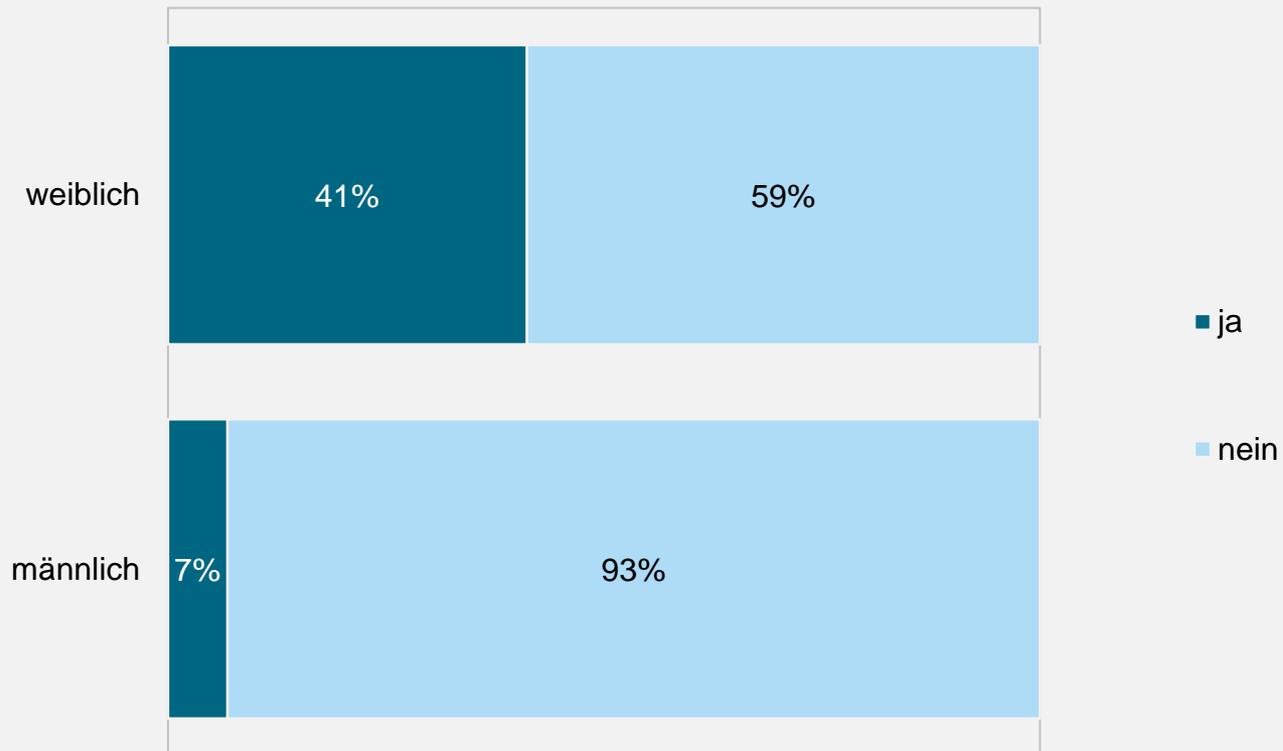
# HABEN SIE IM LAUFE IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT SCHON EINMAL CHANCENUNGLEICHHEIT / DISKRIMINIERUNG AUFGRUND IHRES GESCHLECHTS ERLEBT?



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# HABEN SIE IM LAUFE IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT SCHON EINMAL CHANCENUNGLEICHHEIT / DISKRIMINIERUNG AUFGRUND IHRES GESCHLECHTS ERLEBT?

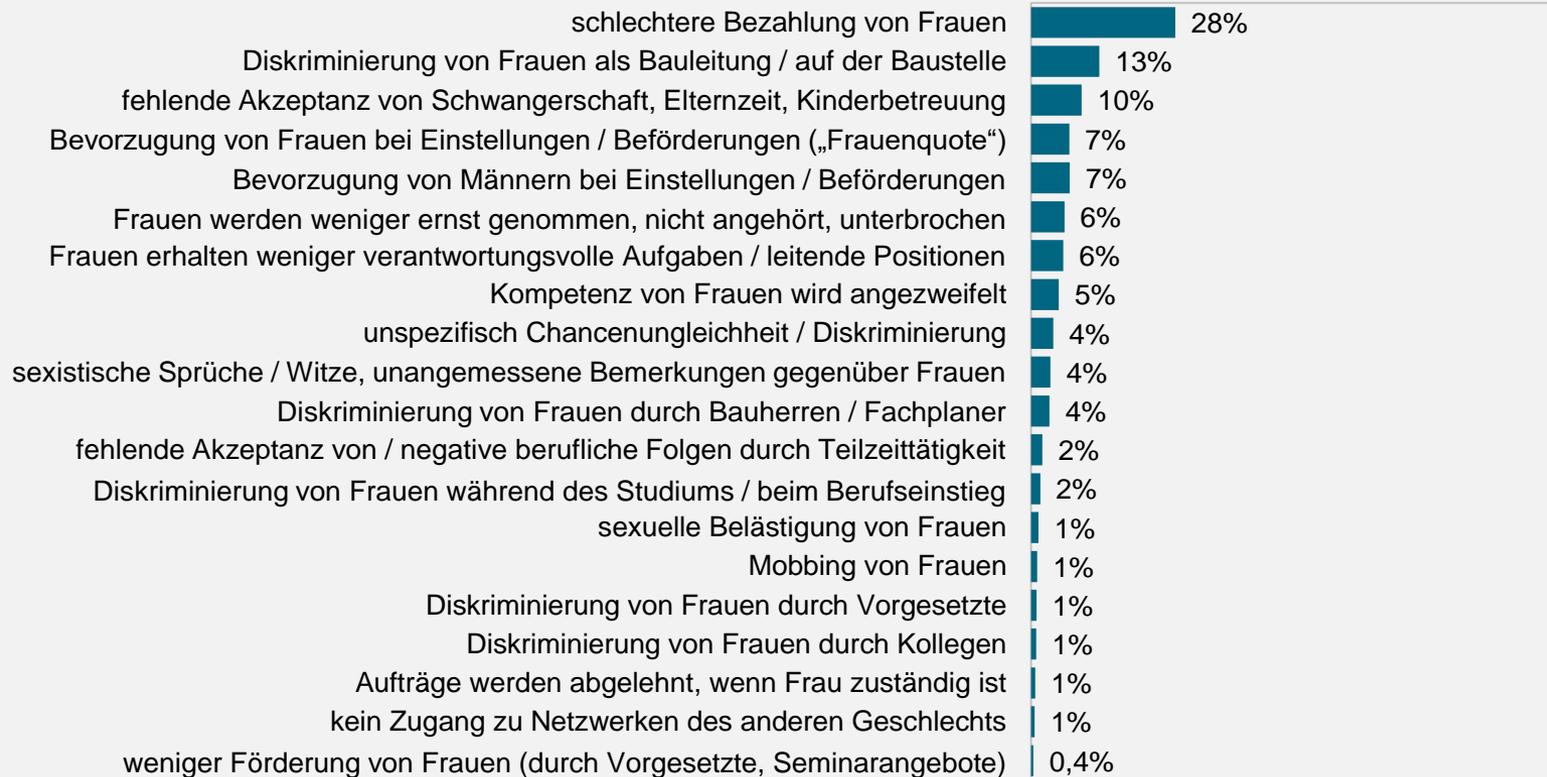
## NACH GESCHLECHT



Basis: alle abhängig Beschäftigten

# HABEN SIE IM LAUFE IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT SCHON EINMAL CHANCENUNGLEICHHEIT / DISKRIMINIERUNG AUFGRUND IHRES GESCHLECHTS ERLEBT?

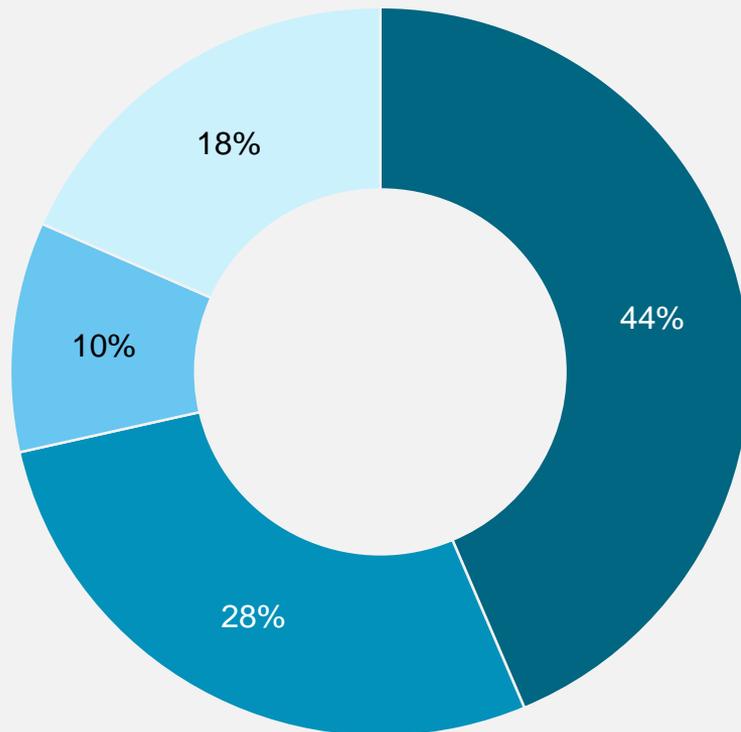
JA, UND ZWAR:



Basis: nur abhängig Beschäftigte, die Diskriminierung wegen des Geschlechts erlebt haben

# CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTENGRUPPE

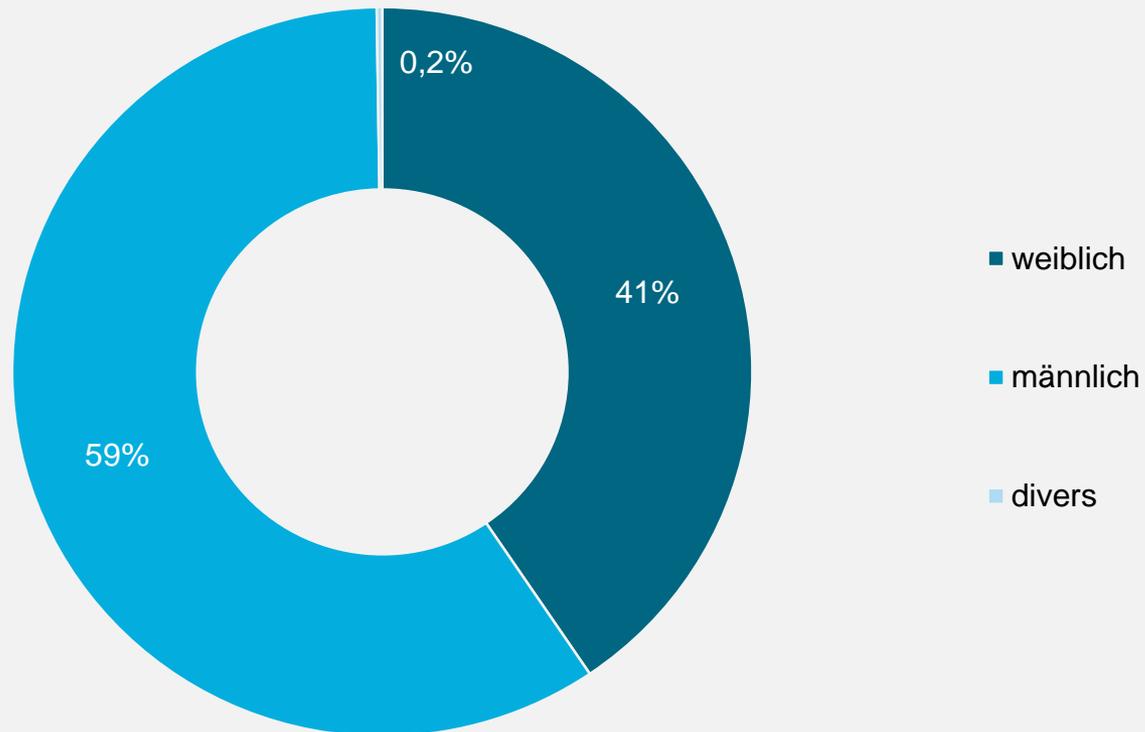
# ART DER BERUFSAUSÜBUNG



- Inhaber eines Architektur- / Planungsbüros
- Angestellte in einem Architektur- / Planungsbüro
- Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst

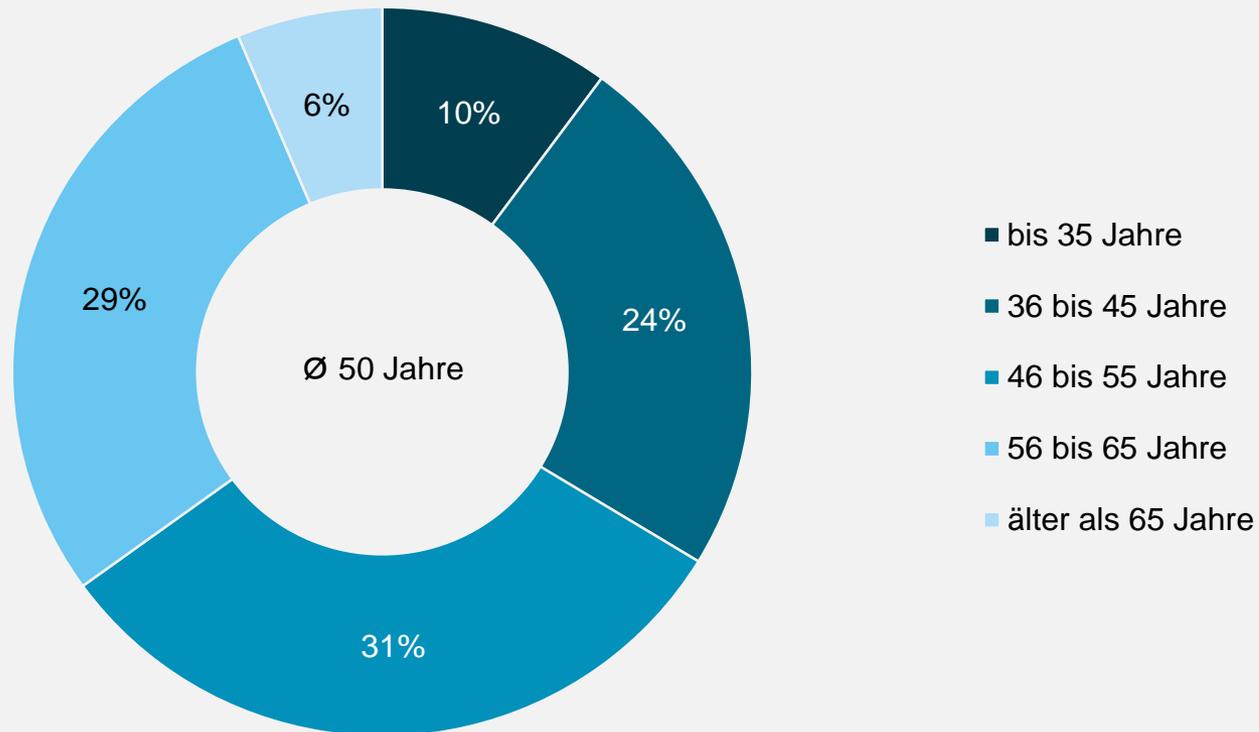
Basis: alle Befragten

# GESCHLECHT



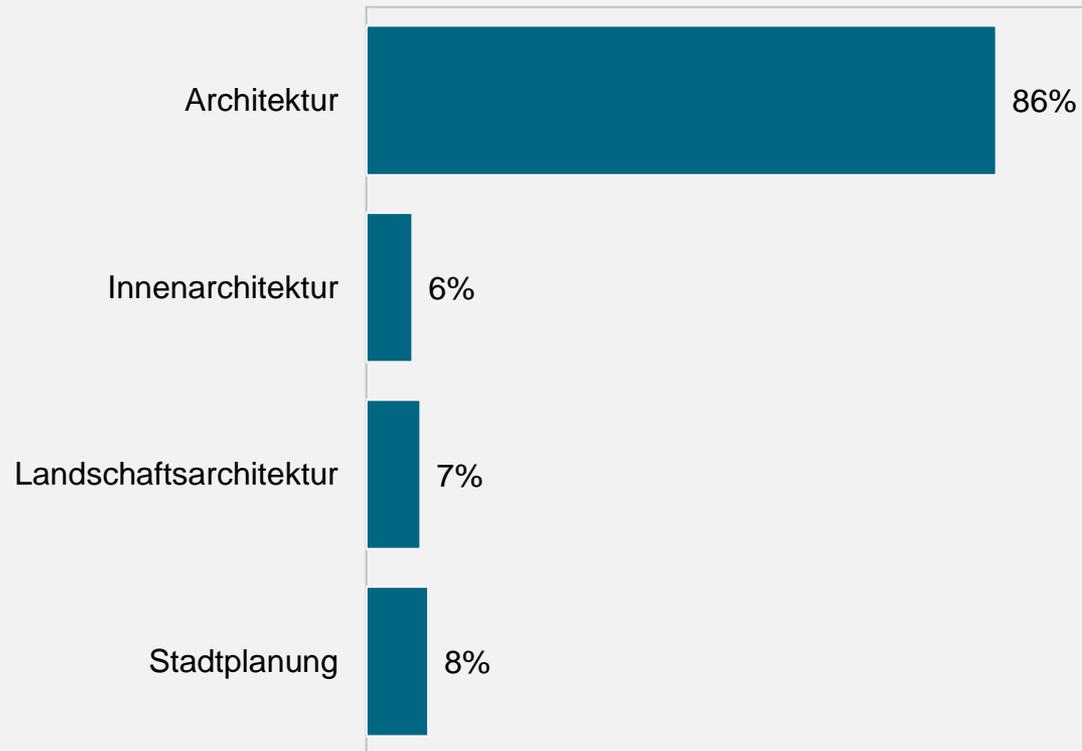
Basis: alle Befragten

# ALTER



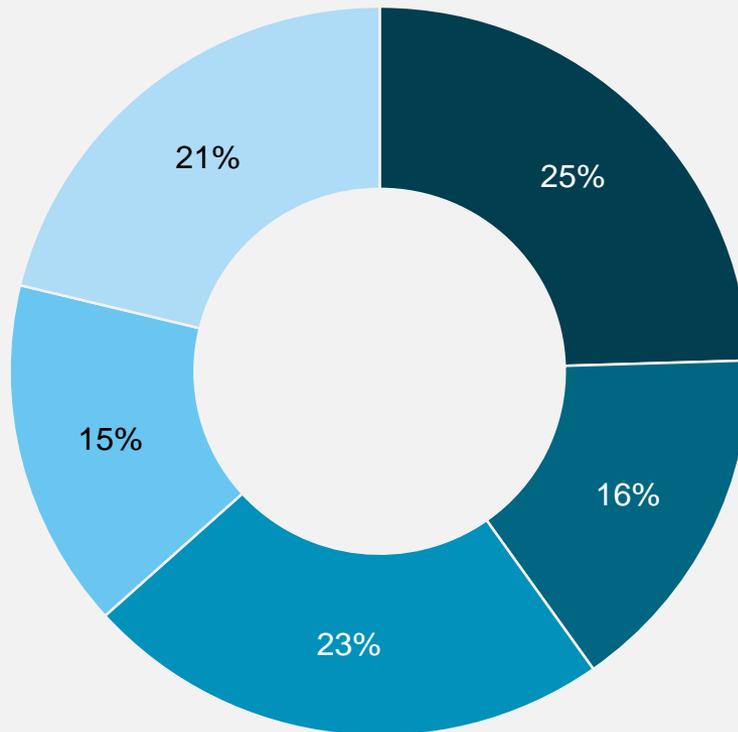
Basis: alle Befragten

# FACHRICHTUNG



Basis: alle Befragten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

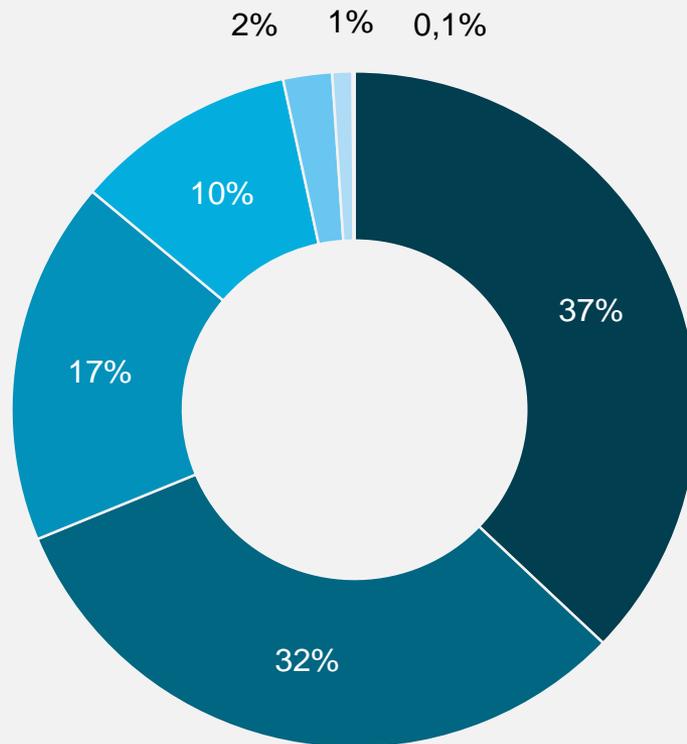
# STANDORT DES ARBEITSPLATZES



- weniger als 100.000 Einwohner im ländlichen Raum
- weniger als 100.000 Einwohner im Einzugsgebiet einer Großstadt
- 100.000 bis unter 500.000 Einwohner
- 500.000 bis unter 1 Mio. Einwohner
- 1 Mio. Einwohner und mehr

Basis: alle Befragten

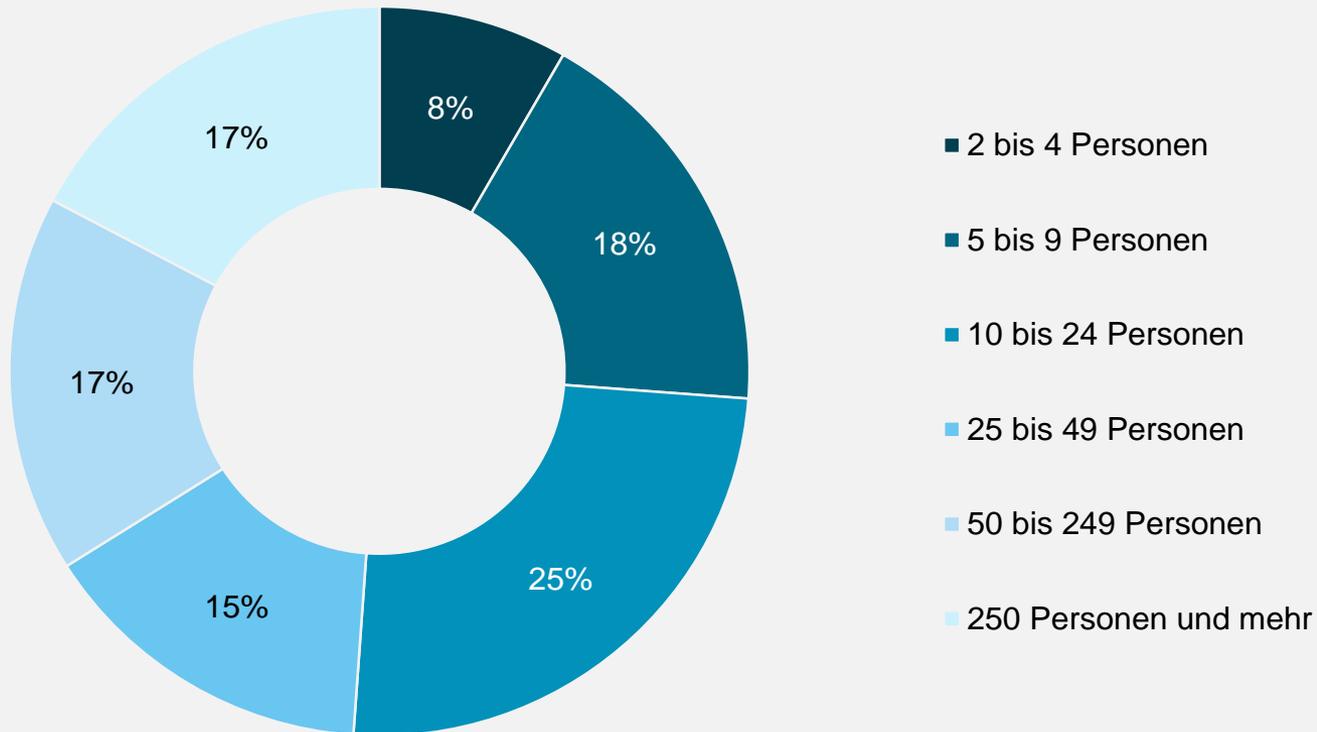
# GRÖÖE DES BÜROS



- Alleinunternehmer/in ohne Mitarbeiter
- 2 bis 4 Personen
- 5 bis 9 Personen
- 10 bis 24 Personen
- 25 bis 49 Personen
- 50 bis 249 Personen
- 250 Personen und mehr

Basis: nur Inhaber von in Architektur- / Planungsbüros

# GRÖÖE DES BÜROS / UNTERNEHMENS



Basis: nur Angestellte in Architektur- / Planungsbüros oder der gewerblichen Wirtschaft