

Architekturpraxis(schock)

Podiumsdiskussion Status Quo Praxis

Der auffällige Rückzug von Frauen aus dem Architekturberuf ist kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem

Eine Aufgabe von Universitäten ist auch, sich vorausschauend mit der Berufspraxis zu befassen. Dass es international ein auffälliges, geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht im Architekturberuf gibt, wird jedoch von Lehrenden kaum thematisiert und von Studierenden aufgrund vermeintlicher vollständiger Emanzipation so gut wie ausgeblendet. Jene Personen, die im Karriereverlauf dem Architekturberuf den Rücken kehren, sind allerdings zu 90% Frauen. Ein Überblick über Gründe, potentielle Gegenmaßnahmen und die Resistenz eines Berufsfeldes mit einer sehr ausgeprägten Berufsideologie.

In der *Claiming*Spaces Konferenz* (TU Wien 2019) wurden die Realitäten der Berufspraxis für Frauen in der Architektur und Raumplanung vor allem in zwei Panels behandelt. Im Panel *Status Quo* präsentierten Studierende Ergebnisse aus Lehrveranstaltungen und es fand eine Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen aus Frauenausschüssen der Architekturstandesvertretungen und dem Studiendekan Architektur statt. Im Panel *Women in Architecture and Planning* befassten sich internationale Vorträge und eine Podiumsdiskussion mit dem Austausch von Erfahrungen und der Entwicklung feministischer Strategien.

Die Zufriedenheit von Studentinnen während ihres Architekturstudiums ist international durchaus hoch. Sie studieren mit großem Einsatz und gutem Erfolg. Der Frauenanteil unter ArchitekturabsolventInnen beträgt weltweit über 50%, unter beruflich Aktiven in der Architektur allerdings nur mehr 30%, unter selbständigen ArchitektInnen gar nur 20%. Warum

sich der Frauenanteil im Berufsverlauf gerade in der Architektur so auffällig wie in keiner anderen Branche reduziert, ist seit Jahren Gegenstand vieler internationaler Untersuchungen. Viele Frauen wählen Architektur als vermeintlich liberalen Beruf und werden durch die erlebte Berufspraxis desillusioniert.

BERUFSIDEOLOGIE ARCHITEKTUR UND POLITISCH-WIRTSCHAFTLICHER KONTEXT

Der Architekturprofession zugrunde liegt eine über Jahrhunderte männlich geprägte Berufskultur, der Habitus des Künstlerarchitekten und das *Starsystem* der Architektur. Im Zentrum steht die Stilfigur *Architekt*, ein ständig einsatzbereiter, kreativer Mann, der architektonisch herausragende Bauten plant. Bereits in der Ausbildung wird dieser Berufshabitus geprägt. In den Architekturbüros kreist alles um die Hingabe an das architektonische Werk. Dabei werden Selbstverwirklichung angestrebt und das berufliche Selbstbild stark idealisiert.

Dies ist verbunden mit überlangen Arbeitszeiten und Unterordnung des Privatlebens. Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sind daher Einsatzbereitschaft, Verfügbarkeit und Identifikation. Wer dieser Erwartungshaltung der Architekturbüros nicht nachkommt, gilt als nicht für den Architekturberuf geeignet. Gleichzeitig bewirkt das projektbezogene Arbeiten höhere Arbeitsplatzunsicherheit und begrenzte Karrierechancen.

Zusätzlich führten ökonomische Restriktionen und wachsender Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in den letzten Jahrzehnten zu unsicheren Ertragsaus-

sichten und sinkenden Einkommenschancen sowie erhöhtem Anforderungs- und Leistungsdruck. Elke Krasny spricht auf der Konferenz vom „*schwierigen Überleben innerhalb des kolonialen, patriarchalischen, neoliberalen Kapitalismus, der die Architektur vorantreibt*“.

VIelfältige Diskriminierungen von Frauen

Im Rahmen dieser Ideologie und Rahmenbedingungen des Architekturberufes ist Diskriminierung von Frauen weit verbreitet. Frauen wird weniger technische Expertise zugetraut als Männern. Sie werden mit Vorurteilen und offener Deklassierung konfrontiert – nicht nur auf Baustellen, sondern auch bei Besprechungen mit Behörden, Gremien und Bauherren. Diskriminierung ist auch beim Verdienst feststellbar. In Architekturbüros tätige Frauen verdienen 25% weniger als Männer, europäische Architektinnen verdienen durchschnittlich 32% weniger als Architekten. Auf der Karriereleiter sinkt der Frauenanteil in den Architekturbüros mit zunehmendem Karriereverlauf und Hierarchie. Der Frauenanteil unter Führungskräften beträgt europaweit 10%.

In der Architektur ist „Vollzeit und mehr“ Beschäftigung die Norm und die Arbeitsorganisationskultur auf ArbeitnehmerInnen ohne Sorgeverpflichtung ausgerichtet. Mit einer europaweit durchschnittlichen Arbeitszeit von 51 Wochenstunden ist familiäre Verantwortung nur schwer vereinbar. Die Gefahr ist hoch, ab der Schwangerschaft nur mehr Routine-tätigkeiten machen zu dürfen und nach der Rückkehr aus der Karenz in Teilzeit, gar nicht oder mit Zuarbeiten weit unter Qualifikation und Erfahrung eingesetzt zu werden. Teilzeittätigkeit ist ein Hindernis für eine verantwortungsvolle Position in der Architektur, lässt die Karriere stagnieren und ist in Führungspositionen nicht erwünscht.

FLUCHT IN ANDERE BERUFSFELDER ODER SELBSTÄNDIGKEIT

Meist im vierten Lebensjahrzehnt verlassen viele Mütter die Architekturbüros und wechseln in andere Berufsfelder mit höherer zeitlicher Flexibilität, interessanteren Aufgaben, höherer Arbeitsplatzsicherheit, besserer Bezahlung und Karrierechancen. Oder sie machen sich selbstständig, um Arbeit mit beruflicher Verantwortung besser mit Familienleben und -bedürfnissen zu vereinbaren.

Europaweit beträgt der Frauenanteil freiberuflich tätiger ArchitektInnen 24%. Davon betreiben zwei Drittel ein Ein-Frau Büro. Das bringt mit sich, dass nur kleine, oft beratungsintensive, aber wenig lukrative Projekte bearbeitet werden können. Selbständige Architektinnen haben es schwerer, ernst genommen zu werden, denn sie sind historisch erst sehr kurz im Spielfeld Architektur unterwegs. Zudem ist die Branche äußerst konkurrierend mit hoher Selbstdarstellung, hartem Kampf

und hoher Risikobereitschaft betreffend Aufträgen. Gegen große, männlich geführte Architekturbüros haben die meist kleineren Frauen-Büros auf dem Auftragsmarkt kaum Chancen. Architektur ist klar männlich konnotiert und Geschlechterstereotypen und Geschlechterbilder in unseren Gesellschaften scheinen tief verwurzelt und schwer zu überwinden.

Auf der Konferenz spricht Petra Petersson, Inhaberin von Realarchitektur und Dekanin der Architektur an der TU Graz, aus ihrer 30-jährigen Praxiserfahrung als Architektin: „Für mich war klar, dass ich ohne Vollzeitbeschäftigung nicht dorthin kommen würde, wo ich hinwollte – zum Entwerfen und Bauen von Gebäuden“. Jedoch sind die geschäftlichen Netzwerke männlich dominiert und sie kann das Spiel der Männer nicht spielen. „Als Frau muss man seinen eigenen Weg finden, zu agieren“. Aufträge erhält sie von Institutionen und Personen, die sich wegen der Qualität ihrer Arbeit für sie entscheiden. Zumeist hatte sie es mit männlichen Kunden und Projektbeteiligten zu tun. Die Anerkennung als Architektin ist schwierig: „Selbst jetzt muss ich bei jedem neuen Projekt immer noch kämpfen, dem Kunden versichern, dass ich weiß, was ich tue und dass ich dies schon einmal getan habe. Älteren Männern wird automatisch ausreichend Erfahrung zugeschrieben“.

EIN STRUKTURELLES, SYSTEMISCHES PROBLEM

Karriere-erschwerende Faktoren werden von Frauen vielfach als persönliche Konflikte wahrgenommen, die sie vermeintlich individuell lösen müssen. Auf der individuellen Ebene ist es psychologisch belastend, den erlernten und gewünschten Beruf entweder nicht, nur eingeschränkt oder erschwert ausüben zu können. Wichtig ist jedoch zu verstehen, dass schwierige Frauenkarrieren im Architekturberuf kein individuelles Problem, sondern ein strukturelles, systemisches und berufsspezifisches Problem voller Ausschlussmechanismen sind, das einer umfassenden Lösung bedarf. Auf einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ebene ist der Verlust der Frauen eine Ressourcenverschwendung, ein volkswirtschaftlicher Schaden, und die Profession verliert an fachlicher Kompetenz.

In einer Podiumsdiskussion auf der Konferenz diskutierten selbständige Architektinnen Strategien für den Alltag im männlich dominierten Berufsfeld. Es ist wichtig, dass ältere und jüngere Architektinnen ihre Erfahrungen zum Frau-Sein in der Architektur austauschen. Es ist wichtig, ja zu sagen bei Einladungen zu Vorträgen, Podien, Gremien, zur universitären Lehre; auch wenn es zeitlich nicht schaffbar erscheint, denn sonst sitzen dort Männer. Es ist wichtig, weibliche Kompetenzen sichtbarzumachen und sich einzubringen, um eine Veränderung der Situation von Frauen in der Architektur zu bewirken. Dazu gehören auch Quoten: „Don't be

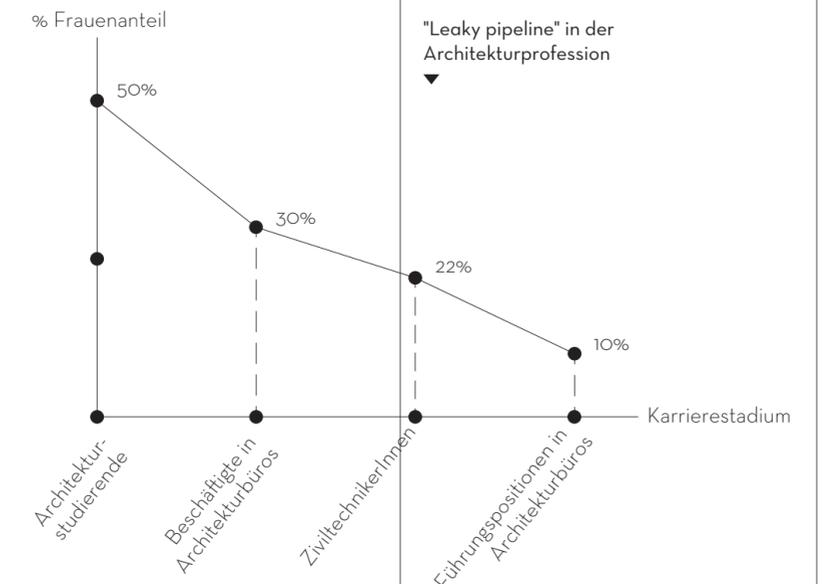
ashamed of being a quota woman!“, sagt Petra Petersson. Und es ist wichtig, dafür zu kämpfen, den Frauenanteil in Entscheidungspositionen wie Jurys zu erhöhen.

Weil in den Berufsvertretungen wie ArchitektInnenkammern Frauen oft unterrepräsentiert sind, haben frauenspezifische Themen wenig Priorität und bewirken keine Neuausrichtung. Dementsprechend sind Frauenausschüsse in Berufsverbänden, Arbeitskreise von Architektinnen, Architektinnen-Initiativen und Planerinnen-Netzwerke bedeutsam. Sie setzen sich für Belange von Frauen ein, ermöglichen Frauen Erfahrungsaustausch und Kooperation, bieten Weiterbildung sowie Vorträge zu berufspraktischen Frauenthemen an und schaffen Aufmerksamkeit für frauenspezifische Probleme.

LÖSUNGSANSÄTZE

Mehrere Mitglieder des Ziviltechnikerinnenausschusses der österreichischen Bundeskammer der ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen initiierten internationale Forschungsprojekte, die aktuell die Gründe für das Verschwinden der Architektinnen aus der Berufspraxis untersuchen und notwendige Gegenmaßnahmen für verbesserte Geschlechterverhältnisse sowie deren Implementierung in die Praxis erarbeiten.

Ursula Faix, Vorsitzende der Arbeitsgruppe *Women in Architecture* im Architects Council of Europe, erläutert auf der Konferenz, dass Gründe für den höheren Frauenanteil in der Architektur vor allem in den skandinavischen und auch post-sozialistischen Ländern flexiblere Arbeitszeiten, gleichwertige Karenz für Mütter und Väter, qualitative und finanzierbare Kinderbetreuungssysteme und Verpflichtung zu gleicher Verteilung der Haus- und Familienarbeit sind. Trotz allem ist auch dort der Gender pay gap sehr ausgeprägt. Gehaltstransparenz sowie Lohn-gerechtigkeitsüberprüfungen können hier



eine wichtige Verbesserung leisten.

Für bessere Arbeitsbedingungen für Personen mit Versorgungspflichten benötigt es jedoch einen beruflichen Wertewandel in der Architektur mit einem Aufbrechen der sozialen Praxis des Berufsfeldes und Sichtbarmachung ungeschriebener Regeln und Handlungs-routinen. Ebenso sind Arbeitsstrukturen zu hinterfragen und neue Zeitkultur und flexible Arbeitsorganisationsformen zu entwickeln. Es braucht Unternehmenskulturen, die Frauen in Leitungs- und Führungspositionen gezielt fördern, und Beruf und Familie vereinbaren.

UMSETZUNG IN DER ARCHITEKTURPRAXIS?

Allerdings wird in den Architekturbüros bislang kaum Diesbezügliches umgesetzt. Die Herausforderung ist, diese zum Umdenken zu bewegen. Ursula Faix stellt klar: „gender equity is a business case“. Argumente dafür belegen internationale Studien klar: Unternehmen mit hoher Diversität erbringen bessere Leistung und haben höheres Ansehen. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Unternehmen trägt zur Wirtschaftlichkeit bei. Ursula Faix konstatiert: „institutions empowering women empower themselves“. Vertreterinnen des Ziviltechnikerinnenausschusses der Länderkammer Wien Niederösterreich Burgenland benennen diesbezüglich fehlendes Bewusstsein und Bemühung der Kammer und erwägen einen Leitfaden für Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in den Architekturbüros.

Und was können Universitäten tun? Bereits in der Architekturausbildung sollen Bewusstseinsarbeit zur Berufsrealität geleistet, Strategien zur besseren Vereinbarkeit aufgezeigt und Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung im weiteren Berufsverlauf gefördert werden.

SABINA RISS