

Kleinprojektförderung 2014



Projektbericht

Gruppen- und Podiumsdiskussion als Netzwerk-Impuls zur Vereinbarkeit Beruf und Familie von Architektinnen, Oktober 2014

Verein WONDERLAND platform for european architecture

1040 Wien, Weyringergasse 36/8

www.wonderland.cx

Kontakt: Bahanur Nasya office@wonderland.cx +43 680 32 599 06

Projekt Team: Silvia Forlati, Anne Isopp, Sabina Riss-Retschitzegger



Wien, 31. März 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzfassung.....	3
2	Berufliche Situation von Architektinnen	5
2.1	Europäische und österreichische Statistik.....	5
2.2	Ulrike Papouschek, Arbeits- und Geschlechtersoziologin FORBA,.....	8
	zur Situation.....	8
2.3	Christoph Reinprecht, Soziologe Universität Wien, zur Situation	16
2.4	Konsequenzen der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit.....	20
3	Veranstaltung und Vernetzung in der IG Architektur	22
3.1	Gruppenworkshop.....	24
3.2	Podiumsdiskussion	27
3.3	Ergebnisse der Veranstaltung.....	36
3.4	Feedback zur Veranstaltung.....	40
3.5	Vernetzung	41
3.5.1	Veröffentlichung der Studie online	42
3.5.2	BLOG auf der Website der IG-Architektur	43
4	Anhang	48
4.1	Transkription der Podiumsdiskussion.....	48

1 Kurzfassung

Die in dieser Projektbeschreibung dokumentierte Gruppen- und Podiumsdiskussion ist Teil und Netzwerk Impuls einer Studie, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Architektinnen untersucht. Der in Europa vergleichsweise niedrige Anteil an praktizierenden weiblichen Architektinnen in Österreich und damit auch in Wien lässt auf berufsspezifische Schwierigkeiten schließen. Es scheint, dass es für Architektinnen, aufgrund der Arbeitsbedingungen im Berufsfeld Architektur, besonders herausfordernd ist, Beruf und Familie in angemessener Weise miteinander zu verbinden.

Am 28. Oktober 2014 hat dazu bei der IG Architektur (Interessensgemeinschaft Architektur) in Wien ein vom Verein Wonderland platform for european architecture organisierter Workshop und eine Podiumsdiskussion zu dem Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie für Architektinnen stattgefunden.

Mithilfe eines empirischen Zugangs wurden spezifische Hürden identifiziert. Die zentralen Fragestellungen dazu waren: Warum ist es so schwierig, Beruf und Familie in Einklang zu bringen? Was erschwert den Wiedereinstieg nach dem ersten Kind? Welche Strategien gibt es, diese Hürden zu überwinden?

Die Arbeitskultur mit langen Arbeitszeiten und hohen Anforderungen bei gleichzeitigem Prekariat und schlechtem Verdienst sind verantwortlich für die folgenden, schwierigen Arbeitsformen: freiberufliche Mitarbeit mit sozialer Unsicherheit oder die seltene Anstellung mit finanzieller Sicherheit, beide verbunden mit unbefriedigenden Teilzeitarbeitsbedingungen, beziehungsweise die Selbständigkeit mit zeitlicher Flexibilität aber gleichzeitigem finanziellen Risiko.

Im Rahmen der Veranstaltung gab es folgende Anstöße zur Veränderung im Denken über die Arbeitspraxis, die als Ansätze für Modelle und Strategien der verbesserten Vereinbarkeit dienen:

- Kritische Auseinandersetzung mit der Ideologie und Zeitkultur des Berufes - keine allzeit verfügbare Arbeitnehmer, keine Nacht- und Wochenendarbeit, Beruf nicht dem Privatleben unterordnen
- Stärkung des Bewusstseins über Relevanz des Themas und Entwicklung eines strategischen Umganges
- Mehr Teilzeitstellen in der Architektur mit Kernarbeitszeit am Vormittag und verantwortungsvollen Aufgaben
- Ausprobieren möglicher neuer Arbeitsformen: Heimarbeit, Jobsharing (z. B. zwei Halbzeitstellen teilen sich einen verantwortungsvollen Ganztagsjob)
- Entwicklung neuer Raum-Zeit-Modelle, um kurze Wege und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen

Zu diesem Projektbericht gibt es die begleitende Broschüre „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“. Sie beinhaltet die umfassende Studie mit der Auswertung der Fragebögen und Interviews sowie Texten der Expertinnen und Ergebnissen.



Abb. Cover der Broschüre „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“

2 Berufliche Situation von Architektinnen

2.1 Europäische und österreichische Statistik

Architektur ist ein sehr fordernder Beruf, charakterisiert durch Prekariat - projektbasierende Arbeit mit hoher Zeitintensität -, verhältnismäßig niedriger Bezahlung und insgesamt hoher freiberuflicher Tätigkeit. Laut ACE, dem Architects Council of Europe, sind eine Reihe von charakteristischen Eigenschaften des Architekturberufs in allen europäischen Ländern mehr oder weniger gleich. Dazu gehören:

- Fragmentierte kleine Bürostrukturen (nur 4 % aller europäischen Architekturbüros bestehen aus mehr als 5 Leuten);
- Vorwiegend projektbasierte Arbeit
- Hoher Zeitaufwand, lange Arbeitszeiten;
- niedrige Bezahlung;
- Prekäre Arbeitsverhältnisse: wenige feste Anstellungen, überwiegende selbständige Tätigkeiten

Diese Daten verdeutlichen mögliche Gründe, warum so wenige Architektinnen sich dafür entscheiden, in dem Beruf, den sie studiert haben, weiterzuarbeiten. Im europäischen Durchschnitt sind 39% der Architekten in Europa Frauen. Sie sind meistens jünger und müssen sich in einem Beruf behaupten, in dem Männer wesentlich mehr (43%) verdienen. Laut ACE arbeiten 78% der Architekten Vollzeit, nur 15% arbeiten Teilzeit.

Nur ein Teil der Frauen, die das Studium der Architektur absolviert haben, übt den Beruf auch wirklich aus; in Österreich ist dieser Anteil besonders gering. Österreich hat mit 18 % Frauenanteil in Europa den zweitgeringsten Prozentsatz an Frauen, die als Architektinnen arbeiten. Von insgesamt 4650 vereidigten Architektinnen sind 3813 Männer und nur 878 Frauen (Quelle: ACE 2014). Und das, obwohl in Österreich mehr weibliche als männliche Studenten Architektur studieren und Österreich eines der fünf Länder in Europa ist, in denen das durchschnittliche Einkommen von Architekten am höchsten ist.

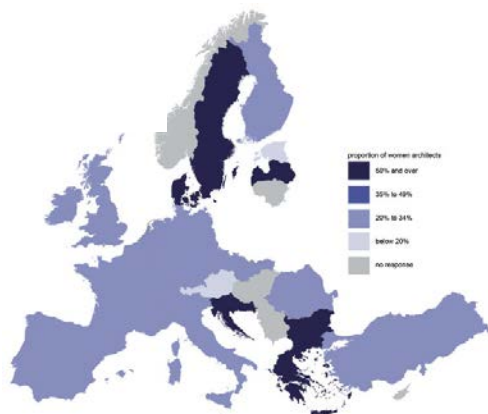


Abb. Anteil der weiblichen Architektinnen pro Land (an der Gesamtzahl der Architekten pro Land)

Insgesamt gibt es in Österreich 6.214 Architekturbüros, davon sind 95,8% Mikrounternehmen mit max. 9 Beschäftigten. Insgesamt sind von den 17.913 Beschäftigten in den Architekturbüros 69,1% selbständige Beschäftigte.
(Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Unternehmensdemografie. Erstellt am 14.02.2014)

In der Ausbildung ist seit 2007 der Anteil der Frauen unter den Absolventinnen der Architektur höher als jener der Männer. Nach einem Knick 2011 stieg der Anteil weiblicher Absolventinnen im Jahr 2012 maßgeblich von 200 auf 330 Frauen.

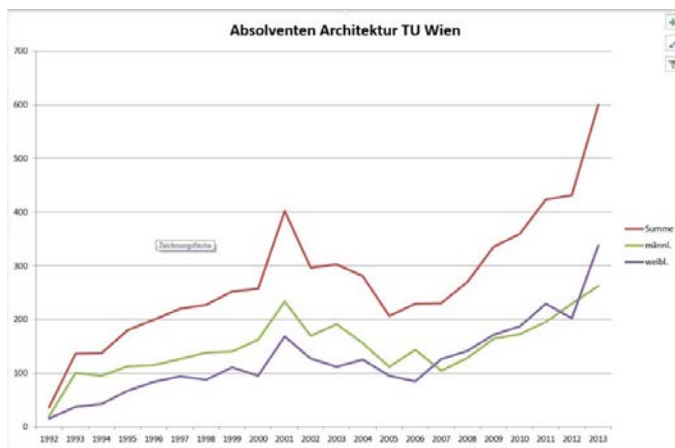


Abb. Absolventinnen Architektur TU Wien.

Im Rahmen der Berufsausbildung zur Architektin ist erkennbar, dass sich der Frauenanteil von der Erstimmatrikulation beim Studium über die Absolvierung des Studiums bis hin zur Berufsberechtigungsprüfung und Vereidigung als Ziviltechnikerin (Berufsbefugnis, ein eigenes Büro zu führen) maßgeblich verringert.

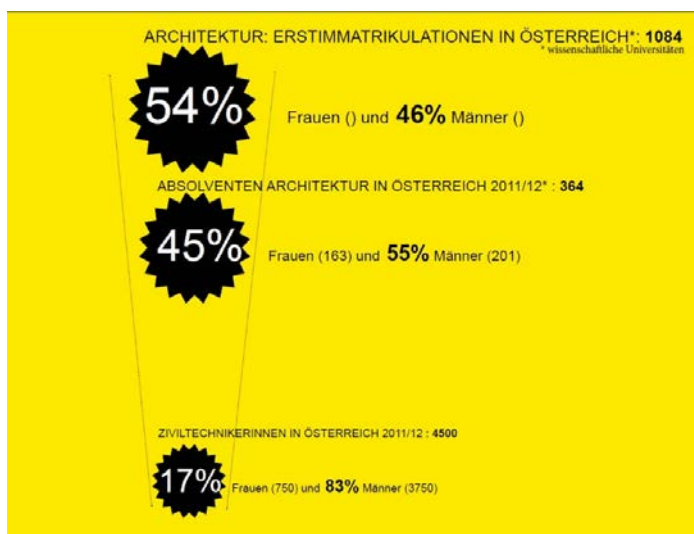


Abb. Entwicklung der Anteile von Frauen von Erstimmatrikulation des Architekturstudiums bis zur Vereidigung als Ziviltechnikerin

Situation in Wien

Insgesamt gibt es 1563 selbständige Architektinnen mit aufrechter Ziviltechniker Befugnis (Berufsbefugnis, ein eigenes Büro zu führen) in Wien, davon sind 915 Männer und 185 Frauen. Insgesamt haben 570 als Ziviltechnikerinnen vereidigte Architektinnen ihre ruhende Berufsbefugnis ruhend, davon sind 270 Männer und 87 Frauen (Quelle: ArchIng).

Bei den Prüfungen und Vereidigungen für weibliche Ziviltechnikerinnen in der Architekten-Länderkammer für Wien, Niederösterreich und Burgenland gab es von 2012 auf 2013 einen sprunghaften Anstieg. 2012 wurden 77 Ziviltechnikerinnen vereidigt, 2013 bereits 125, also um fast 2/3 mehr. Der Grund dafür liegt im Wegfall der Wohlfahrts Einrichtung, des kammereigenen Pensionssystems. Noch signifikanter ist der gestiegene Anteil bei den Frauen: die Vereidigungen verdreifachen sich fast von 13% auf 29%. Bei den absoluten Zahlen sieht man fast eine Vervierfachung von 10 auf 37. Frauen haben also von der neuen Regelung mehr profitiert.

2.2 Ulrike Papouschek, Arbeits- und Geschlechtersoziologin FORBA, zur Situation

Generelle Situation, Statistik, Arbeitssituation, Vereinbarkeit

In die 2006 durchgeführten Studien 2006 von Ulrike Papouschek wurden die Creative Industries hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Stellung der Frau, Arbeitszeitvereinbarkeit und Vereinbarkeit mit Familie betrachtet. Die Ziele der Studie Vereinbarkeit Beruf Familie für Architektinnen sind, Modelle der Vereinbarkeit zu identifizieren und durch Beispiele verstehen, wie ist es möglich, so etwas funktionieren zu lassen? Es gibt auch Frauen, die einen Architekturberuf haben und vier Kinder und irgendwie funktioniert das auch. Frage ist, warum ist es für diese Frauen möglich, es funktionieren zu lassen? Was sind die Bedingungen? Was haben sie anders gemacht?

Wenn die Studie von Einzelpersonen ausgeht, muss man unterscheiden zwischen Architektinnen, die in Großbüros angestellt sind, solchen, die in Kleinbüros als freie Mitarbeiterinnen tätig sind; den Selbständigen, die alleine oder mit Partnern agieren. Zu berücksichtigen ist auch das Szenario Partnerschaft sowie Lebens-Berufpartnerschaft. Das ist auch etwas, das im Rahmen der FORBA Studie und auch privat bei den Architekten und Architektinnen aufgefallen ist. Es gibt auch Architekten, die in Partnerschaft mit Lebenspartner arbeiten, das ist eher ein geringer Anteil. Es gibt auch Angestellte Teilzeit und solche, die mehrere Standbeine haben, wie unterrichten und parallel selbständig tätig sein; alle diese Abstufungen. Es ist also ein vielfältiges Feld.

In einem größeren Architekturbüro haben Eigentümer einen unglaublichen Einfluss darauf, wie Vereinbarkeit organisiert werden kann. Für Büros ab 20 Mitarbeitern gibt es den rechtlichen Anspruch in Elternteilzeit zu gehen, bei unter 20 Mitarbeitern gibt es die Vereinbarung. Diese gesetzliche Regelung geht ja eigentlich von relativ organisierten und langfristigen Arbeitsformen aus und nicht von klassischen Projektarbeitsformen, die ja in der Architektur üblich sind.

Es ist wichtig, eine Basis aufzustellen, wie ist die vielfältige Arbeitslandschaft Architektur in Österreich strukturiert, damit man das Thema Vereinbarkeit besser zuordnen kann. Schauen, wieviel Prozent der Architektinnen arbeiten freiberuflich als freie Dienstnehmerin oder angestellt in kleinen Büros, in mittelgroßen, in großen. Wie viele sind wirklich selbständig? Es gibt Daten: In Europa sind 65% selbständig inkl. Scheinselbständige. Die wenigsten Architekturbüros in Europa sind über vier Personen groß. Angestellte gibt es 17%. Eruiertbar ist auch: Wer ist angestellt? Wer ist selbständig? Wer ist Partner? Aber in der Selbständigkeit gibt es einen relativ großen Anteil an falschen Selbständigen, die de facto in einer Angestelltensituation sind ohne die Rechte von einer Angestellten zu haben. Denn sie sind in diesem freien Dienstverhältnis, das in der Branche üblich ist. Es wäre gut, für diese verschiedenen Bereiche Personen zu interviewen, die in diesen Situationen arbeiten, damit es Vertreter aus jeder Arbeitssituation gibt.

Schnittstellen Architektur, Spezifisches

Es gibt zwei Welten, die in der Architektur zusammenkommen. Das sind diese das Technische und das Kreative. Und die Architektur ist die Schnittstelle. Also gibt es von beiden Seiten Strukturen, die diese Vereinbarkeit beeinflussen und auch wahrscheinlich die Frauenrolle. Was ist das Spezifische in der Architektur? Das Spezifische liegt eher im kreativen Anteil der Architektur. Architekten definieren sich auch als Künstler, haben eine künstlerische Motivation, die eng mit der eigenen Identität und dem Selbstbild verknüpft ist. Das hat einen wesentlichen Einfluss auf die Organisation der Arbeit. Arbeit ist nicht nur Berufsrolle, sondern das Leben; Arbeit und Leben schwimmt also. Da ist es spannend, wie organisiert man da Vereinbarkeit mit Familie.

Ressourcen Partnerschaft, Familie

Es gibt also diesen Anspruch und bestimmte Anforderungen und obwohl sie hoch motiviert sind, gehen auch nicht alle Personen gleich damit um. Lässt man alle Ansprüche zu oder versucht man das irgendwie auszubalancieren? Welche anderen Varianten gibt es also? Es gibt nicht nur EINE Umgangsweise. Es gibt Erfolgsgeschichten von Architektinnen mit drei Kindern – Ja, das muss man auch organisieren können. Die wesentliche Frage ist, welche Ressourcen stehen als Unterstützung zur Verfügung - familiäre oder andere verwandtschaftliche Unterstützungen, Kindermädchen...?

Lebenspartner als Unterstützung, Büropartnerschaften mit Lebenspartner, Situation bei gleichberechtigten Büopartnern

In Gruppen wie der Architektur ist in der Regel das verbale Bekenntnis zur Gleichstellung und Verantwortungsübernahme von Männern relativ groß, es gibt kleine Ansätze zur Verantwortungs-übernahme, wie Kinder abholen, hinbringen... Wenn es aber um die Kleinkindphase und Kernfragen geht – wer schaut auf die Kinder - sind das in der Regel die Frauen. Es gibt steigende Anteile von Männern, die das machen, oder Teilzeit arbeiten, aber das bewegt sich alles auf einem sehr niedrigen Niveau. Bei Männern korrelieren Selbstdarstellung und Einschätzung meist nicht wirklich mit der Realität. Wenn jemand 60 Stunden arbeitet und behauptet, die Familienverantwortung erfolgt gleichberechtigt, ist das unglaublich.

Es gibt Beispiele von wirklich kleinen Büros mit mehreren gleichberechtigten Partnerinnen, wo ursprünglich alle auf Vollzeitbeschäftigung gezielt haben. Wenn eine Partnerin ein Kind bekommt, ist es schon oft so, dass sich die Arbeitszeitkultur ändert. Da wird versucht, auszuhandeln, wie das funktionieren kann. Das bedeutet, dass Personen weniger Stunden arbeiten, aber in einem unglaublich großen Flexibilitätsgrad.

In Büropartnerschaften mit eigenem Lebenspartner ist es auch speziell herausfordernd. Auch wenn dieses Gleichheitspostulat ursprünglich da ist und dann das Kind kommt, ist die Frage, können die Rollen geteilt werden nach dem Gleichheitspostulat oder wird eher anders umgegangen? zB ein Partner ist hauptsächlich für das Kind da und der andere Partner hauptsächlich für das Büro.

Sobald Paare eine Familie werden, wird die Gefahr größer, dass die Rollenverteilung wieder ganz traditionell wird. In Österreich gibt es eigentlich einen relativ hohen Bewusstseinsstand Richtung Egalität. Wenn man dann aber die konkreten Arbeitsteilungen abfragt, die Zeitaufzeichnungen der Statistik Austria für die unbezahlten Zeiten in Kinderbetreuung, Haushalt.. ansieht, zeigt sich, dass sich nicht sehr viel geändert hat. Zweites ist in Österreich eine ganz spezifische Ausprägung von Mutterschaft, und Müttersein – eine alte Haltung, Kinder sind bei der Mutter am besten aufgehoben noch immer sehr weit verbreitet. Österreich sehr konservativ.

Ideologie, Berufsbild, Identität, Ausbildung

Zur Verknüpfung zwischen Beruf und Selbstidentität: in dem Moment, wo ich nicht in der Lage bin, meinen Beruf auszuüben, dann öffnet sich auch eine große Frage nach, welche Identität habe ich? Wenn der Beruf vorschreibt, ich muss ohne Grenzen arbeiten können und wenn ich kreativ bin, und dann kann ich es doch nicht, weil ich das Kind habe. Und dann stellt sich die Frage, was mache ich. Nicht nur, was mache ich, aber auch was bin ich. Das trifft zu, wo Beruf wirklich auch eigene Identität ist. Fragen, die zu stellen sind: Heißt kreativ sein, immer zur Verfügung stehen? Heißt kreativ sein, ständig an Grenzen zu arbeiten? Es sind also Bilder von einer Ideologie, um die es geht. Diese Ideologien, die mit dem Berufsbild zu tun haben, sollen zur Diskussion gestellt werden. Weil sie führen auch dazu, dass beispielsweise keine Teilzeitstellen angeboten werden. Das definiert sehr stark die Chancen ohne ausgesprochen zu werden. Also implizite Ideologien - diese impliziert expliziert machen, ist am besten.

Uns interessieren auch die zeitlichen und räumlichen Modelle, die die Vereinbarkeit beeinflussen können und wie privates und berufliches zusammenhängt. Räumlich, wie beispielsweise Nähe Arbeitsplatz - Wohnen; Zeitlich, wie z.B. Lebenspartner wechseln sich mit Hauptverantwortung für Familie täglich ab oder zB Paar, das insgesamt nicht mehr als 60 Stunden pro Woche arbeitet, sonst funktioniert das Familien-Berufs-System nicht.

Das Problem ist, dass in der Architektur mit ihrer künstlerischen Verbindung diese ideologischen Bilder ganz stark verankert sind, wo Arbeit das Wichtigste und alles Leben ist. Eine Frage an die Ideologie, die ein Anforderungsbild an die in dem Beruf Beschäftigten stellt, ist: ist engagierte Arbeit wirklich nur mit einem sehr hohen Zeitaufwand möglich und leisten diejenigen, die Zeitbegrenzungen haben, zu wenig? Das bedeutet, dass wenn man in solchen Konnexen arbeitet, es eigentlich die Entscheidung für Kinder, wenn man sich an die Anforderungen richtet, nicht geben kann. Für Frauen, auch wenn Familienverantwortung geteilt wird, funktioniert das nicht. Das betrifft viele andere Berufsbereiche. Es muss eine Wandel geben - anerkannt werden, dass Menschen auch noch Anforderungen aus anderen Lebensbereichen haben. Dann muss auch überlegt werden, wie kann Arbeit und Arbeitsorganisation, also wie kann Struktur verändert werden, dass das möglich ist!

Diese Bilder sind besonders stark in der Ausbildung verankert. Es ist eine sehr große Falle, weil man den Frauen vermittelt, sie können Architektinnen werden. Aber de facto

können sie nicht, wenn sie mit dem Bild arbeiten. Dieser Widerspruch wird nicht ausgesprochen in der Ausbildung.

Diese Entwicklung, dass die Arbeit nicht anders organisierbar ist, gibt es in der Architektur schon längere Zeit. Dass man Architektur nur persönlich, unter ständiger Anwesenheit als gesamte Person ausüben kann, sonst zählt das nichts. Aber es gibt ja auch vorbildliche Beispiele - in Dänemark wird in den Architekturbüros von 9 bis 17 Uhr gearbeitet.

Arbeitszeiten

Ist es nicht auch eine Ideologie, dass Architektur nur sozusagen völlig eingrenzt entwickelt werden kann? Hier kommt der künstlerische Aspekt mit seinen Ansprüchen zum Tragen. Die Ideologie sagt, wenn man ein bestimmtes Niveau haben will und das ist eigentlich die einzige Architektur, weil alles andere ist nicht Architektur. Alles andere ist mehr Dienstleistung, aber die richtige Architektur verlangt diese Entgrenzung.

Es gibt auch eine Überlagerung zum Bereich Technik. Das sind zusätzliche Strukturen, die auch schwierig zu vereinbaren sind mit Teilzeit. Diese sind sehr stark an die Bauwirtschaft gekoppelt und Bauwirtschaft ist sehr männlich und sehr terminorientiert.

In Ziviltechnikerbüros gibt es sehr wohl Menschen, die 25 Stunden arbeiten, auch Väter. Aber mit der herrschenden projektförmigen Organisation sind es nicht regelmäßig 25 Stunden. Es geht immer nur um die Frage, wie man es organisiert. Aber es ist nicht einfach, gerade in kleineren Teams, denn dann werden andere darüber stärker ausgebeutet. Wenn ein Büroeingentümer wirklich Interesse daran hat, aus eigener Erfahrung, dann geht relativ viel.

Man denkt oft als Architekt, der ganze Tag steht zur Arbeit zur Verfügung oder die Nacht. Wenn man von Haus aus im Kopf den Zeitrahmen, den man für Arbeit zur Verfügung hat, anders plant, nämlich auch die Männen - schauen, dass man wirklich zwischen 09:00 Uhr und 18:00 Uhr alles unterbringt. Es geht darum, eine Form von Flexibilität zu haben und diese haben ja Unternehmen, wo es funktioniert. Einen Teil der Arbeit im Büro fix machen kann und den anderen Teil flexibel machen kann, wenn es sich ausgeht. Thema z.B. Kernzeiten und Gleitzeiten. Aber in der Praxis, wenn man das täglich wöchentlich monatlich macht, sozusagen immer so arbeitet, geht man relativ schnell ein. Es gibt also hohe zeitliche Anforderungen in der Architektur und gleichzeitig auch den Anspruch, auch noch anderes Leben zu haben. Dann muss es doch irgendeine Arbeitsorganisationsvariante geben, die das ermöglicht? Die Variante, viel in der Nacht zu arbeiten ist aus einer Belastungsperspektive, aus einer Arbeitsperspektive nicht zu empfehlen.

Verdienstmöglichkeiten und Sicherheiten in der Architektur

Das Thema der Stabilität oder der Unsicherheit ist bei Projekt-bezogener Arbeit sehr stark vorhanden. Beispielsweise hat eine Architektin zuerst in einem Architekturbüro gearbeitet, ohne Kontinuität, oder Stabilität. Sie ist dann zu Bauträger gewechselt, weil

sie diesen Kontinuitätsanspruch hatte und das hat als Hauptbedingung gesehen, damit sie dann Kinder bekommen kann und weiterarbeiten kann. Spielt dieser Mangel an Sicherheiten eine Rolle? Viel Arbeit und gleichzeitig unsichere Verhältnisse erschweren die Entscheidung, Kinder zu bekommen. Dass unter solchen Arbeits-Verhältnissen dann einige sagen, ich suche mir was Sicheres, weil das ist mir auch wichtig, halte ich für sehr wahrscheinlich. Wenn es Chancen gibt, denn das sind immer auch Arbeitsmarktfragen – wie sieht es in anderen nahen Berufsbereichen aus, und gibt es da was, dass interessant ist? Was wir ja nicht wirklich wissen, statistisch, wie viele Frauen, die Architektur studiert haben in artfremde, sicherere Branchen abgewandert sind. Die Hälfte der Studierenden sind Frauen und nur 17 % haben die Ziviltechnikerinnen Befugnis. Wo am Weg dahin., was machen die anderen? Ein Teil geht vielleicht woanders hin, um dort mehr Work Life Balance zu haben.

Studie, Interviews, Fragebögen – Inhalte, Ziele

Was die Machbarkeit der Studie betrifft, sollte man sich konzentrieren auf die Frauen, die jetzt in der Architektur arbeiten. Diese Bilder, diese Anwesenheit und Wert als Fragestellung in die Gespräche mit den Frauen und Männern hinein nehmen - wie die persönliche Geschichte dazu ist. Fragen, wie sind Sie in die Architektur gekommen, mit welchen Bildern, und was waren Ihre Ideen, ja und wie schaut das jetzt aus? Hat sich da was verändert? War es erst, weil es sich verändert hat, möglich, Kinder zu bekommen oder war es umgekehrt? Fragen, wie sie mit Anforderungen umgehen, inwiefern sie sie Abstriche gemacht haben, ob sie etwas Eigenes entwickelt haben.

Gut ist es, die Studie auf persönlichen Einzelbeispielen aufzubauen, eher als ein allgemeiner Zugang. Weil es gibt diese Vielfalt. Auch in der FORBA Studie 2006 wird die Vielfalt betont. Einzelne Beispiele heraus picken und dann Modelle in den Raum stellen. Z.B. in einem Interview sagt eine Architektin, dass sie ihre Tochter sehr spät bekommen hat, aber seither hat sich ihre berufliche Karriere sich nicht mehr verbessert. Aber sie hatte schon viel erreicht. Im Prinzip ist das, war bei ihr gut war, zuerst am Beruf dran zu bleiben und dann das Kind zu bekommen.

Aber das ist wahrscheinlich, irgendwas wo dieses Bild sehr stark drinnen ist. Weil ich was erreichen muss, darf ich keine Grenzen haben. In dem Moment, wo ich Grenzen setze durch Kinder, dann ist der Beruf nicht mehr, kann nicht mehr sein.

Bei den Interviews kann man abfragen, wie tun Architektinnen konkret, wie funktioniert das, wie hat das funktioniert; wie ist die Entscheidung gefallen, wer auf das Kind schaut; wie war das im Büro, wie ist darauf reagiert worden? War das ein Problem? Was hat das bedurft? Wie war das für dieses Anforderungsbild, immer zur Verfügung sein? Wie hat sich das entwickelt? Eine Sicht auf die Anforderungen dann mit Kindern. D.h. nicht, dass man sagt, man hat keine Identität als Architektin. Aber man akzeptiert bestimmte Anforderungen nicht mehr in der Form. Über diese konkreten Erfahrungen dieser Menschen erfährt man relativ viel.

Im Rahmen der Studie soll erreicht und entwickelt werden: allgemeine strategische Ansätze, Modelle, Raum-Zeit-Ort-Modelle. Davor feststellen, welche Barrieren trifft man,

welche Erwartungen gibt es und was die Realität ist, ob es große Divergenzen gibt? Auch Empfehlungen der Personen abfragen: beispielsweise auf eigene Ressourcen zu achten, Trennung von Beruf und Sozialleben zulassen, sich intensiv mit Zeitmanagement und Kommunikationsstruktur auseinandersetzen. Abfrage zum Thema Teilzeit-Arbeit: wie muss Frau es schon im Voraus organisieren, vereinbaren, damit es funktioniert? Funktioniert es dann auch?

Im Workshop sollen Teilnehmerinnen drei implizite / ungeschriebene sowohl berufliche wie auch private Regeln nennen, damit man über diese Ideologie auch sprechen kann. Ziel ist es, implizite Dinge bewusst hervorholen und kategorisieren. Dann schauen, wie kann man diese Bilder eigentlich verändern? Wo kann man ansetzen?

Also in welchen Situationen leben die Frauen oder wie machen die das jetzt wirklich konkret. Weil dann kann schon noch deutlich werden, es geht schon was. Es gilt herauszufinden, was braucht es dafür! Das ist wichtig für Maßnahmenentwicklungen. Es ist auch ganz wichtig, Beispiele zu haben die aufzeigen, dass und wie es erfolgreich funktionieren kann.

Es gibt unterschiedliche Ebenen, die zu beachten sind: Eine ist das generelle Bewusstsein zur Problematik, eine andere ist die Verhandlung einerseits innerhalb der Partnerschaft, andererseits gegenüber Arbeitgeber oder Arbeitspartner. Eine weitere ist die räumliche Organisation. In einem Fragebogen stand der Wunsch nach einem Baugruppenprojekt als Lebens- und Arbeitsgemeinschaft, wo Kinderbetreuung und Arbeitsplatz geteilt werden können. Also wo der Netzwerkgedanken zugrunde liegt.

Strategien, Organisationsformen

Es ist ein allgemeiner Diskurs in der Architektur, wie kann ich es als Architektin schaffen. Das ist dieser strategische Ansatz, der ja nicht gelernt wird. Aber es geht um Strategien. Strategien entwickeln, weil es geht um Organisation, es geht um Management, damit man etwas umsetzen kann. Etwas Ähnliches gilt auch bei der Vereinbarkeit. Also muss man auch Strategien haben, weil wenn man diese nicht hat und nur so wartet, wie das Leben sich entwickelt, dann kommt man sehr schnell in diese Ecke hinein.

Ja und gleichzeitig sollten Architekturbüros auch Strategien haben und zulassen, dass es Architektinnen gibt, die eine Zeit lang weniger arbeiten. Dass das auch Teil des Lebens ist und dass Menschen auch andere Ausgleichsvarianten brauchen. Dass es nicht notwendigerweise so eine Reduktion der Leistung ist oder es wird eine andere Form der Leistung. Es gilt zu hinterfragen, ob diese ständige Verfügbarkeit wirklich sein muss und dann, wie kann Arbeit dann wirklich organisiert sein?

Aber auch, dass man sich wahrscheinlich über kurz oder lang in noch größeren Organisationsformen zusammenschließt, wo sozusagen nicht auf jedem einzelnen dieser immense Druck lastet. Die Branche muss sich mehr wandeln. Kleine Büros sollten sich auch in größeren Organisationen zusammen tun, ja, weil dann kann man die Arbeit auch besser aufteilen. Jobsharing. In anderen Branche gibt es Praxisgemeinschaften. Man

kann neue Organisationsform andenken. Es wird oft nach Tradition oder Festschreibung gearbeitet. Es kann aber auch hinterfragt werden.

Ziel der Podiumsdiskussion: Öffentlichkeitswirksamkeit, Arbeitsumfeld Diskussion, Geschlechterdiskussion. Es betrifft alle auf vielen Ebenen. Es geht um Erwerbsarbeit, um die Arbeitswelt. Im Allgemeinen muss die Arbeitswelt Work Life Balance erlauben, da geht es um Organisation, Strategien und Hinterfragen der impliziten Ideologien und auch Einkommen. Bei Einzelpersonen geht es um Partnerschaftliches aber auch um Strategien gegenüber dem Arbeitsgeber, dem Arbeitsumfeld.

Einkommen, Infrastruktur, Arbeitsumfeld

Das Einkommen in der Architektur ist nicht sehr hoch. Dieser Aspekt macht es schwierig. In den hoch bezahlten Branchen kann man auch von 20 Stunden gut leben. Aber in der Architektur nicht, das ist das Thema in dem Zusammenhang. Oder wenn man das Einkommen 1:1 in Kinderbetreuung stecken muss. Und es stellt sich die Frage, ob man sich einen Babysitter leisten kann. Macht das dann Sinn? Arbeit ermöglicht, die Infrastruktur finanziell in Anspruch zu nehmen. Das Thema Kinderbetreuungsstellen ist in dieser Studie nicht primär, hat aber natürlich Einfluss auf Möglichkeiten. Außerhalb von Wien ist die Situation noch schwieriger. Das Thema Örtlichkeit - wo praktiziere ich den Beruf - ist wichtig. Und welche Möglichkeiten gibt's rundherum?

Studie – Inhalt, Kernpunkte

Der Kernpunkt der Studie sind Architektinnen mit Kindern - ihr Arbeitsumfeld und die Arbeitswelt. Es ist primär das unbewusste Bild, der unausgesprochene Konflikt zwischen den Anforderungen/ Bedingungen von Berufsbild und Berufsideologie und dem, was tatsächlich möglich ist. Das müssen wir noch mehr präzisieren. Natürlich gibt es im Umfeld immer verschiedene Bedingungsfelder und -Bereiche. Ja es gibt Einflussfaktoren wie Infrastruktur, sozialpolitische Haltung. Aber im Kern geht es um die Architektinnen – primär um die Arbeit: welche impliziten Bilder gibt es einerseits und wie organisieren und bewältigen Architektinnen das konkret? Wie war es durchsetzbar, was sind die Erfahrungen? An zweiter Stelle kommt partnerschaftliches, innerfamiliäres.

Die Bedingungen im Berufsfeld sind noch schwieriger als die privaten. Wir wollen aufzeigen, welche Auswirkungen die Bedingungen speziell auf Frauen mit Kindern haben. Wir wollen auch erreichen, dass die Branche nachdenkt.

Arbeitsbedingungen

Viele Architektinnen im Familiengründungsalter schieben die Entscheidung, Kinder zu bekommen hinaus weil sie nicht wissen wie das finanziell und arbeitstechnisch bzw organisatorisch möglich ist. Oder schaffen es aus diesen und mehr Gründen, die an den Bedingungen des Berufsfeldes liegen, nicht. Das ist traurig.

Es geht in dieser Studie darum, aufzuzeigen, dass es auch in diesem Beruf möglich ist, Kinder zu bekommen und aufzuziehen. Das sind gesellschaftlich wichtige Fragen des Lebens. Und aufzeigen, wie macht man das, aber auch, wo gibt es Probleme. Also aufzeigen, welche Schlüsselpunkte besonders wichtig sind. Einerseits beruflich - die Varianten der unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse aufzeigen – ein bestimmtes Spektrum zu erfassen. Andererseits private – partnerschaftlich Vereinbarungen, Ressourcen.

Zu hinterfragen ist, ob die Vereinbarkeit Beruf Familie, wie von manchen behauptet, als selbständige Architektin einfacher ist als Angestellte. Bei Selbständigen besteht die Idee, dass man flexibel ist und selber definieren kann. Es wird vergessen, dass man als selbständiger externe Anforderungen hat, auf die man schnell reagieren muss. Das muss auch organisiert sein. Das erfordert vielleicht Vernetzung mit anderen und Aushelfen. Und es ist auch eine Existenzfrage.

2.3 Christoph Reinprecht, Soziologe Universität Wien, zur Situation

Die Idee der Studie ist es, durch Fragebögen und Interviews Erfahrungen zusammenstellen, wie Architekten Beruf und Familie verbinden. Wichtig ist, das Thema und die Möglichkeiten bereits während des Studiums zu vermitteln. Es gibt eine Studie von Sonja Dörfler über die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen, dabei geht es um Arbeitszeit und Arbeitsort. Ein Teilziel des Projektes sind Raum-Zeit-Modelle. Wie funktionieren Arbeits- und Lebensorte der Architektinnen im Kontext der Stadt? Innerhalb des Raum-Zeit-Gefüges geht es auch um andere Strukturen zB Einerseits die Arbeitgeber bzw. Auftraggeber Seite: wie flexibel kann man arbeiten? Andererseits die private Seite: Wie funktionieren die partnerschaftlichen Strukturen? In den Interviews gab es Beispiele, wo Architektinnen ganz klare Strukturen und Vereinbarungen sowohl in der Partnerschaft, als auch im Beruf geschaffen hatten.

Berufsfeld Architektur im Vergleich

Es gibt allgemeine Themen, aber auch spezifische. Gibt es Unterschiede in der Architektur gegenüber anderen Berufsfeldern, die die Situation erschweren? Der große Unterschied der Architektur zu anderen traditionellen Berufsfeldern ist das kreative und künstlerische Selbstverständnis und die viel stärkere intrinsische Motivation. Man möchte sich verwirklichen. Es gibt das Genie-Denken. Man rechtfertigt über die Genialität, die man braucht.

Strukturen Regeln Ressourcen

In dieser Studie geht es mehr um die Strukturen des Alltagslebens. In den Interviews war klar erkennbar, dass die Architektinnen, die mit ihrer Vereinbarkeit zufrieden waren, klare Strukturen hinter sich haben zB klare Abkommen mit Lebenspartner oder mit Arbeitgeber. In einem Fall war das eine klare Gesamtarbeitszeit beider Elternteile (Architekten) von 60 Wochenstunden.

Struktur ist notwendig um Karriere zu bauen. Aber auch der Zufall spielt eine Rolle. Je mehr man sich auf das Hasardieren verlässt, desto männlicher wird es. Chancengleichheit kann nur hergestellt durch gute Strukturen werden. Es muss klar kalkulierbar sein für jeden Beteiligten. Man kann gender-role-spezifisches durch Strukturen zurückfahren. Schon die Universitäten, die Bildung sollten etwas für das Zustandekommen von Strukturen machen. Auch in der Familie braucht es eine Struktur in der Partnerschaft und Arbeitsteilung, sodass sich alle darauf verlassen können.

Im Beruf muss der Arbeitgeber auch solche Strukturen zulassen und ermöglichen. Das ist leider nicht selbstverständlich. Und es ist auch schwierig in einem Berufszweig, wo man projektspezifisch und ausufernd arbeitet, eine intelligente Struktur zu schaffen; die dann aber auch nicht zu festgelegt oder gefängnisähnlich sind. Die Strukturen sollen unterstützen und verbindlich sein, das ist herausfordernd.

Wichtig ist auch, ist die Vereinbarkeit auch zufriedenstellend? Das hat etwas mit Verantwortung haben und Wertschätzung zu tun. Dass man also auch mit

eingeschränkter Arbeitszeit auch Verantwortung bekommt und das eigene Potenzial einsetzen kann. Das ist in Realität sehr selten.

Innerhalb der Strukturen gibt es zwei Elemente: Regeln und Ressourcen.

1. Regeln: Ein Großteil der Regeln sind einfach gegeben, also ungeschriebene Regeln. Ein Teil der Regelung wäre, eine Verschriftlichung der Regeln herbeizuführen, also Regeln zu definieren. Das Problem ist, dass diese Definition der Regeln in Konflikt gerät mit den Routinen und Gewohnheiten und Konzepten, die es bereits gibt.

2. Ressourcen: Welche Ressourcen hat man zur Verfügung oder kann jemand zur Verfügung stellen, oder kann man mobilisieren oder schaffen, damit auch so eine Struktur funktioniert und hält? zB Arbeitsteilung in der Familie (Geld, Personen)

Ideologie, ungeschriebene Regeln im Berufsfeld Architektur

Eine der ungeschriebenen Regeln ist auch, was es bedeutet, Architekt zu sein. Architekten sind wie Wissenschaftler, es gibt den Trieb zu Kreativität, zur Selbstrealisierung. Der Verdienst ist eher Nebensache. In diesem ideologischen Bild steckt schon eine Verengung der Möglichkeiten.

Es gibt diese normativen Konzepte des Berufsfeldes, die leiten und die auch Schranken auferlegen. Die Vorstellungen von der inneren Bestimmung, der Kreativität ist sehr stark und dadurch auch eine Fessel. Wenn man versuchen würde, zu standardisieren, regulieren, strukturieren, kann das die Attraktivität des Berufes mindern. Die Ideologie des Berufsfeldes ist eine Falle. Weil man sich in Situationen begibt, in die man sich sonst nie begeben würde. Man sagt, weil ich mich verwirklichen will, lasse ich mich auf die prekäre Situation sein; sie wird sich schon bessern. Aber statistisch gesehen, ist die Chance der Wahrscheinlichkeit, dass man dann tatsächlich eine gute gesellschaftliche Position erreicht, in der Tat höher ist als im Vergleich zu anderen Berufen, die nicht zu den kreativsten Berufsfeldern gehören.

Berufsfeld Architektur – Prekariat statt Kreativität?

Beim Architektur machen, denkt jetzt niemand mehr an einen akademischen Beruf. Größtenteils arbeitet man in der Bauwirtschaft. Die Kreativität ist ein kleiner Bestandteil, den man umsetzen kann. Wenn man also schaut, von 1000 Architektinnen – wer kann sich da wirklich verwirklichen? In der Architektur gelten andere Gesetze, die mit der langen Studiendauer und schlechten Bezahlung in keiner Relation mehr stehen.

Da ist der Gap zwischen Ideologie des Berufes und der sozialen Realität. Aber die Chance, dass man eine stabile soziale Position erlangt, ist höher als bei nicht akademischen Berufen.

Aber es steigen viele Architekten aus dem Architekturberuf aus, weil sie das gerade nicht vorfinden. Was sie vorfinden, ist dann Prekariat oder schlechte Verdienstmöglichkeit. Frauen mit Kindern suchen eher Stabilität, vielleicht auch jenseits der großen Verantwortung. Deshalb wechseln sie dann in andere Bereiche, wo sie eine Anstellung bekommen und halbwegs Verdienst dafür bekommen. Das Berufsbild

vermittelt: der große Architekt mit dem großen A und ist damit sehr stark an der Spitze verankert.

Die Kluft zwischen der Ideologie und dem Berufsstil und den quasi sozialen Realitäten, die natürlich als nicht so gut erlebt werden, auch aufgrund dieses hohen Berufsbildes. Man hat erst nach dem Studium ein größeres Bild von dem, was ist möglich im Berufsfeld. Also auch zu wissen, was gibt es in meinem Berufsfeld für Möglichkeiten oder auch nicht, um das mit meiner Familie zu vereinbaren. Es ist doch wichtig beim Einstieg in das Berufsfeld eine Spur mehr vorbereitet zu sein. Zumindest kann man sich dann vielleicht Referenzen und Lösungen finden. Oder den Arbeitgeber angemessen zur Rede zu stellen.

Länderspezifische und gesellschaftspolitische Aspekte

Aber der große Teil dessen, das zu thematisieren, sind allgemeine gesellschaftliche Probleme. Es spitzt sich in der Architektur aufgrund dieses spezifischen Berufsfeldes besonders zu. Aber die Ungleichheit der Gesellschaft ist in Österreich besonders ausgeprägt. Die Familienpolitik, die Familienstützung ist verankert an Idealen, die im völligen Kontrast zur Realität stehen. Es ist nicht nur eine isolierte Problematik der Architektur und eine Änderung geht weit über das Erwirken im Berufsfeld Architektur hinaus.

Österreich hat europaweit den zweitniedrigsten Anteil an befugten Architektinnen. Deutschland hat mit auch eine Familienpolitik, ähnliche gesellschaftspolitische Strukturen und Werte, aber eine höhere Architektinnen-Rate. Offensichtlich gibt es im Berufsfeld leichteren oder leichter finanzierbaren Zugang.

In Deutschland gibt es viel mehr Großstädte. Das Urbane, die Größe, das ist ein ganz wichtiger Punkt bei so einem Berufsfeld, das doch letztlich ein urbaneres ist. Urbanisierung ist sicher eine Voraussetzung für eine auch quasi zeitgemäße Architektur, also Berufsentwicklung, des Berufs. Der Durchschnitts-Österreicher lebt ja in Städten mit 10.000 Einwohnern, Wien ist wirklich eine Ausnahme.

Eine Soziologin aus der Schweiz hat vor ein paar Jahren eine Studie gemacht. Sie hat sich seitdem nicht mehr mit dem Thema beschäftigt, sieht aber doch vermehrt Beispiele von erfolgreichen Frauen, die doch in der Architektur auch eine Familie haben. Auch das fängt an, etwas anders zu werden.

Die Schweiz ist auch anders als Österreich, ist ein rationaleres Land. Es gibt interessante Länder wie Frankreich, weil ideologisch katholisch und trotzdem gleichzeitig ideologisch aufgeklärt rationalistisch. Mit relativ günstigen Voraussetzungen für Karrieren in allen möglichen Bereichen, aber nicht ideale Voraussetzungen für Chancengleichheit im Sinne der Positionserreichung.

Architektur – Präsenz-Zeit-Möglichkeiten

Architektur ist ein lebendiges, freies Berufsfeld, wo man Präsenz zeigen und sich quasi auch einbringen muss. Nicht nur die Präsenz, aber auch die Möglichkeit der Präsenz ist

relevant. Die Idee in der Architektur ist, das Kreative hat keine Zeit. Daraus folgt, weil man zeitlich begrenzt ist, stellt das ein Fragezeichen über die Leistungsmöglichkeit. Es gibt in der Architektur viele Architektenpaare, weil die Begrenzung privat/beruflich nicht stark ist.

Das Charakteristikum vieler dieser kreativen Berufe ist dieses völlige Verschwimmen der Grenzen und das nicht trennen können, wo ist Freizeit klassisch und wo ist Beruf, also wo ist mein 8-Stunden-Tag. Das verweist zurück auf die Frage der Strukturen. Die sind ja doch da. Es gibt ja doch schon etwas, was dann die Chancen strukturiert oder die Möglichkeiten, präsent zu sein. Solange diese nicht sichtbare und ansprechbare und auch veränderbare Strukturen sind, sondern ungeschriebene, ist das gefährlich und mindert die Chancen ganz klar, für Frauen präsent zu sein. Insofern ist es wichtig, solche Strukturen zumindest zur Diskussion zu stellen. Der Vorteil ist, Regeln wenn sie über Geschlechter formuliert sind, sind veränderbar. Es ist wichtig, dass man die Regeln auch adaptiert und verändert

Der Kernpunkt ist also das Berufsbild des Architekten. Sicher geht es auch um diese gesellschaftspolitische Struktur, in der wir leben. Insgesamt ist es wahrscheinlich dieses Zusammenspiel: In Österreich kommen diese besonderen Bedingungen zusammen: einerseits Berufsfeldbedingungen und andererseits besondere gesellschaftspolitische Bedingungen.

2.4 Konsequenzen der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit

Arbeitsfeld Architektur

Die Arbeitslandschaft in der Architektur bildet sich folgendermaßen ab: In Europa sind 65% Selbständige und Scheinselbständige, Angestellte gibt es nur 17%. In dieser Branche sind freie Dienstverhältnisse üblich. In der Architektur sind klassische Projekt Arbeitsformen üblich.

Ideologie in der Architektur

Der große Unterschied der Architektur zu anderen traditionellen Berufsfeldern ist das kreative und künstlerische Selbstverständnis und die viel stärkere intrinsische Motivation. Architekten definieren sich auch als Künstler, haben eine künstlerische Motivation, die eng mit der eigenen Identität und dem Selbstbild verknüpft ist. Architekten sind wie Wissenschaftler, es gibt den Trieb zu Kreativität, zur Selbstrealisierung. Man möchte sich verwirklichen. Es gibt das Genie-Denken. Beruf ist wirklich auch eigene Identität. Der Verdienst ist eher Nebensache. In diesem ideologischen Bild steckt schon eine Verengung der Möglichkeiten.

Das hat einen wesentlichen Einfluss auf die Organisation der Arbeit. Arbeit ist nicht nur Berufsrolle, sondern das Leben; Arbeit und Leben verschwimmen.

Grenzenloses Arbeiten

Die Idee in der Architektur ist, das Kreative hat keine Zeit. Der Beruf schreibt vor, man muss ohne Grenzen arbeiten können. Diese impliziten Ideologien, die mit dem Berufsbild zu tun haben, definieren sehr stark die Chancen, ohne ausgesprochen zu werden. Sie führen auch dazu, dass beispielsweise keine Teilzeitstellen angeboten werden.

Daraus folgt, weil man zeitlich begrenzt ist, stellt das ein Fragezeichen über die Leistungsmöglichkeit. Das führt auch zur Infragestellung des Berufes an sich. Durch das implizite Bild, man kann nur etwas erreichen durch kreatives, grenzenloses Arbeiten, entstehen bei Setzung von Grenzen in der Kreativität, beispielsweise durch Betreuungspflichten für Kinder, Zweifel am Beruf und der Berufsidentität an sich. Und es treten Fragen auf, wie: Heißt kreativ sein, immer zur Verfügung stehen und ständig an Grenzen zu arbeiten?

Es ist schwierig in einem Berufszweig, wo man projektspezifisch und ausufernd arbeitet, intelligente Strukturen zu schaffen, die das Arbeiten erleichtern. Solange es nicht sichtbare und ansprechbare und auch veränderbare Strukturen sind, sondern ungeschriebene, ist das gefährlich und mindert die Chancen ganz klar, für Frauen präsent zu sein.

Einkommen, Sicherheit

Innerhalb dieser Berufsideologie und grenzenlosem Arbeiten, begibt man sich in Situationen, in die man sich sonst nie begeben würde. Weil man sich verwirklichen will,

lässt man sich auf die prekäre Situation sein; in der Hoffnung, sie wird sich schon bessern.

Das Thema der der Unsicherheit ist bei Projekt-bezogener Arbeit sehr stark vorhanden. Gleichzeitig ist das Einkommen in der Architektur ist nicht sehr hoch. Dieser Aspekt macht es schwierig. In den hoch bezahlten Branchen kann man auch von 20 Stunden gut leben. Aber in der Architektur nicht,

Viel Arbeit und gleichzeitig unsichere Verhältnisse erschweren die Entscheidung, Kinder zu bekommen. Viele Architektinnen im Familiengründungsalter schieben die Entscheidung, Kinder zu bekommen hinaus weil sie nicht wissen wie das finanziell und arbeitstechnisch bzw organisatorisch möglich ist. Viele Architektinnen steigen auch aus dem Architekturberuf aus, weil sie Prekariat oder schlechte Verdienstmöglichkeit vorfinden und das mit Familie nicht verantworten können.

Väter in der Architektur

In Gruppen wie der Architektur ist in der Regel das verbale Bekenntnis zur Gleichstellung und Verantwortungsübernahme von Männern relativ groß, wenn es aber um die Kleinkindphase und Kernfragen geht – wer schaut auf die Kinder - sind das in der Regel die Frauen.

Gruppenworkshop und Podiumsdiskussion

Am 28. Oktober 2014 fand in der IG Architektur (Interessensgemeinschaft Architektur) in 1060 Wien, Gumpendorferstrasse 63B ein vom Verein Wonderland platform for european architecture (www.wonderland.cx) organisierter Workshop und eine Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie für Architektinnen statt.

Ziel der Veranstaltung war es, Maßnahmen zu definieren, um Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen? Die Vor- und Nachteile der jeweiligen Arbeitsformen wurden genauer durchleuchtet, architektur-spezifische Themen aufgezeigt, wie zB. die Notwendigkeit die Zeitkultur im Architekturbüro zu überdenken. Ziel war weiters, über Vernetzung und Informationsaustausch einen Impuls für einen Netzwerk Aufbau zu geben.

Bei dem von Anne Isopp und Sabina Riss-Retschitzegger moderierten Workshop am Nachmittag tauschten 14 Architektinnen ihre Erfahrungen aus. Die Inputs bisheriger Untersuchungen des Projektteams in verschiedenen Themenschwerpunkten wurden diskutiert. Die Architekten sprachen über ihre Schwierigkeiten gesprochen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Es wurden gemeinsam offene Fragestellungen formuliert und fehlende Strukturen sowie funktionierende Modelle ausgelotet.

Am Abend waren Ursula Schneider von pos architekten (4 Kinder) und Peter Nageler von nonconform Architekten (1 Kind) eingeladen, ihre persönlichen Herangehensweisen zu diesem Thema einem größeren Publikum zu präsentieren. Zusätzlich hat die Expertin Bente Knoll vom Büro für Nachhaltige Kompetenz das Thema Vereinbarkeit in einen größeren Zusammenhang gestellt. In ihrer durchgeführten Studie zur Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich hat sie festgestellt, dass diese beruflich gesehen zufrieden sind, dies jedoch auf Kosten vom Privatleben und Einkommen geht.

Bei der von Silvia Forlati moderierten Podiumsdiskussion im Anschluss wurde über architektur-spezifische Bedingungen gesprochen, die die Vereinbarkeit erschweren – wie beispielsweise lange Arbeitszeiten - ebenso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen, denen wir hier in Österreich begegnen.

3.1 Gruppenworkshop

Beim Workshop am Nachmittag haben 14 Architektinnen ihre Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgetauscht. Von den Teilnehmerinnen wurden implizite Ideologien und Bilder zum Beruf Architektur und Kinderbetreuung erarbeitet und gleichzeitig kritisch betrachtet: es wurde erörtert, mit welchen Bildern die Teilnehmerinnen in die Architektur kamen, wie sich diese in der Berufspraxis verändert haben und was konkret die Architektinnen in ihren Situationen tun.

Konkret besprochen wurde, wie die Entscheidung bzgl. Kinderbetreuung gefallen ist und wie die Reaktionen und Möglichkeit im Berufsumfeld waren. Es wurde erörtert, wie sich die Anforderung, viel Zeit im Beruf zu verbringen zu müssen, verändert hat. Über diese konkreten Erfahrungen wurde festgestellt, was fehlt und was es braucht. Darüber wurden Aspekte von Maßnahmen und Änderungsmöglichkeiten formuliert. In drei Kleingruppen wurden fehlende Strukturen sowie funktionierende Modelle ausgelotet.

Teilnehmerinnen:

Renate Prewein, Sylvia Sauermann, Doris Gaar, Iris Kaltenegger, Gerlinde Ellmerer, Theresa Ziniel, Karoline Mayer, Constance Weiser, Isabelle Magalhes, Katharina Beyer, Irene Antel, Silvia Forlati

Moderation: Anne Isopp, Sabina Riss-Retschitzegger

Workshop – Aufbau:

15 Uhr Ankommen

15.15 Begrüßung, Vorstellung der Teilnehmerinnen mit Thema

15: 30 Einführung durch Moderation (Projekt vorstellen / Motivation / Ziel)

15: 45 jede Teilnehmerin schreibt vier ungeschriebene Regeln auf - aufhängen

16:00 Themen gruppieren und Gruppeneinteilung (4-5 Teilnehmerinnen pro Gruppe)

- Bürostrukturen
- Gesellschaftspolitisches, externe Infrastruktur, familiäre Unterstützung, Partnerschaftliches
- Raum-Zeit Situationen

Gruppenarbeit: Ist / Soll Zustand analysieren

- Utopien, Wünsche, ideale Bedingungen
- Wo kann man wirklich etwas ändern? Wo sind die Hebel dazu? (Bewusstsein, Netzwerk, Strukturen (Teilzeit, Jobsharing..))

17:00 Gruppenergebnisse präsentieren



Abb. Gruppenworkshop IG Architektur - Kleingruppen



Abb. Gruppenworkshop IG Architektur – Diskussion der Ergebnisse



Abb. Gruppenworkshop IG Architektur - Kleingruppen



Abb. Gruppenworkshop IG Architektur - Kleingruppen

3.2 Podiumsdiskussion

Die Podiumsdiskussion fand unter der Leitung von Silvia Forlati auf Basis der Evaluierung der Workshop Ergebnisse und der vorangegangenen Interview- und Fragebogen Ergebnisse statt. Es wurde über architektursspezifische Bedingungen gesprochen, die die Vereinbarkeit erschweren, wie beispielsweise lange Arbeitszeiten, ebenso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen in Österreich.

Zwei Architektinnen, Ursula Schneider von Pos Architekten (4 Kinder) und Peter Nageler von nonconform Architektur (1 Kind) waren eingeladen, ihre persönlichen Herangehensweisen zum Thema Vereinbarkeit einem größeren Publikum zu präsentieren. Zusätzlich hat die Expertin Bente Knoll vom Büro für nachhaltige Kompetenz das Thema Vereinbarkeit in einen größeren Zusammenhang gestellt. In ihrer 2007 durchgeführten Studie zur Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich hat sie festgestellt, dass diese beruflich gesehen zufrieden sind, dies jedoch auf Kosten von Privatleben und Einkommen geht.



Abb. Vor der Podiumsdiskussion in der IG Architektur

Gastrednerin Ursula Schneider

Studium der Architektur in Wien, Raleigh (N.C., USA), Genf. Beruflicher Schwerpunkt im ökologischen, solaren, nachhaltigen Bauen. Geschäftsführung der pos architekten ZT-KG. Lehrtätigkeiten. In diversen Gremien. Nationale und internationale Vortragstätigkeit zur Architektur. 4 Kinder.



Abb. Ursula Schneider von pos Architekten

Ursula Schneider weist darauf hin, dass Familie ein Gemeinschaftsprojekt ist und Kinder zu 50 Prozent Kinder der Frau und 50 Prozent Kinder des Mannes sind. Außer der anfänglichen Stillzeit kann jedes Kind auch von anderen zuständigen Person betreut werden. Die Berufstätigkeit in vorigen Frauen-Generationen der Familie bzw partnerschaftliche Haltung der Eltern sind prägend für eigene Haltung in Partnerschaft. Es gilt zu überlegen, welches Modell beide Partner im Hinterkopf haben. Ursula Schneider betont die Wichtigkeit, sich als Frau vom ureigenen, engen Mutter-Kind-Bild zu lösen.

Für das Funktionieren des Systems Familie, meint Ursula Schneider, ist einerseits Einkommen wichtig, darüber hinaus soll jeder Partner beruflich Interessantes und Zufriedenstellendes machen, andererseits ist Zeit mit Familie wichtig.

Vor der gemeinsamen Selbständigkeit mit ihrem Lebenspartner, als die Kinder noch klein waren, hat Ursula Schneider Teilzeit in einem Architektur Büro gearbeitet, ihr Mann war an Technischen Universität angestellt. Die Teilzeit Arbeit im Architektur Büro hat funktioniert, weil Ursula Schneider ihrem Arbeitgeber versichert hat, dass sie die Arbeit bewältigen und kann auch Termine halten kann, auch wenn ein Kind krank war. Sie hat das mit familiärer und externer Hilfe so organisiert, dass das möglich war. Die Wochenenden waren arbeitsfrei und reine Familienzeit. Dabei wurde folgendes Zeit-Raum Modell gelebt: 9-17 Uhr Arbeitszeit des Lebenspartners, 14-22 Uhr Arbeitszeit

Ursula Schneider, 14-17 Uhr Babysitterin für die Kinder. Sie konstatiert im Nachhinein, dass angestellt sein deutlich bequemer ist.

Später - als selbständig und Vollzeit berufstätiges Paar mit mehreren Kindern - wurde bewusst die Entscheidungen getroffen, Wohnung und Büro nebeneinander und zentral in der Stadt gelegen zu organisieren. Dadurch wurde die rasche Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Kinder gefördert. Die elterlichen Zuständigkeiten betreffend Kinder wurden klar aufgeteilt: jeweils ein Elternteil war abwechselnd 24 Stunden lang zuständig für alle Kinder und die Familienangelegenheiten. Das hat Abstimmungsprozesse abgeschafft und Klarheit und Freiheiten geschaffen.

Gastredner Peter Nageler

Architekturstudium an der TU Graz. 1999 Mitbegründer von nonconform architektur, mit Tätigkeiten im Schnittfeld von Architektur, Städtebau und kommunaler Entwicklung mit Bürgerinnenbeteiligung. Mitbegründer der IG Architektur. Lehrtätigkeit und regelmäßige Gastkritik an Universitäten und Fachhochschulen. 1 Kind.



Abb. Peter Nageler von nonconform Architekten

Peter Nageler weist auf die extreme Konditionierung der Architekten auf lange Arbeitszeiten bereits im Studium hin. In der Aussage von Frank Lloyd Wright „für einen Auftrag macht ein Architekt alles“ stecke sehr viel Wahrheit und leider wird das auch von Auftraggeber Seite schamlos ausgenützt. Seiner Meinung nach sind Architekten diesbezüglich als Berufsgruppe extrem unreflektiert. Von anderen Berufsgruppen gibt es ein Unverständnis gegenüber den langen Arbeitszeiten der Architekten (60-70 Stunden inkl. Wochenenden). Gleichzeitig entstehen viele private Beziehungen aus dieser Arbeitssituation, weil das Verständnis für die extremen Arbeitsbedingungen vorhanden

ist. Dadurch ist die Berufsgruppe sehr in sich geschlossen. Als einen Grund für langen Arbeitszeiten nennt Peter Nageler die Leidenschaft der Architektinnen für ihren Beruf.

Im Büro nonconform sind 4 Partner tätig, die insgesamt 6 Kinder haben. Peter Nageler ist der Meinung, als Selbständiger gibt man der beruflichen Tätigkeit immer Vorrang, sie dominiert auch das Privatleben. Männer meinen meist, ohnehin 50% Kinderbetreuung und Familienarbeit zu tragen; in Realität ist das aber nicht der Fall. Er empfindet er einen großen Unterschied im Verantwortungsbewusstsein: Männer nehmen sich leichter aus der Familiensituation heraus, weil Frauen oft den Kindern näher sind. Frauen tendieren eher dazu, ihre beruflichen Dinge nachzureihen, wenn das Berufliche des Mannes wichtiger ist. Gleichzeitig erlebt er, dass Frauen mit Kindern beruflich viel konsequenter agieren und den Arbeitstag strenger einteilen. Was hinter dem Thema Vereinbarkeit steckt, ist Balance. Er empfiehlt, sich als Eltern zu organisieren, familiäre Unterstützung zu suchen.

Im Büro nonconform kehrten viele Mitarbeiterinnen, die Kinder bekommen haben, nicht mehr ins Büro zurück. Peter Nageler erachtet eine verantwortungsvolle Teilzeittätigkeit in der Architektur, wie beispielsweise die Projektleitung für ein größeres Projekt als kaum machbar bzw nur mit extrem guter Organisation und Mitarbeitern. In anderen Aufgabenbereichen des Büros ist eine Teilzeitbeschäftigung leichter möglich.

Expertin Bente Knoll

Landschafts- und Verkehrsplanerin, Genderexpertin und diplomierte Social Media

Designerin. Geschäftsführerin im Büro für nachhaltige Kompetenz B-NK GmbH.

Universitätslektorin an der Technischen Universität Wien, der Johannes Kepler Universität Linz und der Universität Wien.



Abb. Expertin Bente Knoll vom Büro für nachhaltige Kompetenz

Mit der von ihr erstellten Studie „Meinen eigenen Weg gehen. Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich“, 2007 im Auftrag der österreichischen Forschungsförderungs-Gesellschaft FFG eröffnet Bente Knoll Einblicke in das Arbeitsumfeld von selbständigen Ingenieurinnen, zeigt Beweggründe auf, diese Karriereoption zu wählen und erläutert Rahmenbedingungen, unter denen eine selbständige Berufslaufbahn in diesem Bereich gewählt wird.

Unter den rund 850 selbständigen Ingenieurinnen in Österreich, wie Technische Büros, Ingenieurkonsulentinnen und Baumeisterinnen gibt es 411 Architektinnen. Ingenieurinnen arbeiten meist als Einzelunternehmerinnen mit Bürostandorten in ganz Österreich. 80 % der befragten Ingenieurinnen führen ein Einzelunternehmen. Fast die Hälfte der österreichischen Ingenieurinnen-Büros befindet sich in Wien bzw. im näheren Umkreis von Wien. Über ein Drittel der selbständigen Ingenieurinnen stehen auf mehreren beruflichen Standbeinen: davon 30 % in Form einer weiteren selbständigen Tätigkeit und je 25% mit einem zusätzlich befristeten bzw unbefristeten Anstellungsverhältnis.

Als Gründe bzw. Motive, die zur Selbstständigkeit bewogen haben, wird von knapp der Hälfte der befragten Ingenieurinnen der „Wunsch unter dem eigenen Namen zu arbeiten“ genannt. 40 % geben an, dass es in der „Familie bzw. in der Verwandtschaft Selbstständige gibt“. 30 % der befragten Ingenieurinnen geben als Motiv für das Selbstständig Sein „Unzufriedenheit in Anstellungsverhältnissen“ an.

Ein Drittel der befragten Ingenieurinnen arbeitet für die selbstständige Tätigkeit als Ingenieurin 41 bis 50 Stunden pro Woche. Je ein Fünftel arbeiten weniger, nämlich 31 bis 40 Stunden bzw. 21 bis 30 Wochenstunden. Ein weiteres Fünftel arbeitet mehr, nämlich 51 bis 60 Stunden in der Woche. Fast die Hälfte der selbstständigen Ingenieurinnen in Österreich machte im Jahr 2005 einen Umsatz unter 50.000 Euro. Bei 23 % der Ingenieurinnen lag der Umsatz zwischen 51.000 und 100.000 Euro. Ein Großteil der Befragten kann von ihrem Einkommen leben.

Fast alle selbstständigen Ingenieurinnen sind mit dem Aspekt eigenverantwortliches Arbeiten an Projekten sehr bzw. eher zufrieden. Mit der Möglichkeit der Zeiteinteilung ist die Hälfte der Ingenieurinnen mit Kindern sehr zufrieden – jedoch nur ein Drittel der Ingenieurinnen, die ohne Kinder in ihrem Haushalt leben. Der Raum für Privatleben und das Einkommen liegen bei allen Ingenieurinnen auf der ‚Zufriedenheitsskala‘ eher im unzufrieden stellenden Bereich.

Seit 2007 hat sich der Frauenanteil unter selbständigen Architektinnen von damals 11%, auf heute 18% erhöht.

Zusammenfassung der Podiumsdiskussion



Abb. Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion

Arbeitsbedingungen und Zeitkultur in der Architektur

Ursula Schneider erklärt den hohen Zeiteinsatz der Architekten damit, dass in der Architektur das Entwickeln der besten Lösung für gestellte Aufgabe im Vordergrund steht. Das brauche Zeit und macht gleichzeitig angreifbar. Gute Architektur wird oft wenig verstanden und wertgeschätzt. Die schlechte Auftraggeber Kultur in Österreich ermöglicht schnelle Entscheidungen und geringe Qualität, das ist aber nicht das Ziel der Architektur. Die nicht vorhandene Zeitkultur der Auftragnehmer wird auch als Begründung für das hohe Arbeitspensum und den Zeitdruck in der Architektur genannt. Der Zeitdruck und Stress entsteht auch, weil Architekten alle Terminalsituationen sehr ernst nehmen. Gleichzeitig ist der Stellenwert der Architekten im Getriebe der Bauwirtschaft sehr niedrig. Peter Nageler meint, man müsste als Berufsgruppe viel stärker dagegen auftreten, jedoch ist jeder Architekt froh über jeden Auftrag. Das wird von außen sehr ausgenutzt. Gerade in Bauträger Diskussionen wird oft jahrelang geredet über ein Projekt, und dann von Architekten erwartet, dass sie es binnen weniger Monate umsetzen. Auch die Wettbewerbskultur sollte sich ändern.

In dieser Kultur des ständig extremen Termindrucks lebt der Beruf, das treibt die Architektur; trotzdem zu arbeiten, schafft Stress. Die Konditionierung zu diesen Arbeitszeiten erfolgt bereits während des Studiums. Für Mütter ist die Thematik

„Karriere macht man nach 17:00“ zusätzlich erschwerend. Ist es möglich, sich von dieser Ideologie frei zu machen? Peter Nageler meint, vieles ist eine Organisationsfrage, manches macht man als Chef vielleicht zu präzise. Als Unternehmer ist das Überlassen von Verantwortung an Mitarbeiter nicht so leicht, in vielen Büros gibt es Chefkorrekturen. Allerdings gibt es internationale Beispiele, beispielsweise Norwegen, mit kürzeren und geregelteren Arbeitszeiten in der Architektur. Das funktioniert und es entstehen trotzdem gute Projekte.

Hinterfragen der Arbeitsideologie

Bente Knoll meint, in der Architektur gibt es Spezifika, die es bei anderen Ingenieurinnen nicht gibt. In der Architektur geht es dabei um das Image, dass ständiger Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten dazugehören. Sie ist der Überzeugung, wenn man die Vereinbarkeit verbessern will, dann benötigt es zuerst einen Wertewandel und dafür eine Betrachtung dessen, was sich hinter dem Berufsbild verbirgt. Das Berufsbild müsste sich wandeln. Man kann auch ohne lange Arbeitszeiten gut und kreativ sein. Ein Ansatz für eine bessere Vereinbarkeit wäre, sich arbeitszeitmäßig zu vernetzen. Auch im privaten Bereich ist alles Kollektive, Gemeinschaftliche und Unterstützende interessant und sinnvoll. Wie kann man also insgesamt Familien- und Berufsarbeit kollektivieren? Daraus ist beispielsweise in den 1960er Jahren Co-Housing als Lebensform entstanden.

Architektur Ausbildung

Elisabeth Leitner von der TU Wien erinnert, dass bereits zu Studienbeginn das Berufsbild Architektur und gleichzeitig immer noch die Erfordernis an lange Arbeitszeiten erwartet und vermittelt wird. Die Botschaft, die eigentlich dahinter steckt, ist die Anforderung an 100% Engagement und Entgrenzung von Beruflichem und Privatem. In diesem Studium wird vermittelt, dass man nie ein guter Architekt ist, wenn man nicht 100% seiner Zeit investiert, sein Leben dem Beruf unterordnet. Parallel, konstatiert Silvia Forlati, liegt schon in der Ausbildung eine Falle für Frauen: dort wird Gleichberechtigung vermittelt und aufgrund des hohen Frauenanteils und gleichen Niveaus erscheint für Frauen auch alles möglich. Die Erwartung weiblicher Absolventinnen des Architekturstudiums ist daher eine solche. Im Berufsleben, spätestens mit Kindern, werden sie unvorbereitet mit anderen Realität konfrontiert. Es liegt also in der Verantwortung in der Ausbildung, richtig vorzubereiten und einerseits die wahre Berufs-Realität zu vermitteln, gleichzeitig Bewusstsein zu schaffen neue Wege aufzuzeigen.

Kreativität versus nine to five Job

Eigentlich sollten Rahmenbedingungen es ermöglichen, in angemessener Zeit einen Beruf auszuüben. Dabei ist sicher Zeitmanagement wichtig. Ursula Schneider findet es allerdings schwierig, kreative lösungsorientierte Arbeit, wie sie in der Architektur häufig ist, in ein Arbeitszeit Korsett von 9-17 Uhr einzuteilen. Sie meint, Kreativität ist nicht innerhalb bestimmter Zeit abrufbar und Konzeptentwicklung braucht Zeit, Abwechslung und Muße. Sie schlägt vor, das lieber informeller zu organisieren. Es gibt ja auch Tätigkeiten, die man zeitgerecht abwickeln kann. Gleichzeitig ist es gesellschaftlich IN, beschäftigt zu sein, lange zu arbeiten, gefragt zu sein, unterwegs zu sein. Demgegenüber

symbolisiert ein „nine to five“ Job uninteressante Arbeit. Als gesamtgesellschaftliches Problem nimmt Arbeit die Lebens-Hauptzeit ein und die zu reduzieren, wäre neue Qualität für alle Menschen. Teilzeit Modelle, wie 60 Stunden zu zweit sind gut. Qualität nur über ausufernde Nachtschichten zu erreichen, funktioniert nicht immer, oft geht es viel leichter am nächsten Morgen. Katharina Beyer von 1:1 Architekten konstatiert, dass wir sind in Kultur des Aussitzens sozialisiert sind, oft hilft aber Bewegung, Abstand, Veränderung für Kreativität und Lösungsfindung. Silvia Forlati schlägt vor, Modelle zu testen, in begrenzter Zeit arbeiten.

Selbständigkeit versus Angestelltenverhältnis

Im vorangegangenen Workshop wurde erkennbar, dass es bei allen Beteiligten eine große Leidenschaft für Architektur gibt, aber in Teilzeitarbeit in Architekturbüros meist nur mehr wenig verantwortungsvolle Tätigkeiten möglich sind. Deshalb überlegen sich viele Architektinnen, ganz aus der Architektur auszusteigen, denn unter diesen Bedingungen werden auch 20 Stunden Arbeit als zu lange empfunden.

Als Lösungsansatz wurde das Teilen einer Arbeitsstelle, eines interessanten Jobs mit gemeinsamer Verantwortung, genannt. Auch die Selbständigkeit wird oft als Lösung für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt. Es wird erörtert, ob eine Selbständigkeit als Architektin wirklich einfacher mit Familie zu vereinbaren als ein Angestelltenverhältnis:

Ursula Schneider empfindet das Angestellten Dasein – die Kooperation des Arbeitgebers vorausgesetzt - im Vergleich zur Selbständigkeit mit hoher Verantwortung als einfacher. Man hat sowohl ein sicheres Einkommen, wie auch keine rechtliche Verantwortung im Schadensfall. Als angestellte Mitarbeiterin hat man natürlich Rechte, aber wenn man Projektleitung macht und aufgrund Krankheit des Kindes abwesend ist, ist das aus Unternehmersicht schwierig. Denn Architektur ist ein Termingeschäft und selten haben Büros so viel Personalreserve, um solche Engpässe aufzufangen.

Bente Knoll meint, die Zufriedenheit ist auf verschiedenen Ebenen zu betrachten. Einerseits hat man als Selbständige mehr Möglichkeiten, den Arbeitsalltag oder Unvorhergesehenes zu gestalten. Andererseits ist das Einkommen unregelmäßig und aufgrund der kaum vorhandenen Anstellungen im Arbeitsfeld Architektur haben die meisten beispielsweise keinen Anspruch auf Pflege Urlaub im Krankheitsfall.

Beruflicher Kulturwandel

Peter Nagele gibt zu bedenken, dass bereits mit dem Studium ein Prozess der Individualisierung erfolgt. Besser wäre, durch die Beteiligung Vieler mehr Austausch zu haben. Wie kann man also effizienter werden durch die Bündelung der Stärken von Vielen? Viel hat mit Zeit und Arbeitsteilung und Wissens Management zu tun. Wie schafft man es, sich in einer Organisation besser austauschen, so dass Wissen wächst: durch das Aufbauen von Netzwerken und gemeinsames Netzwerken und Verstärken von Erfahrungsaustausch.

Auch Ursula Schneider rät, Architekten sollen sich andere Strukturen der Zusammenarbeit überlegen, denn das erforderliche Wissen wie Normen, Vorschriften, Gesetze ist zu umfangreich für jeden einzelnen. Das Aneignen von neuem Wissen für den Entwurf jedes neuen Bautyps ist zeitintensiv. Sie schlägt die Entwicklung einer interdisziplinären Plattform der Zusammenarbeit von Architekten vor, in der man gegenseitig Wissen und Zeit kauft und austauscht. Nur auf diese Art und Weise kann man gute Qualität unter vernünftigen Arbeitsbedingungen erzielen.

Ursula Schneider spricht vom Ausprobieren neuer Arbeitsformen im Jahrhundert der sozialen Veränderungen, im Sinne von neuer Kommunikation, wie beispielsweise work sharing. Es müsste möglich sein, ein Projekt gemeinsam zu bearbeiten, wie bei einer gespiegelten Festplatte. 60 Wochenstunden gesamte Erwerbsarbeit von Frau und Mann ermöglicht eine gute Vereinbarkeit Familie und Beruf. Allerdings ist das noch nicht im Einklang mit den Arbeitszeitanforderungen der Architektur.

Gesellschaftlicher und privater Kulturwandel

Laut Peter Nageler benötigt es auch gesellschaftlichen Kulturwandel in der Aufteilung und Verantwortung. Er meint, dass die Bildungsdebatte unterschätzt wird. In Skandinavien kehren im 2. Lebensjahr des Kindes fast alle Frauen wieder an den Arbeitsplatz zurück. Dazu braucht es Kinderbetreuung, Ganztagschule und Gesamtschule. Da ist Österreich gesellschaftspolitisch weit weg von der Realität. Laut Bente Knoll gibt es hierzulande viele gesellschaftliche Zuschreibungen, wonach Frauen für Kinderbetreuung und Haushaltsführung zuständig sind. Es benötigt Reflexionsfähigkeit auf individueller Ebene, wie man mit diesen Zuschreibungen umgeht, beispielsweise damit, nicht rund um die Uhr für das Kind zuständig zu sein.. Ursula Schneider erscheint es wesentlich, dass sich Frauen aus dem klassischen Rollenbild befreien. Viele Frauen haben keine Vorstellungen, wo sie sich in 5-10 Jahren sehen und was ihre beruflichen und privaten Ziele und Werte sind. Laut den Fragebögen im Vorfeld waren viele Architektinnen nicht auf die Situation Beruf und Familie vorbereitet, bzw war vieles anders als die Erwartungen. Wichtig sind Strategie und Organisation und sich im Voraus der Geburt und jeder Kinderaltersphase überlegen: wie möchte ich leben, in welchen Strukturen arbeiten, was erwarte ich...?

3.3 Ergebnisse der Veranstaltung

Aus den Gesprächen während des Workshops und der Podiumsdiskussion wurden folgende Erkenntnisse hinsichtlich Identifikation von Hürden und Entwicklung von Strategien und Möglichkeiten der Berufstätigkeit als Architektin mit Kindern gewonnen:

ARBEITSVERHÄLTNISSE

Ob Angestellt oder Selbständig, das gewählte Arbeitsverhältnis hat einen starken Einfluss auf die Vereinbarkeit. Jede Form hat ihre eigenen Vor- und Nachteile:

Angestelltenverhältnis: einen Teilzeit-Job zu finden scheint in Wien sehr schwierig bis unmöglich zu sein. *Teilzeitjobs werden nicht am Markt angeboten, wenn vorhanden, dann resultieren Sie aus einem Vollzeitjob vor dem Kind.* Eine Teilnehmerin mit Erfahrung in großen Projekten sucht seit zwei Jahren ein Teilzeitjob. In ihrem vorherigen Teilzeitjob hat sie wenig Anerkennung erhalten. Sie musste ‚Türlisten füllen‘ statt Verantwortung zu tragen, die ihrer Kompetenz und Fähigkeit entsprochen hätte.

Selbständigkeit: In der Selbständigkeit scheint die Vereinbarung von Kind und Beruf möglich aber anstrengend zu sein. Hier gibt es mehrere Modelle, von ‚Klein und Allein‘ bis zur Büropartnerschaften mit Lebenspartner oder jemand anderem.

Selbständig - Modell ‚Klein und Allein‘: man arbeitet alleine. Eine Teilnehmerin erzählt, dass sie im Büro alles selbst abfangen muss und parallel die Hauptverantwortung für die Kinder trägt (der Lebenspartner trägt die finanzielle Hauptverantwortung). Das bedeutet Akkumulierung der Hauptverantwortungen: Stress Beruf + Stress Familien

Selbständig - Modell Büropartnerschaft (mit Lebenspartner oder anderem). Kinder können ein Knickpunkt in der beruflichen Partnerschaft darstellen: die Partner springen ab. Man sucht sich Nischen im eigenen Büro, da volle Projektbegleitung nicht möglich scheint.

ARCHITEKTURSPEZIFISCHE THEMEN

Es gibt Spezifika, die für den Beruf des Architekten charakteristisch sind und die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren:

Open End Mit Kindern sind keine langen Arbeitszeiten mehr möglich, wie sie in der Architektur meist erwartet werden. Auch fehlt Zeit für wichtige Nebentätigkeiten wie Netzwerken, Weiterbildung.

Leidenschaft Architektur wird als Leidenschaft erlebt, aber sobald Kinder da sind, wird diese Leidenschaft abgewogen gegen den Mangel an Flexibilität, an finanzieller Sicherheit und dem hohen beruflichen Stress. Das Thema ‚aussteigen‘/ Architektur verlassen (Suche nach einem Beruf mit einem ‚leichteren Lebensgefühl‘) ist präsent. Anstellung oder Feldwechsel scheinen mögliche aber schmerzhaft Strategien: Architektur ist Leidenschaft deswegen ist Umorientierung schwierig.

UNGESCHRIEBENE REGELN, DIE MAN IN FRAGE STELLEN SOLLTE

- ein guter Architekt muss 100% seiner Lebenszeit in Arbeit investieren / entgrenztes Arbeiten
- Architektur und Teilzeit Arbeit sind nicht vereinbar
- Projektleitung geht nur mit Vollzeit Arbeit
- Hauptverantwortung in der Projekt-Realisierung und Teilzeit Arbeit sind nicht vereinbar
- Teilzeit Arbeit bedeutet für ein Büro, Ressourcen zu verlieren
- Computerarbeitsplätze müssen voll ausgelastet sein
- Karriere macht man nach 17.00 Uhr
- Selbständigkeit ist besser mit Familien vereinbar
- gesellschaftliche Zuschreibungen zur Aufteilung und Verantwortung der Familien Arbeit:
 - Vereinbarkeit ist ein Frauen Thema
 - Der der weniger verdient, bleibt bei den Kinder (siehe Frau + Architektur)
 - Auf Kinder aufpassen= Hausarbeit übernehmen
 - Alles erfüllen, alte und neue Rollenbilder gleichzeitig: selbst gebackene Kuchen+ erfolgreich im Beruf....

IDEAL ZUSTAND / LEITBILD

Wie sehen die idealen Rahmenbedingungen in der Architektur aus? Zentrales Thema ist die Verbesserung der Zeitkultur im Büro. In der Podiumsdiskussion wurde angemerkt, dass Effizienz auch anstrengend sein kann, Architekten sollten mehr als Unternehmer agieren. Verantwortungsvolle Teilzeitjobs und Jobsharing-Modelle können aus dieser verbesserten Zeitkultur entstehen und müssten möglich sein. Es geht nicht nur um Frauen: Familie ist als Gemeinschaftsprojekt zu verstehen und kein Frauenthema.

>> *Bewusstseinsbildung*

>> *Effiziente Projektstrukturierung (Lange Arbeitszeiten sind auch Bequemlichkeit!)*

>> *Bessere Zeitkultur im Büros / Arbeitszeiten 9-17Uhr*

>> *Jobsharing*

>> *Teilzeit auch als Qualitätsarbeit*

>> *Mütter als Projektleiterinnen, weil perfekte Managerinnen*

>> *Unterstützung durch die Architektenkammer betreffend Berufsbild in der Öffentlichkeit*

>> *Netzwerken unter Eltern*

Die Ergebnisse der gesamten Studie sind in der ebenfalls übermittelten Broschüre „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“ ausführlich nachzulesen. Dort enthalten sind die Auswertung der Fragebögen und Interviews mit Protagonistinnen, sowie eigens erstellte Texte von Expertinnen. Daraus wurden folgende Bausteine für Modelle und Strategien definiert:

BAUSTEINE FÜR MODELLE UND STRATEGIEN DER VEREINBARKEIT

Die in der Studie gesammelten Erfahrungen zeigen eine Vielfalt an möglichen individuellen Lösungen oder Lösungsansätzen auf. Die von den Befragten thematisierten Themen und Probleme wurden in alternative Entscheidungsbausteine – zum Beispiel die Entscheidung zwischen Anstellung oder Selbstständigkeit oder zwischen Be- oder Entgrenzung von Beruf und Privatleben – gegliedert, die jeweils spezifische Vor- und Nachteile für die Vereinbarkeit mit sich bringen. Darüber lassen sich kaum absolute Aussagen treffen – es ist nicht möglich zu sagen, ob es im Hinblick auf die Vereinbarkeit besser ist, selbstständig oder angestellt zu sein –, jedoch lässt sich aus den Erfahrungen zusätzliches Know-how über Wechselwirkungen und Zusammenspiel dieser Entscheidungen gewinnen. Einige Alternativen gelten klarerweise auch für viele sonstige Berufe; andere, wie etwa die Frage eines Berufsfeldwechsels und der (nicht nur) zeitlichen Entgrenzung, spielen eine besondere Rolle im Architekturberuf.

Die vorgeschlagenen alternativen Entscheidungsbausteine sind:

- **Berufsfeld: ArchitektIn ↔ Sonstiges**

Es geht um die Abwägung zwischen Elementen des Architektenberufs, die die Vereinbarkeit erschweren (Arbeitszeiten, Engagement, Unsicherheit, Kundenzentrierung, Entgrenzung), und der Möglichkeit, sich auf Tätigkeiten/Berufsfelder zu verlegen, bei denen die erwartete Leistung viel einfacher zu begrenzen ist.

- **Berufsform: selbstständig ↔ angestellt**

Es geht um die Abwägung zwischen dem Wunsch nach flexibler, selbstbestimmter Zeiteinteilung und einem gesicherten Einkommen und Existenzsicherung (Pension, Krankengeld). Die Kategorie Selbstständigkeit umfasst unterschiedliche Modelle, kleine Ein-Personen-Unternehmen ebenso wie ArchitektInnen, die mit PartnerInnen, die oft auch gleichzeitig LebenspartnerInnen sind, ein größeres Büro führen. Bei Anstellungen, insbesondere in Teilzeit, stellt sich die Frage, ob Arbeiten in Eigenverantwortung und auf einem der Ausbildung und Berufserfahrung entsprechenden Niveau ermöglicht wird.

- **Berufszeit: Teilzeit ↔ Vollzeit, fixe ↔ flexible Arbeitszeiten**

Es geht darum, entweder durch Reduktion von Erwerbsarbeitszeit und beruflicher Verantwortung Zeit für die Familie zu finden oder genug Zeit für den Beruf zu bewahren, um weiterhin entsprechende Verantwortung übernehmen zu können. Die Chancen einer Tätigkeit in Teilzeit oder Vollzeit mit geregelten Arbeitszeiten hängen stark von der Berufsform (Selbstständigkeit, Anstellung) ab. Teilzeitanstellungen und/oder flexible

Arbeitszeiten (Gleitzeit) werden in der Architektur kaum angeboten, und falls doch, werden sie oft mit wenig qualifizierten Tätigkeiten verbunden. Dieser Status quo scheint in der herrschenden All-inclusive-Ideologie des Berufes verankert zu sein. Hier fehlt es weiterhin an einer kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung.

- **Wiedereinstieg: Kontinuität ↔ Diskontinuität**

Hier geht es um die Entscheidung, entweder weiterzuarbeiten wie vor der Geburt des Kindes/der Kinder oder das berufliche Arrangement grundsätzlich zu überdenken. Am häufigsten ist dabei der Wunsch, die Erwerbsarbeitszeiten zu reduzieren und die zeitliche Flexibilität zu erhöhen. Kontinuität, das heißt das Verbleiben beim bisherigen Arbeitgeber, ist für Angestellte vor allem bei einem angestrebten Wechsel zu Teilzeit wichtig, weil dadurch die Vertrauensbasis schon vorhanden ist und das Risiko des Verantwortungsverlustes reduziert wird. Alternativen wie etwa ein Berufsfeldwechsel und/oder der Wechsel in die Selbstständigkeit werden oft aufgrund der erwarteten größeren Flexibilität und besseren Möglichkeit, Arbeitszeiten zu reduzieren, gewählt.

- **Familie: traditionelle Rollenverteilung ↔ Gleichberechtigung**

Die Frage lautet, ob die Verantwortung für Kinder und die Betreuungszeiten zwischen den Partnern paritätisch aufgeteilt werden (können) oder nicht. Ein relevanter Faktor ist hier die Möglichkeit, für beide Partner zu reduzierten/flexiblen/miteinander vereinbarten Arbeitszeiten zu kommen, ohne zu viel Einkommen zu verlieren.

- **Persönlicher Zugang: aktiv ↔ passiv**

Es geht darum, ob man sich proaktiv mit dem Thema Beruf und Kinder auseinandersetzt und versucht, günstige Bedingungen zu schaffen oder auszuhandeln, oder erst im Nachhinein auf neue Gegebenheiten reagiert. Wichtig ist das Bewusstsein, dass das bestehende Berufsbild zu wenig Raum für Vereinbarkeit lässt.

- **Beruf/Privatleben: Entgrenzung ↔ Begrenzung**

Hier geht es um die Entscheidung, entweder eine klare Grenze zwischen Beruf und Privatleben zu ziehen, um genug freie Zeit für die Kinderbetreuung zu schaffen, oder das Berufliche und Private so miteinander zu verweben, dass man auf die Anforderungen von beidem flexibel reagieren kann.

- **Räumliche Organisation: verschränkt ↔ entfernt**

Es geht um die Möglichkeit, (fast) gleichzeitig an unterschiedlichen Orten sein zu können, aber dafür eine weitgehende Entgrenzung (Rollen, Zeiten usw.) in Kauf zu nehmen, oder die Trennung von Beruf und Privatleben durch klare räumliche Abgrenzungen aufrechtzuerhalten. Durch Arrangements, bei denen Wohn- und Arbeitsräume zwar getrennt, aber nahe beieinander sind, lassen sich die Vorteile beider Modelle kombinieren.

3.4 Feedback zur Veranstaltung

Zu verbessern wäre:

- Anbieten von Kinderbetreuung während der Veranstaltung
- Bewusste Förderung der Präsenz männlicher Architekten
- Involvierung von Akteurinnen der universitären Ausbildungsstätten
- Involvierung von Vertretern der Architektenkammer

Zusammenarbeit mit der Architektenkammer zum Thema Arbeitszeitkultur

3.5 Vernetzung



Abb. Erste Vernetzungsgespräche in der IG Architektur



Abb. Erste Vernetzungsgespräche in der IG Architektur

3.5.1 Veröffentlichung der Studie online

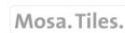
IG Architektur Mentoring

Normen und OIBs

Faire Honorare!

Berufszugang

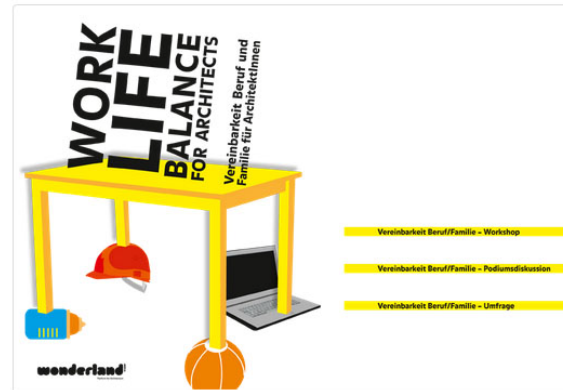
PARTNER



BUNDESMANDELRAMM ÖSTERREICH

VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE FÜR ARCHITEKTINNEN - EIN NACHBERICHT

24. November 2014 von Blog Work-Life-Balance



TERMINE BERUFSZUGANG

Aktuell sind keine Termine vorhanden.

Am 28. Oktober hat bei der IG Architektur ein von wonderland organisierter workshop und eine Podiumsdiskussion zu dem Thema **Vereinbarkeit Beruf und Familie für Architektinnen** stattgefunden.

Beim Workshop am Nachmittag haben 15 Architektinnen ihre Erfahrungen ausgetauscht. Sie haben über ihre Schwierigkeiten gesprochen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Es wurden gemeinsam fehlende Strukturen sowie funktionierende Modelle ausgelotet.

Am Abend waren Ursula Schneider von pos architekten (4 Kinder) und Peter Nageler von nonconform (1 Kind) eingeladen, ihre persönlichen Herangehensweisen zu diesem Thema einem größeren Publikum zu präsentieren. Zum Abschluss hat die Expertin Bente Knolle das Thema in einen größeren Zusammenhang gestellt. Sie hat eine Studie zur Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich durchgeführt und dabei festgestellt, dass diese sich beruflich gesehen zufrieden sind, dies jedoch auf Kosten vom Privatleben und Einkommen geht. Bei der Podiumsdiskussion im Anschluss wurde über architektur-spezifische Bedingungen gesprochen, die die Vereinbarkeit erschweren - wie z. Bsp. lange Arbeitszeiten - ebenso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen, denen wir hier in Österreich begegnen.

Aus den Gesprächen während des Workshops, der Podiumsdiskussion, aber auch aus den Interviews, die wir im Vorfeld geführt haben, und den ausgewerteten Fragebögen, haben wir nun erste Erkenntnisse gewonnen:

3.5.2 BLOG auf der Website der IG-Architektur

Auf der website der IG Architektur wird seit der Veranstaltung ein Blog geführt
<http://www.ig-architektur.at/berufszugang.html>

The screenshot shows the website of IG-Architektur. At the top, there is a navigation bar with links for Home, News, Termine, Berufsfeld, Architekturpolitik, Mitglieder, Presse, and Partner. The main content area is divided into three columns. The left column contains a sidebar with 'IG Architektur Mentoring', 'Normen und OIBs', 'Faire Honorare!', and a highlighted 'Berufszugang' section. Below this are logos for partners: BUSCH-JAEGER, Mosa.Tiles., vitra., wiesner hager, and josko. The middle column is titled 'BERUFZUGANG' and features three blog entries, each with a small image of three colored blocks (red, blue, green) and a title. The right column is titled 'TERMINE BERUFZUGANG' and states 'Aktuell sind keine Termine vorhanden.' The first article is titled '„Wir brauchen eine Frauenquote“ - Telefongespräch mit Christoph Achammer' and is dated 19.01.2015. The second is 'Where do all the women go?' dated 22.12.2014. The third is 'Wer von uns glaubt: „Karriere macht man nach 17 Uhr.“?' dated 10.12.2014. The fourth article, partially visible, is 'Familie - Karrierehindernis?' dated 03.12.2014.

Familie = Karrierehindernis? 03.12.2014 von Anne Isopp

Ob es einfacher ist, als angestellte Architektin oder als Selbständige/er Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen? Wir wissen es nicht. Wir wollten - da wir schon mit vielen selbständigen Architekten und Architektinnen über das Thema gesprochen haben, mehr aus der Perspektive der Angestellten erfahren und haben uns auf die Suche nach Gesprächspartnern gemacht. Vor ein paar Tagen haben wir uns mit einer Mitarbeiterin vom Büro ATP getroffen. Sie hat zwei Kinder und arbeitet Vollzeit bei ATP. Die 40 Stunden teilt sie sich auf zwei lange und drei kurze Tage auf.

Ihre Erfahrungen während der Jobsuche

Während der Karenzzeit mit ihrem zweiten Kind hat sie begonnen sich bei Architekturbüros zu bewerben. Sie hat einen Vollzeitjob gesucht - ein Artikel im *Profil* hat sie dazu motiviert: In „Die Mutprobe“ schreibt Sibylle Hamann: „Einzelkämpferinnen ausgenommen, sitzen sie auf schlecht bezahlten Teilzeitstellen am Rand des Arbeitsmarktes, weit unter ihrer Qualifikation, und verdienen dort Löhne, die keine Familie erhalten können.“ Leider stimmt dies noch immer und auch für Frauen in der Architektur. Bei ihren ersten Initiativbewerbungen bekam unsere Interviewpartnerin nur Absagen, daraufhin schrieb sie ihren Lebenslauf um: statt die Karenzzeit als eigenen Punkt anzuführen, stand dann dort „Teilnahme Wettbewerb xy und Zusatzausbildung“ und darunter kleiner: „während der Karenzzeit“. Was stimmt – nur die Betonung lag nun auf einer anderen Stelle. Daraufhin wurde sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, auch bei Büros, bei denen sie vorher eine Absage erhalten hatte.

Familienfreundlichkeit bei ATP

Heute arbeitet sie bei ATP, sie ist dort Projektleiterin. Zufälligerweise hat sich kurz nachdem sie dort angefangen hat, von Christoph Achammer initiiert, eine Arbeitsgruppe gebildet, die herausarbeiten sollte, warum so wenig Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Ein Knackpunkt, der sich herauskristallisierte, betrifft die fixen Arbeitszeiten. Seitdem hat ATP die Kernarbeitszeiten auf 9 bis 12 Uhr reduziert. „Das wird voll akzeptiert“, sagt sie. „Wichtig ist nur, Bereitschaft zur Flexibilität zu zeigen und deutlich zu machen, dass alle Termine mit ausreichend Vorlaufzeit möglich sind.“

Wer von uns glaubt: „Karriere macht man nach 17 Uhr.“? 16.12.2014 von Silvia Forlati

In der Architekturausbildung wird uns ein Berufsbild vermittelt, das wir dann unreflektiert in der Praxis versuchen zu leben. Dazu gehört: Architektur ist Leidenschaft und Kunst, deshalb gibt es keine Grenzen in unserer Einsatzbereitschaft. Wir müssen für den Bauherrn immer verfügbar sein. Teilzeit arbeiten geht nicht, wenn man Verantwortung für ein Projekt hat.

Diese meist unausgesprochenen Mechanismen und Regeln grenzen die Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie extrem ein, wenn sie sie nicht gar ausschließen. Meistens sind Frauen mit diesen Mechanismen konfrontiert. Aber es geht mir jetzt nicht um das Mann-Frau-Thema sondern darum wie wir - egal ob Mann oder Frau - unseren Beruf leben wollen: Glauben wir, dass Architektur nur entstehen kann, wenn wir eine 100prozentige Bereitschaft erbringen? Oder wollen wir eine Grenze setzen zwischen Beruflichem und Privatem und trotzdem Architekt sein?

In unserem Projekt „Vereinbarkeit Beruf und Familie in der Architektur“ untersuchen wir, wie ist es möglich, das Familienleben und den Beruf unter

einem Hut zu bringen. Wenn wir Architekturberuf und Familie vereinbaren wollen, dann müssen wir uns auch mit diesen grundsätzlichen Fragen der Architekturproduktion auseinandersetzen. Was ist möglich? Was ist wirklich nötig, um den Beruf zufriedenstellend und erfolgreich ausüben zu können? Wir glauben, dass es möglich ist diese Mechanismen und Regeln zu überdenken, nur man muss es auch wollen. Was für uns schwierig einzuschätzen ist, ist wie weit wir Architekten bereit sind über diesen Grundsatz (den so vereinnahmenden Kunstberuf) zu diskutieren und neue Herangehensweisen zu testen.

Where do all the women go? 22.12.2014 von Sabina Riss-Retschitzegger

In Australien wurde ein Forschungsprojekt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der australischen Architektur durchgeführt. Naomi Stead und Justine Clark haben sich dabei auch mit Fragen zur Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt:

Die überwältigende Mehrheit von weiblichen Architektinnen gibt an, dass Kinder negative Auswirkungen auf ihre Karrieren haben. Eine Ursache dafür ist, dass in der Architektur überdurchschnittlich viel gearbeitet wird (30% der männlichen Architekten arbeiten mehr als 50 Wochenstunden). Mit der Betreuungverantwortung für Kinder sind solche Arbeitszeiten nicht vereinbar.

Das Ungleichgewicht entsteht, wenn Architektinnen mit Kindern nicht mehr an den überlangen und schlecht bezahlten Arbeitszeiten partizipieren, sondern Berufs- und Privatleben miteinander vereinbar machen wollen. Dann wird die Arbeit von Architektinnen mit Kindern in ihrem Arbeitsumfeld als nicht mehr ernsthaft und engagiert genug wahrgenommen. Viele Frauen mit Kindern erleben mit dem Umstieg auf Teilzeitarbeit folgendes: Ungleichbehandlung, wesentlich weniger Verantwortung, weniger Anerkennung, weniger proportionales Gehalt. In der Arbeitskultur der Architektur ist eine teilzeitbeschäftigte Projekt-Architektin die Ausnahme.

Naomi Stead und Justine Clark stellen fest, dass nicht die Tatsache, dass Architektinnen Kinder haben, das Problem ist, sondern die Erwartungshaltung an das „Architekt-Sein“ und die Auffassung, dass das nicht mit Betreuungstätigkeit von Kindern vereinbar ist.

Dazu geht aus den Untersuchungen weiters hervor, dass in der Architektur Teilzeitarbeit weniger unterstützt wird, als in anderen Berufsfeldern. Teilzeit kann auch in der Architektur einen positiven Karriereeinfluss haben, aber nur wenn diese Beschäftigungsform aufgrund von Studium oder anderen beruflichen Verpflichtungen gewählt wird, aber nicht, wenn jemand Teilzeit arbeitet, weil er am Nachmittag seine Kinder betreuen muss.

Ähnliches haben uns auch schon viele österreichische Architektinnen und Architekten erzählt. In unserem Projekt „Vereinbarkeit Beruf und Familie in der Architektur“ untersuchen wir, wie es möglich ist, Familienleben und Beruf zufriedenstellend zu verbinden. Lösungsansätze erfordern zunächst einmal das grundsätzliche Infrage stellen von Mechanismen im Berufsfeld Architektur.

„Wir brauchen eine Frauenquote“ - Telefongespräch mit Christoph Achammer.
19. 01.2015 von Anne Isopp

Wir sprachen mit Christoph M. Achammer, CEO von ATP, am Telefon über das Thema Frauen in der Architektur und welche Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Anne Isopp: Bei ATP gibt es eine Arbeitsgruppe „Mehr Frauen in Führungspositionen“. Warum haben Sie diese initiiert?

Ich bin Professor an der Technischen Universität und muss feststellen, dass wir zu Studienbeginn gleichviel - wenn nicht sogar mehr - weibliche als männliche Kollegen haben. Das kann nicht sein, dass wir so viele Frauen ausbilden und dass diese dann nach der Uni in der Versenkung verschwinden.

Wir haben in den vergangenen Jahren im Unternehmen viel unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf organisatorischer Ebene zu unterstützen: Wir haben eine flexible Arbeitszeit eingeführt mit einer Kernarbeitszeit von gerade mal drei Stunden, wir haben an den großen Standort einen eigenen Kindergarten, die ATPpünktchen, aufgemacht (für Kinder von 18 Monaten bis 6 Jahren) und an den kleinen Standorten rooming-in-Räume, in denen die Kinder spielen können. Unser erklärtes Ziel ist es, 20 Prozent aller Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen zu besetzen.

Die Struktur der Architekturbüros in Österreich ist sehr kleinteilig. Ist es nur für ein so großes Unternehmen wie ATP möglich diese Rahmenbedingungen zu schaffen? Was kann man kleinen Büros raten?

Nein, wir glauben, dass eine glaubwürdige Kreativität auch eine qualitative Lebensführung braucht. Das Problem ist die Haltung im Kopf. Die Schaffung solcher Rahmenbedingungen wird verhindert durch die Selbstaussbeutung unserer Branche, das ungeordnete Wettbewerbswesen und die für selbstverständlich erachtete Leibeigenschaft dem Bauherrn gegenüber.

Wir haben mit Frauen gesprochen, die sagen sobald sie nach der Karenz ins Büro zurückgekommen sind, haben sie nur mehr uninteressante Aufgaben bekommen – nicht ihrer Qualifikation entsprechend.

Das ist absoluter Unsinn. Das ist eine reine Haltungsfrage. Nach der Haltungsänderung kommt die Organisationsänderung.

Warum sind so wenige Frauen in der Architektur tätig?

Man muss sagen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen trotz Väterkarenz etc. die Frauen in die traditionelle Rolle drängen. Sie bekommen mehr Geld, wenn sie zu Hause bleiben. Das ist das erste Hauptproblem. Das zweite Hauptproblem ist die Geschichte im Kopf.

Viele sind der Meinung, dass eine Quote Unsinn ist. Ich bin aber der Meinung, dass wir eine Quote brauchen. In den Ländern, in denen es eine Quote gibt, ist die Gleichberechtigung viel schneller gegangen.

Herr Achammer, vielen Dank für das Gespräch

4 Anhang

4.1 Transkription der Podiumsdiskussion

Einleitung

Also grundsätzlich bewegen wir uns ja alles im, nehme ich an, im Berufsfeld Architektur. Wodurch ist das gekennzeichnet? Es war auch ein Teil der Ausgangsposition von unseren Untersuchungen. Also wir haben einerseits im Bereich der Technik, dann den Kreativitätsbereich, wo wir eben herausgefunden haben, da ist jetzt schon ein großer Teil der Architekten und Arbeitsideologien und Haltung und welchen Stellenwert hat Arbeit und wie ist das eben verknüpft mit dem Schaffen? Und was resultiert dann daraus auch an, welche Haltung habe ich zu meiner Arbeitszeit? Welche Motivation habe ich? Wie gehe ich grundsätzlich auch mit Projektarbeit um? Dass das eigentlich einen sehr großen Teil einnimmt in diesem Berufsfeld Architektur und seinen Bedingungen. Ja. Dazu kommt jetzt vielleicht auch von der technischen Seite eben, sehr viel Verfügbarkeit oder ständige Verfügbarkeit dann auch in Richtung Bauherren, in Richtung beteiligte Firmen. Das resultiert auch in langen Arbeitszeiten. Das Prekariat ist etwas, das sehr kennzeichnend ist für dieses Berufsfeld. Das heißt eben, nicht wissen, wie... wann kommt das nächste Projekt? Ja. Wie ist das mit der Bezahlung? Also eine relative Unsicherheit dabei. Was noch dazu kommt und das ist schon noch europaweit, dass eben die Bürostrukturen sehr klein sind. Also im Schnitt haben die Büros vier bis fünf Mitarbeiter. Also es gibt sehr wenige, die haben wirklich große Büros. Und das beeinflusst natürlich auch die Arbeitsmöglichkeiten oder auch die Arbeitsbedingungen. So. Wir haben da noch ein paar Statistiken, von denen wir auch ausgegangen sind als sehr kennzeichnend oder auch als Motivation. Da sollten wir hinschauen, da wollen wir gerne etwas tun. Dem wollen wir auf den Grund gehen. Die Zahlen in Weiß sind praktisch immer der Prozentanteil der Frauen. Ganz oben die Erstimmatrikulation beim Studium. Das sind jetzt Zahlen für ganz Österreich. Da haben Frauen noch die Nase vorne. Wenn es dann um den Abschluss geht, verschiebt sich der Anteil schon unter die 50-Prozent-Marke und wenn es dann um die Ziviltechnikerprüfung bzw. auch Berufsausübung als selbständige Architektin geht, wird sie dann noch sehr viel kleiner. Also wir sind jetzt bei ca. 17% in Österreich und das ist EU-weit gesehen eher Schlusslicht. Ja. Also das hat uns sozusagen unter anderem auch dazu veranlasst, da genauer hinzuschauen, woran liegt das? Und hier noch einmal so in der Übersicht, was sind jetzt so die Berufsbedingungen in der Architektur vs. den Anforderungen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist jetzt auch laut Statistik jetzt auch von Bente Noll. Die hat ein Forschungsprojekt gemacht. Es ist schon so unter selbständigen Architektinnen, dass immer noch die Frauen die Mehrheit der Betreuungs- der Familienverantwortung leisten. Das heißt, das Ganze betrifft grundsätzlich einmal alle Beteiligten, dieses Problem, aber ich sage einmal, mehrheitlich Frauen. Das ist jetzt auch unser Ansatz, da genauer hinzuschauen. Ja. Also die linke Spalte haben wir jetzt eh schon kurz erwähnt. Was sind so die Bedingungen, die es natürlich nicht leicht machen, wenn man dann auch noch Familie hat. Ja. Also das sind sehr entgegen gesetzte, ich sage einmal, Forderungen von der rechten Seite oder Anforderungen von der linken Seite. Und die haben sich auch widerspiegelt in den, ja, Forschungsfragen oder Fragestellungen, die wir bis jetzt gemacht haben über Fragebogen usw. über Interviews. Also das wäre einfach so die Übersicht. Was steht da so im Raum? Und was dahinterliegt, sind, wie auch vorher angesprochen, so ideologische Themen, die eigentlich aus dem künstlerischen... oder den künstlerischen Aspekten oder Anteil vom Architekturschaffen kommen. Ja. Wir haben auch versucht, eben diese impliziten Regeln zu benennen. Also sowohl aus dem Berufsfeld wie aber auch aus

gesellschaftspolitischen oder privaten Strukturen. Das war jetzt auch in dem Workshop vorher, waren das die Themen, die wir da besprochen haben. Und letztendlich geht es eben um Strategien und um Strukturen und auch um Raum-Zeit-Modelle, um sozusagen dieses Vereinbarkeit letztendlich verbessern zu können. Ich habe jetzt schon ein paar Punkte angesprochen, die mit unserem Projekt zu tun haben. Das ist jetzt so eine kurze Übersicht, woraus besteht unser Projekt? Also wir haben mit verschiedenen Bausteinen gearbeitet. Das Ganze ist jetzt so ca. auf eineinhalb Jahre ausgelegt. Was wir schon begonnen haben, weil das Ganze ist noch Work in Progress, sind eben Fragebögen, die wir verschickt haben, wo wir schon sehr viel Rücklauf bekommen haben. Das kommt sicher in der Podiumsdiskussion dann mit dem einen oder anderen Aspekt zu Wort. Wir haben auch Interviews geführt. Die Ergebnisse daraus fließen da auch heute ein. Was jetzt vorher gerade vor der Podiumsveranstaltung passiert ist, ist ein dreistündiger Workshop mit Architektinnen aus unterschiedlichen Bereichen. Also angestellt, freiberuflich, selbständig, die eben aus ihrer Erfahrung geplaudert haben, wo wir auch versucht haben, ja, ideale Ansätze, Lösungen zu finden. Und was jetzt passiert, ist die Podiumsdiskussion, wo wir auch hoffen, dass wir da sozusagen mit euch sprechen können darüber und da weiterkommen. Und was in Zukunft liegt, ist eben dann eine Ausstellung, das Ganze auf eine Website bringen. Einfach zu vernetzen, dieses Thema wirklich öffentlich zu machen. Nämlich sozusagen außerhalb der Architektur, IG Architektur hinaus auch. Ja, einfach sozusagen, dieses Thema viel mehr bewusst zu machen und hoffentlich gute Lösungen zu finden dafür. Das heißt, wo schauen wir hauptsächlich hin? Also die Rahmenbedingungen vom Berufsfeld wollen wir anschauen. Da haben wir ganz gute Lösungsansätze vorher schon sozusagen aufgestellt im Workshop. Aber auch der private Bereich nicht zu unterschätzen. Da ist einfach auch sehr wesentlich, wie schaffe ich sozusagen auch diese Vereinbarkeit Beruf und Familie? Eben durch Unterstützung aus dem privaten Bereich durch Partner, durch Familie, aber auch durch externe Betreuungseinrichtungen. Ja. Jetzt freuen wir uns auf die Podiumsdiskussion.

Auf die Erfahrungsberichte. Und wir können das vielleicht...

Ursula Schneider

Okay. Erfahrungsbericht. Hallo, Grüß Gott. Also ich bin Ursula Schneider, jetzt 53. Ich leite ein Architekturbüro mittlerweile alleine. Ich habe da zehn Angestellte im Büro. Das ist mein momentaner Status und wir haben mit meinem Partner, mein Partner ist auch Architekt, wir haben lange dieses Büro zusammen geführt, wir haben gemeinsam vier Kinder. Die sind mittlerweile erwachsen, außer unser letzter Sohn, der ist jetzt 14. Die anderen sind alle 22 und darüber. Ich erzähle eine kleine Anekdote am Anfang. Ich war einmal vor drei Jahren Forscherin des Monats und in dieser Preisverleihungsveranstaltung waren andere auch mit mir, hat ein Geschäftsführer von keine Ahnung was, Siemens oder irgendein höherer Geschäftsführer von einer Firma gesagt, ja, er findet das so wichtig, dass die Frauen unterstützt werden und deswegen hat er jetzt in seiner Firma einen Kindergarten gebaut. Und die Leute haben ihm alle applaudiert. Und ich habe dann aufgezeigt und habe gesagt, bitte, das verstehe ich jetzt nicht. Was hat das eigentlich zu tun mit der Unterstützung von Frauen? Wenn Sie sich überlegen, dass Sie 40 Jahre berufstätig sind. Wenn Sie so wie ich vier Kinder haben, was relativ ungewöhnlich ist und Sie stillen diese Kinder sechs Monate voll, dann dauert das 2,4 Jahre von diesen ganzen 40 Jahren, die diese Kinder auf Sie angewiesen sind. Und die ganzen restlichen 37,5 Jahre brauchen die Kinder jemanden, der für sie zuständig ist, aber sicher nicht ausschließlich ihre Mutter. Und ich lehne es komplett ab, dass Familie überhaupt als Frauensache angesehen wird. Familie ist ein Gemeinschaftsprojekt. Und das ist es. Und deswegen kann ich das überhaupt nicht gut finden. Und da ist mir dann noch mehr applaudiert worden wie dem anderen. Aber was mich schockiert hat, war, dass zuerst ein Saal von 200 Leuten und da waren viele Frauen und das

waren Frauen, da waren Wissenschaftlerinnen, dass sie alle applaudiert haben zu jemandem, der gesagt hat, ich baue einen Kindergarten. Warum baut er den Kindergarten nicht für Männer? Ja. Genauso wie hier. Was ist das für eine Veranstaltung? Wer sitzt hier, wer sind wir? Ein wunderbarer Mann, noch ein zweiter und ein dritter wunderbarer Mann. XXX (00:11:47) und der Rest sind Frauen. Es ist aber nicht XXX (00:11:50). Unsere Kinder sind unsere Kinder. Zu 50%. Und dass halt da irgendwann einmal die Milch rausfließt, ist wirklich ein zu vernachlässigender Bestandteil, finde ich. Danke. So. Und ich habe meine Kinder gerne und lange gestillt. Sechs Monate. XXX (00:12:15), dass du acht Stunden ununterbrochen arbeiten kannst in der Früh und am Abend. Gut. Das zur Einstimmung. Ja. Jetzt noch vielleicht, ich bin aus einer Familie gekommen, wo meine Mutter berufstätig war, meine Großmutter war schon berufstätig. Mein Mann ist auch aus einer Familie gekommen, wo aus anderen Gründen nur seine Mutter berufstätig war. Also das war für uns präsent, dieses Thema, dass Frauen gleichwertig im Berufsleben stehen wie Männer. Aber dennoch haben wir eigentlich gesellschaftlich ein relativ... wie ich 18 war, ein relativ konservatives Modell im Kopf gehabt. Also ich habe auch gedacht, dass Frauen vielleicht eher mehr für Kinder zuständig sind. Trotzdem habe ich das gedacht. Und ich habe eigentlich lange gebraucht, um in meinem Kopf zu verankern, dass das nicht so ist. Und ich glaube, dass eigentlich unser... heute eigentlich unser erstes Problem als Frauen ist oder unser erstes Thema, dass wir uns dessen bewusst werden, dass diese Kinder zu 50% unsere Kinder sind. Das heißt auf der einen Seite, dass wir vielleicht bewusst werden, dass wir das nicht so an uns klammern müssen und auch auf der anderen Seite, dass wir uns einfach aus diesem Bild, das uns alle sehr stark prägt, einfach lösen müssen ganz dringend. Das ist zuerst einmal unser Thema und auch das Thema von den dazugehörigen Partnern natürlich. Aber unser ureigenstes Thema ist das schon. Und ich sehe viele... an vielen Frauen, wenn ich unser Modell vorstelle, wie wir das zuhause organisieren, dass ich dann oft ernte, dass Frauen zu mir sagen, ja was und da gibst du die Entscheidung ab? Nein, das würde ich nicht wollen. Also das ist schon auch unser Thema. Muss man ehrlicherwise sagen. Also erlebe ich zu mindestens sehr oft in den Gesprächen. Ja, bei uns ist das so gewesen, wir haben unsere Kinder relativ früh bekommen. Also ich war... mein erstes Kind habe ich gekriegt, da habe ich gerade noch mein Diplom fertig gemacht. Und dann war... zweieinhalb Jahre später das zweite und dann zweieinhalb Jahre später das dritte. Und der letzte Nachzügler, da sind dann sieben Jahre dazwischen. Und wir haben verschiedene Entscheidungen schon sehr bewusst getroffen. Also die Entscheidungen, wenn es jetzt um Raum geht. Wir haben sehr bewusst uns entschieden, in der Stadt zu bleiben. Weil wir... und zwar sehr zentral in der Stadt zu bleiben, weil wir uns überlegt haben, dass wenn wir irgendwo draußen sind, wo Kinder länger angewiesen sind darauf, dass sie irgendjemand irgendwohin fährt, dass für uns, beide berufstätig, überhaupt nicht funktionieren wird. Wir haben uns jetzt in den achten Bezirk gesetzt und wir haben uns ein Domizil geschaffen, wo... das war allerdings erst ein bisschen später, wo unser Büro, unser anfänglich gemeinsames Büro und unsere Wohnung nebeneinander sind. Und diese räumliche Komponente hat natürlich sehr viel Zeitersparnis gebracht und bringt es auch heute noch. Es gibt einfach null Zeit, vom Büro in die Wohnung zu gehen und zurück. Und es gibt auch... man kann auch ein Kind, das krank ist und irgendwie den Papa einmal kurz haben will, kann man innerhalb von einer Viertelstunde betreuen und das dauert dann auch wirklich nur die Viertelstunde. Also diese qualitativ hochwertige Zurverfügungstellen von Empathie oder von ich bin für dich da, das braucht im Grunde genommen nicht so wahnsinnig viel Zeit. Aber wenn man räumlich sehr weit entfernt ist, dann kann es halt viel weniger gut stattfinden. Das ist, glaube ich, ein sehr wesentlicher Faktor. Dazu kommt, dass in der Stadt Kinder viel schneller selbständig bewegungsfähig sind. Also Kinder können viel schneller selber mit der U-Bahn, mit der Straßenbahn fahren. Alleine wohin. Sie brauchen nicht wohin gebracht werden. Ich bin oft erstaunt, wo ihre... wo Eltern ihre Kinder überall hinbringen in der Stadt. Keine Ahnung, ich mache das nicht. Ja. Die müssen alleine wohin.

Und natürlich kümmern wir uns darum, wenn sie spät in der Nacht nach Hause kommen, noch kleiner waren, dass sie nicht irgendwo gefährlich sich bewegen. Aber im Grunde genommen können sie sehr schnell alleine selbständig. Das haben wir auch bewusst betrieben, dass unsere Kinder möglichst schnell selbständig sind und sich selbst organisieren können. Eben für die Schule organisieren können. Sich selbst für ihre sonstigen Nachmittagsaktivitäten organisieren können. Und generell. Dass sie ihren Schulweg alleine schaffen. Und auch, dass sie ihre Hausaufgaben z.B. alleine machen können und nicht von uns mit betreut. Ich habe das abgelehnt. Ich habe allen Kindern gesagt, das ist die Schule. Das ist nicht so wahnsinnig tragisch. Das bringst du zusammen. Das kannst du und du machst das. Und es war unterschiedlich. Manche... ich habe zwei Söhne, die waren nur faul. Denen hat man immer sagen müssen, du, das ist eigentlich jetzt nicht so toll, was du da daher bringst, da ginge etwas Besseres auch noch. Und dann gibt es zwei, denen fließen immer gleich... lauter Burschen. Denen fließen immer gleich die Tränen, wenn sie es nicht zusammenkriegen. Dann haben wir sagen müssen, du, das ist nicht so wichtig, das ist super, was du machst. Alles ist bestens. Da kommst du schon drüber. Mach dir nichts draus, die Schule ist nicht wichtig und wenn du einen Vierer hast, ist es auch egal. Ja. Und dann, wenn man sie in dieser Weise unterstützt, dann schwimmen die alleine da drin und man muss nicht nächte- und tageweise mit ihnen sitzen. Ich... also ich habe mit den Kindern höchstens vielleicht, wo ein schwacher Gegenstand war, habe ich die Unterstützung, das haben wir uns gegenseitig aufgenommen. Wir haben am Anfang... am Anfang haben wir uns eigentlich so organisiert, dass ich Teilzeit gearbeitet habe. Und der Fritz war auf der TU Wien als Assistent angestellt. Das finde ich heutzutage schon ein konservatives Modell, würde ich jetzt sagen. Weil ich habe Teilzeit gearbeitet und der Fritz war nicht in Vaterschaftskarenz. Also im Grunde genommen ist es ja eigentlich in einer Beziehung so oder in einer Familie so, irgendwo muss das Geld herkommen, irgendwie soll jeder etwas machen, wo er nachher am Ende des Tages sagt, jetzt bin ich stolz darauf. Und irgendwie möchte man gerne Zeit mit seinen Kindern verbringen und die Kinder Zeit mit einem. Und gemeinsam, zu zweit will man auch noch Zeit verbringen. Ob da jetzt einer alles... Erwerbsarbeit leistet und der andere Urban Gardening macht und die Familie bekocht oder der andere, ist im Grunde genommen eigentlich egal. Es muss nur so sein, dass jeder sagt, ja, ich komme zu meinem Recht und zu meinem, ich bin damit zufrieden in der Position. Das könnte jetzt theoretisch auch sein, dass ich sage, ich will eigentlich eh nicht. Das sage ich übrigens schon länger. Habe ich meinem Mann schon angeboten, magst nicht du die Firma haben und ich darf einmal nichts machen. Um wieder weiter zu dem ursprünglichen Modell zu kommen. Also gut, ich habe Teilzeit gearbeitet. Und der Fritz war in einer Anstellung, die war jetzt auf der TU als Assistent. Das ist ein, sagen wir, nicht so anstrengender Job. Du kannst um 17:00 Uhr nach Hause gehen. Ja. Das hat für mich funktioniert mit der Teilzeitarbeit, weil ich meinem Arbeitgeber, das war der Wolfgang Reinberg damals, immer gesagt habe, ich kann das und die und die Arbeit bewältigen, aber du brauchst dich nicht kümmern, wenn ein Kind krank ist oder so, ich kriege das trotzdem auf die Reihe. Ich kann meine Termine halten. Auf dieser Basis, diese Basis bin ich schon eingegangen. Das muss man schon sagen. Ich habe dann nicht gesagt, dass... da jetzt gehe ich nach Hause, mein Kind ist krank. Morgen komme ich nicht. Nur das Kind ist krank. Sondern ich habe dann geschaut, wie ich mich organisieren kann, dass ich das unter einen Hut bringe. Das ist manchmal nicht ganz so nett. Da muss man sich Arbeit vielleicht nach Hause mitnehmen. Aber das hat damals noch eigentlich ziemlich gut funktioniert. Wir sind am Wochenende mit den Kindern wandern gegangen und wir haben viel Zeit miteinander verbracht eigentlich. Für meine Verhältnisse. Ich sage immer, viel brauchst du nicht. Du brauchst nur die Frage, wie ist die Qualität von der Zeit, die du da investierst? Und dann haben wir eine Zeit lang ein Modell gehabt, das war so. Der Fritz hat gearbeitet von 09:00 Uhr bis um 17:00 Uhr. Das ist gut gegangen. Und ich habe gearbeitet von 14:00 Uhr bis um 08:00 Uhr oder 21:00 Uhr am Abend. Und ich war am Vormittag mit den Kindern und dann habe ich

die Kinder oder später auch waren die im Kindergarten. Dann habe ich diese drei Stunden zwischen 14:00 Uhr und 17:00 Uhr haben wir... die damals noch ein oder zwei Kinder an eine Babysitterin abgegeben, das ist sich gerade ausgegangen. Und um 17:00 Uhr hat der Fritz die Kinder wieder übernommen. Und diese drei Stunden waren eine kurze Zeit, die man auch einem noch ziemlich kleinen Kind schon zumuten konnte. Das hat für uns eigentlich ganz gut funktioniert. Ich muss ehrlich sagen, dass ich heute viel mehr arbeiten muss jetzt, wo ich das Architekturbüro führe freischaffend als damals. Angestellt sein ist immer deutlich bequemer aus meiner Sicht. Weil man hat lange nicht so viel Verantwortung. Und was wir auch gehabt haben, war, was wir heute noch haben, wir haben... wir sind dann mit dem dritten Kind eigentlich draufgekommen und mit dem zweiten vielleicht schon. Wir müssen uns irgendwie noch besser einteilen, wer zuständig ist für diese Familienarbeit, weil sonst fühlen sich immer beide zuständig oder niemand. Und das macht zu viel Reibungsfläche. Und dann haben wir, das war die Idee von meinem Mann, dann haben wir eines Tages eingeführt, das hat eigentlich beim Stillen angefangen, wo dann mit der Nacht... Kind in der Nacht weint und wacht auf und muss herum geschaukelt werden. Wie schafft man das am nächsten Tag dann trotzdem arbeiten gehen? Dann haben wir eingeführt, einer ist immer zuständig genau einen Tag. Von 23:00 Uhr am Abend, da hat quasi die Nacht angefangen bis am nächsten Abend um 23:00 Uhr. Und der andere kann daneben schlafen oder ins Kino gehen oder sonst etwas. Wenn der in der Nacht aufwacht und der hört das Kind schreien, kann der sagen, aha, ich bin nicht dran, mache die Augen zu. Ist mir egal. Ja. Und wenn ich weiß, in der zweiten Nacht, in der nächsten Nacht, werde ich wieder schlafen können, dann kann ich die eine Nacht ganz gut durchstehen. Selbst wenn sie ganz grässlich ist. Und es war auch so an dem einen Tag, das haben wir heute noch, musstest du, mit allem zurechtkommen, was da war. Wenn dein Kind krank geworden ist, wenn im Büro drunter und drüber gegangen ist. Völlig wurscht. Du hast das meistern müssen. Und das ist eigentlich gut gewesen, weil am nächsten Tag hast du sagen können, und heute brauche ich nichts denken. Heute brauche ich mich nicht kümmern. Heute, wenn dir jemand XXX (00:22:59), habe ich gesagt, gehst du mit uns ins Theater, dann habe ich gesagt, ja, pass auf, welche Tage gehen. An dem Tag kann ich. Manchmal ist es nicht gegangen, dann haben wir getauscht. Ist auch recht. Und das ist vielleicht... klingt jetzt vielleicht sehr rigide, aber es hat sehr viele Freiheiten geschaffen und sehr viele Abstimmungsprozess abgeschafft. Es gibt zwei Themen, die wir übergeordnet betreuen. Also die nicht tageweise betreut werden. Das ist eine ist die Musik, die betreue ich und das andere ist der Sport, den betreut der Fritz. Und das ist im Wesentlichen das Modell. Ja. Und ich kann jetzt nicht sagen, dass das so einfach war. Ja. Oder dass wir uns nicht gestritten hätten. Oder dass wir als Partner gemeinsam genügend Zeit gehabt hätten. Oder dass keine Ahnung. Ja. Vieles ist auch nicht so gut gewesen. Aber ich denke, für die Verhältnisse, in denen wir heute sind, haben wir es ganz gut hingekriegt so ungefähr. Hoffe ich zu mindestens. So, da stehe ich jetzt da. Heute wenn mich meine Kinder fragen, wie früh sollte man Kinder kriegen, würde ich sagen, früh, möglichst früh. Meine Meinung dazu. Die in meinem Büro, die haben alle keine Kinder, kriegen ihre Kinder immer mit 40.

Peter Nageler

Also hätte ich das gewusst, hätte ich früher gefragt. Das Modell kam mir sehr sympathisch vor. Ich habe jetzt kein so intensives Statement, aber vielleicht zwei Erfahrungen. Eine private und eine aus dem Büro. Wir sind vier Partner XXX (00:24:57). Das heißt, im Büro habe ich das erlebt. Sozusagen die Astrid und ich, also meine Ehefrau und Frau hat mit mir ein erstes Kind, das Kind gekriegt und haben das dann erlebt, wie das im Büro, was das für eine Auswirkung hat. Ich habe das erlebt bei der Karin, die ein Kind gekriegt hat und beim Roland, der zwei hat und jetzt haben wir sozusagen vor zehn Tagen das sechste Kind gekriegt im Büro. Also als Partner. Ich möchte aber zum Privaten zurückgehen. Also ich habe das so erlebt, dass jetzt eine typische

Männersituation, die du schon angeschnitten hast. Ja. Man glaubt, dass man immer... dass man sowieso 50% macht von dieser Erziehungsarbeit, die dann auftaucht. Und dass das den größten Konflikt ausmacht, wenn man das nie macht. Ja. Es sind nicht 50%. Also ich habe mich mit der Astrid auch unterhalten. Wenn man so nachdenkt, wie war das eigentlich? Und erlebe das auch bei meinen Partnerinnen, ja, dass die genau dasselbe erzählen. Ja. Das heißt, wo immer das herkommt, auch das Interesse an der Veranstaltung ist sehr frauendominiert. Du hast das schon angeschnitten. Und ich habe so das Gefühl, was bei uns auch... die Astrid ist in einem großen Ingenieurbüro, hat viele Projekte gemacht. Und trotzdem war es so, wenn es einen Termin gab, sage ich ganz kritisch, hat man immer geglaubt so als Selbständiger, das ist wichtiger. Ja. Also man hat so gewisse, es hat eine Priorität. Jetzt kann man so im Nachhinein einfach, muss ich mir eingestehen. Ja. Also das heißt, diesen Vorrang zu geben, man ist selbständig, man glaubt sozusagen, dass das nicht verschiebbar ist, dominiert und trägt sich auch so in das Private. Und wir haben zum Unterschied vom Partner im Büro haben wir das Glück oder die angenehme Situation, dass es Großeltern gibt, die in Wien sind. Das heißt, wir haben uns relativ früh einen freien Tag organisiert. Der war entweder mit Sport oder Kultur. Das heißt, es war uns relativ früh möglich, so zu zweit etwas zu machen neben der Ida, also wir haben ein Kind. Und wo ich auch glaube, dass das nicht vergleichbar ist mit vier, zwei, drei. Das ist großartig. Ja.

Es ergibt sich halt so.

Nein, aber die Zeit, die du sozusagen auch damit verbringst, um dieses Kind auf die Haxen zu kriegen. Das was du beschreibst, für dich privat wieder mehr möglich wird. Die ist halt einfach, ja, die Zeit ist halt irgendwie anders. Ich habe das erlebt beim Roland, der im Büro sozusagen die Schwierigkeiten hatte, diese große XXX (00:27:58), das heißt, wenn Kinder krank sind, das heißt, du musst einfach heimkehren. Ich sehe den großen Unterschied im Verantwortungsbewusstsein. Ja. Ich habe, weil ich auch die Katharina da hinten stehe, eine schöne Zugfahrt gehabt vor 14 Tagen oder zehn Tagen. Dass man auch immer so manchmal das Gefühl hat, kann man einen Schritt zurückgehen? Du gibst einer Frau, die näher an dem Problem dran ist. Ja. Stillen, Kind schreit, was auch immer. Und ich glaube, dass es... also ich finde das großartig, wenn es Männer gibt, die das schaffen, so wie du jetzt gesagt hast, 50/50. Ich gebe dir um 23:00 Uhr quasi die Verantwortung und dann blende ich das aus. Ja, wie gesagt, wir haben es nicht so gemacht. Es geht immer so. Es ist dann so eine XXX (00:28:54) Situation, die entsteht. Ja. Also ich glaube nicht, dass das Bemühen nicht da ist, aber ich erlebe das also auch im Büro. Jetzt bei der Karin, wo das klar ist, dass der Partner den Job hat, der gewisse Verpflichtungen hat, dass die einfach wichtiger sind und die Karin geht einfach früher nach Hause. Ja. Was mir auch aufgefallen ist, ist auch sowohl privat als auch Büro. Dass Frauen, ich erlebe es direkt am Tisch, einfach viel konsequenter sind in der Arbeit. Ja. Also ich erlebe das aber auch privat, dass... ich habe so das Gefühl, auch viel klarer und schneller Entscheidungen getroffen werden. Also man sitzt halt über einem Problem und sagt, die zehn Minuten lasse ich mir noch Zeit. Irgendwie schaffen wir das schon. Ja. Und ich habe aber so das Gefühl bei der Karin. Der Arbeitstag ist strenger eingeteilt. Es wird nicht Mittag gegessen, sondern um 16 Uhr ist einfach die Verpflichtung da, die Tochter abzuholen. Das habe ich für mich, sage ich ganz offen, auch gemacht, aber viel schleifender gesehen. Ja. Also durchaus ohne dass man jetzt auf dieses Gebäude oder gar nicht mehr bewusst. Aber es gab immer Möglichkeiten, um ein Telefonat zu machen und zu sagen, du, kannst du nicht zehn Minuten länger oder kann ich nicht später kommen? Das erlebe ich sozusagen im Büro zwischen Roland und mir ganz anders. Wobei der Roland, also da nicht mehr direkt im Büro sitzt, aber ich empfinde das ja mit, wen ich im Großraum bin in einem Projekt und arbeite, wie das dann so ist. Und da taucht halt irgendwer früher auf und der Roland ist sowieso notorisch zu spät. Also das heißt, das ist eine Erfahrung, die ich mache und das, was generell vielleicht noch hinter dem Thema steckt. Ja. Diese Balance. Dann habe ich die Erfahrung gemacht, dass wir als

Architekturschaffende eine extreme Konditionierung haben schon seit dem Studium weg, was Arbeitszeit angeht. Und das finde ich am Ende ja verrückt. Also ich bin in Graz in XXX (00:31:04) so irgendwie aufgewachsen. Da war es völlig klar, den Zeitplatz hast du nur, wenn du um 00:00 Uhr am Abend auch dort sitzt. Ja. Das heißt, es fängt so früh an, weil es sozusagen in einer Situation, ohne das zu hinterfragen, diese Büros, der Projektleiter macht Wettbewerbe, wird einfach hingenommen. Und das ist, glaube ich, eine der großen Fragen, die... also die man so auch beantworten kann. XXX (00:31:32) hat ja gesagt, für einen Auftrag macht der Architekt alles. Und da steckt sehr viel Wahrheit drinnen. Ja. Also das heißt, es ist... ich finde es auch sozusagen von der Auftraggeberseite extrem schamlos ausgenutzt, aber wir sind extrem unreflektiert als Berufsgruppe, wie wir mit dem Thema umgehen. Und trotzdem glaube ich, dass... wie wir das im Büro sehen, wie wir mit der Arbeitszeit umgehen und mit der Leidenschaftlichkeit hin oder her zu den Projekten. Wie man es... vereinbaren, gut vereinbar ist, aber ich erlebe es sozusagen... habe momentan mehr mit Behörden zu tun, dass wenn man das länger nicht macht, nicht gewohnt ist, wie kurz der Arbeitstag von anderen ist. Es ist so 15:55 Uhr auf der 21er oder egal wo anzurufen oder auf einer Landesregierung, heißt einfach, keine Information zu kriegen. Und man ist, wenn man das länger nicht macht, gar nicht gewohnt, dass es so ist. Man fragt sich dann sozusagen, machen wir etwas falsch oder warum ist das so? Da glaube ich schon, dass sozusagen wir als Berufsgruppe da, ich führe das auf das zurück, relativ früh konditioniert sind, einfach so zu leben. Und das schafft auch in der Diskussion Unverständnis. Ja. Und ich glaube auch, wenn man das beobachtet, gibt es auch sehr viele Beziehungen, die eigentlich aus derselben Arbeitssituation herauskommen. Ich habe das so erlebt, dass man Unverständnis hat, wenn man jemanden hat, der nicht so arbeitet. Das ist nicht friktionsfrei, wenn man keine Vorstellung hat, was man um 22:00 Uhr am Abend dann macht. Also ständig. Ja. Und das heißt, unsere Berufsgruppe ist dann auch wieder sehr ins ich geschlossen, was meiner Betrachtung nach so die Beziehungsmuster angeht. Also wir haben privat Leute, die andere Jobs haben. Die auch immer fragen, warum wir so viel arbeiten. Ja. Also das ist auch, wo ich sage, das ist nicht nur Leidenschaft. Da gibt es sehr viel... das Prekariat angesprochen. Wir haben im Büro auch lange gebraucht, um in eine Situation zu kommen, dass wir nicht immer bei jedem Projekt Projektleitung machen. Ja, das heißt, es ist der Job auch sehr stark davon geprägt, wie weit man... oder die Arbeitszeit, die man im Büro verbringt, du sagst, du arbeitest jetzt wieder mehr. Hat vielleicht andere Gründe, aber ich erlebe es gerade so, dass ich gerade weniger arbeite, weil wir die Möglichkeit haben, bei größeren Projekten Leute zu haben, die Jobs machen, die verantwortungsvoll sind und das abdecken, wo man diese ganze Kommunikation in den Projekten zu machen hat. Schafft für mich das erste Mal seit zwei Jahren, wo wir deutlich weniger arbeiten. Also im Sinn von 60, 70 Stunden weniger arbeitet. Wo man am Wochenende nicht mehr arbeitet und ich möchte zum Schluss vielleicht noch einmal auf meine Tochter eingehen, die wir hatten, bevor ich da her gegangen bin. Hat gesagt, dass sie natürlich schon wahnsinnig findet, dass wir beide so viel arbeiten. Weil für sie im Grunde genommen relativ früh eine Situation notwendig gewesen ist, länger im Hort zu bleiben. Es ist nicht so angenehm, wenn man sein Kind sozusagen bei den Letzten abholt. Und deswegen sage ich noch einmal, finde ich das großartig, wie ihr das macht. Wir haben hier eine lose Situation, die ist aber auch mit sehr viel mehr Kompromissen behaftet und glaube ich, ist wenn man Kinder hat... es abhängt davon, ob man Kinder hat, die damit umgehen können oder nicht. Also so in der Situation, dass Aufmerksamkeit stärker, weniger stark da ist. Das hat gar nichts damit zu tun ob Wollen oder nicht. Und das ist etwas, was ich, glaube ich, als die schwierigste Situation im Nachhinein empfinde. Also uns wieder als XXX (00:35:41), wo man nun oft glaubt, dass man da mehr Zeit verbringen hätte können.

Danke. Danke dir.

Wenn du von deinem Büropartner gesprochen hast. Ist das ein Mitarbeiter? Habt ihr Mitarbeiter, die Teilzeit die Kinder haben, die Teilzeit arbeiten?

Nicht jetzt, aber bei uns haben sehr viele, die gearbeitet haben, Kinder gekriegt. Also das sind fünf Mitarbeiterinnen. Und nur eine davon ist danach wieder ins Büro gekommen. Und haben aber jetzt also relativ kurz, also die auf die Suche gegangen ist, aber hat jetzt keine Erfahrung mit der Situation, dass jemand sozusagen zusätzlich ein Kind hat, das im Arbeitsprozess eine gewisse Rolle spielt. Eher für den Partner.

Also die wollten einfach nicht zurückkommen oder?

Nein, ich weiß noch, dass... die Susanna ist einfach zurückgegangen nach Berlin. Und die war das einzige, wo ich sage, dass jemand, der wieder bei uns gearbeitet hat, wo das ein Thema gewesen wäre. Momentan ist das Büro XXX (00:37:06).

Sehe ich gerade so.

Die Frage ist schwierig, weil hätte die wollen? Glaubst du, dass es möglich gewesen wäre, dass sie Teilzeit arbeitet an einer Arbeit, die doch anspruchsvoll, also nicht nur niedere Zeidentätigkeit, sage ich jetzt einmal, sondern...

Nein, das wäre absolut, das hängt immer davon ab sozusagen, was für ein Projekt da ist. Ja. Also ich stelle mich nicht auf den Stand, dass ich einen Projektleiter mache, dass ich ständig... wir haben auch jetzt sehr viele Home-Office-Zeiten. Es gibt Leute, die sagen, die zwei Tage arbeite ich lieber zuhause. Also das ist nicht, dass man da sitzen muss. Ich glaube nur, das muss jede, jeder für sich selber entscheiden, ob 20 Stunden, die man sozusagen in einem Arbeitsprozess sich vorstellen kann, ob das für ein größeres Projekt geht. Das würde ich nicht glauben, dass man das automatisch machen kann. Ja. Aber jetzt vom Büro her. Wir haben ja zwei Arbeitsfelder. Bei uns ist es relativ leicht. Weil wir bei der Vor-Ort-Ideenwerkstatt oft Leute mit haben, die wirklich sozusagen gar nicht im Büro sitzen, aber mit uns insofern verhandelt sind, indem sie fünf, sechs Mal im Jahr zu so einem Prozess mitfahren. Also das ist kein Thema. Also Prozess heißt, das ganze Büro ist eine Woche dort. Aber im Architekturbereich, den ich stärker leite, ist es wahrscheinlich schwieriger. Aber das ist nicht auszuschließen, dass das geht. Aber es ist...

Aber du sagst, generell hättest du nicht geglaubt, dass jemand mit 20 Stunden ein Projekt weiter machen könnte?

Doch, doch.

Also schon.

Wenn jemand gut organisiert ist auf alle Fälle.

Also ich glaube, es ist hauptsächlich eine Sache, wie weit man jemanden... also wie weit jemand mit den 20 Stunden je nach der Projektgröße dann noch jemanden hat, der ihm zuarbeiten kann. Weil der hat ja dann mehr Leute, die ihm zuarbeiten. In 20 Stunden kann man schon etwas aufstellen. Ich meine, ein 20.000-m²-Projekt....

Darf ich vorschlagen. Wir nehmen dieses Thema in die Diskussion, aber zuerst würde ich die XXX (00:39:39) fragen, ob Sie... kommst du zurecht?

Expertin Bente Knoll

So. Ich möchte gerne keinen Erfahrungsbericht euch präsentieren, sondern ein paar Zahlen, Daten, Fakten. Und zwar habe ich mitgebracht Ausschnitte aus einer Studie, die im Auftrag von

der FFG, österreichische Forschungsförderungsgesellschaft durchgeführt habe. Und zwar zum Thema Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich. Die Studie ist schon ein bisschen älter. Ich kann gut an den Zahlen, die wir heute ganz zu Beginn gesehen haben, anknüpfen und kann da dann auch positiv sozusagen schon feststellen, dass die Zahlen, die wir damals 2007 erhoben haben, doch zum Glück, was den Frauenanteil betrifft, sich verändert haben. Warum jetzt bei dieser Studie nur die Ingenieurinnen mit kleinem i drinnen draufstehen? Also jetzt wirklich die Situation von selbständigen Frauen, die im Bereich Ingenieurwissenschaften tätig sind, hat den Grund, dass ich mir damals gedacht habe, schauen wir einmal, wie ist es denn mit den Frauen? Wie erleben denn selbständige Ingenieurinnen ihre Situation? Und ich muss auch dazu sagen, dass ich mich redlich bemüht habe auch nach der Studie, Geldquellen aufzustellen, um die Situation von den selbständigen Ingenieuren in ähnlicher Weise zu beleuchten. Leider hat sich bis jetzt noch kein Geldgeber oder keine Geldgeberin dafür gefunden. Aber ich möchte jetzt gerne einmal so ein bisschen über die Situation von den Frauen berichten. Die Studie selber ist veröffentlicht. Ich habe unten auch den Link dazu gegeben und ich habe heute im Büro noch gesucht und musste aber leider feststellen, dass mein allerletztes Belegexemplar auch irgendwie verlorengegangen ist. Das heißt, die Broschüre ist ausschließlich als Download zur Verfügung. Diese Grafik und diese Abbildung zeigt, wie war denn der Stand der in absoluten Zahlen gesehen der selbständigen Ingenieurinnen und Ingenieure in Österreich? Stand 2007. Und wir haben damals für diese Studie die Ingenieurwissenschaften ein bisschen breiter gefasst. Wir haben damals... also ich selber bin von der Ausbildung her Landschaftsplanerin, Verkehrsplanerin, Unternehmensberaterin, bin nicht in der Ingenieur-Konsulentenkammer, sondern bei der Wirtschaftskammer. Und es war uns damals auch ganz ein wichtiges Anliegen, ein bisschen kammerübergreifend zu schauen und wirklich einmal die Perspektive auf selbständige Ingenieurinnen zu lenken. Und was hier zu sehen ist, wie gesagt in den absoluten Zahlen. Die Anzahl der Architekten, Architektinnen in Österreich. Anzahl der Ingenieurkonsulentinnen und Ingenieurskonsulenten. Personen, die damals, wie es geheißen hat, technische Büros, heute heißt es Ingenieurbüros als Einzelunternehmerinnen führen in den Personengesellschaften bzw. Kapitalgesellschaften. Und dann damit die Architekten, Architektinnen nicht ganz alleine dastehen, haben wir uns da noch die Baumeister und Baumeisterinnen noch dazu in den Pool mit hinein geholt. Was man hier sieht, ist sozusagen in den absoluten Zahlen. Das ist hier vorher auch noch einmal mit aufgeschrieben. Heute, so haben wir es heute schon gehört, 750 Frauen. 3750 Männer, die im Bereich der Architektur in der Ziviltechnikerkammer gemeldet sind. Erfreulich sozusagen, weil die Grafik hier, ich habe sie nicht in Prozent mitgebracht, aber es sind... österreichweit waren damals 2007 elf Prozent... war der Frauenanteil unter den abgedeckten Architektinnen. Und die Landeskammer Wien, Niederösterreich, Burgenland hatte 15% damals. Und wenn wir heute hören, es sind 17% österreichweit, dann finde ich das schon wirklich toll. Weil wir reden jetzt von... nein, aber dafür, wie dramatisch die Zahlen eigentlich waren, ist eigentlich sozusagen der Anstieg an den selbständigen Architektinnen, finde ich doch wirklich erstaunlich. Also hoffentlich dauert es nicht mehr ganz so lange, bis sozusagen die Parität, die wir unter den Studierenden haben, auch bei den Selbständigen erreicht ist. Was ich jetzt so ein bisschen als Grundlage oder auch als Input für die Diskussion noch mitgebracht habe, ist so ein bisschen die Perspektive. Wie gesagt, selbständige Ingenieurinnen, nicht nur Architektinnen, sondern eben die anderen Gewerke auch. Und wie schaut es denn aus mit den Frauen und dem Thema Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Privatleben? Hier noch die Darstellung der Ingenieurinnen, die Kinder haben. Methodisch zum Hintergrund muss ich sagen, die Studie ist mit verschiedenen Methoden durchgeführt worden. Einem quantitativen Fragebogen, auch mit qualitativen Interviews. Ich freue mich, dass auch zumindest eine auch da ist, die zumindest interviewt worden ist. Und vielleicht zu der Diskussion noch das eine oder

andere einbringen kann. Die Anzahl der Kinder, die mit den selbständigen Ingenieurinnen im gemeinsamen Haushalt leben. Das heißt, wir haben da ein Kind, größtenteils mit zwei Kindern, drei Kindern, vier Kindern. Ich weiß nicht, ob du damals auch mitgemacht hast, dann bist du vielleicht bei den 0,8% dann mit dabei mit den vier Kindern, die den Fragebogen ausgefüllt haben. Das Alter... da finde ich, das zeigt recht schön sozusagen, die Kinder von selbständigen Ingenieurinnen sind nicht nur kleine Kinder. Das ist so ein bisschen ein persönliches Thema von mir, weil meines... ich bin schwanger geworden, wie ich im zweiten Semester auf der Boku studiert habe. Es war eine Herausforderung, mit Kind zu studieren, aber ganz wunderbar. Und mein Sohn ist jetzt 20 und hat letztes Jahr ein Jahr lang bei mir im Büro gearbeitet, was auch eine ganz eine schöne Erfahrung ist. Jetzt habe ich ein bisschen eine andere Rolle. 20 oder 19 Jahre lang die Mutter sein und dann in die Rolle zu schlüpfen, Chefin und Mutter gleichzeitig zu sein. Also das war doch recht schön und ich glaube, dass es auch ganz wichtig ist, bei dieser Vereinbarkeit und bei diesem Thema Kinder-Privatleben wirklich bewusst und ich glaube, es ist ein wichtiger Punkt, das auch immer in den Diskussionen deutlich zu machen, die Kinder bleiben nicht immer klein. Ja sozusagen, du hast auch gesagt, das mit dem Kindergarten suggeriert ja auch, dass es immer nur die kleinen Kinder sind. Was ist mit denen, die in die Schule gehen, mit Jugendlichen? Die haben ganz andere Betreuungsansprüche. Das wollen die vielleicht nicht immer haben, aber manchmal muss man doch ein bisschen mehr auch schauen, was die Jugendlichen so machen. Und das wird dann auch in der Diskussion häufig vergessen. Was ich jetzt noch mitgebracht habe, so ein paar Einblicke, wie erleben denn die Frauen die Situation, selbständige Ingenieurinnen mit den Kindern? Auch dieses Thema, das ist bei uns in der Studie ganz deutlich rausgekommen. Sozusagen die Qualität als Selbständige Kinder zu haben mit dieser Einteilung und auch diese Nähe zwischen dem Berufsort, dem Arbeitsort und der Wohnung ist auch etwas, das auch in mehreren Interviews immer wieder vorgekommen ist bzw. auch so diese Perspektive, wie verändert sich denn der Lebensalltag, der Berufsalltag im Laufe, wenn dann die Kinder älter werden? Und abschließend, das möchte ich gerne so ein bisschen als Grundlage auch für die Diskussion. Oft heißt es ja dann immer, es ist ja alles immer so schwierig und alles so anstrengend. Wir haben bei der quantitativen Befragung auch so ein bisschen die Zufriedenheit abgefragt mit der derzeitigen Arbeitssituation und hier habe ich jetzt die Auswahl mitgebracht von dem Sample selbständige Ingenieurinnen mit Kindern. Also es sind wirklich die, die die Vereinbarkeit leben. Und man sieht dann doch, dass sozusagen diese Zufriedenheit einerseits so an der Projektarbeit, am Anspruchsniveau der Arbeit insgesamt, dem Gestaltungsfreiraum. Dass das sozusagen wirklich doch jene Bereiche sind, wo die Zufriedenheit sehr hoch ist. Sozusagen sehr zufrieden bzw. eher zufrieden. Und die Zufriedenheit geht dann zurück, wenn es so in die Richtung geht Raum für Privatleben bzw. das Einkommen. Wo dann der... die Unzufriedenheit dann ein bisschen größer wird. Wobei ich die Frage dann schon in den Raum stellen möchte, ob das jetzt wirklich auch mit dem Beruf zu tun hat. Sozusagen, liegt es jetzt sozusagen an der Tätigkeit oder liegt es an der Arbeitsform? Sozusagen Selbständigkeit. Und ich würde da einmal ein bisschen ein Fragezeichen einmal erstellen, ob das wirklich sozusagen an der Selbständigkeit liegt, sondern wahrscheinlich an anderen Dingen auch. Ja, ein weiterer kurzer Input von mir. Und ich habe mir dann gedacht, die nächsten Aspekte so mit, was bedeutet das konkret, kann man sich dann in der Diskussion vertiefen.

Podiumsdiskussion

Bitte. Gerne. XXX (00:48:35) Die Projekte vertreten wird. Die Projekte umgesetzt. Vielleicht können wir von diesem Thema Selbständigkeit kurz anfangen. Weil es ist auch heute in der Diskussion in dem Workshop rausgekommen, ich kann mich auch erinnern, in der Richtung, die Idee, Selbständigkeit ist einfacher zu vereinbaren so mit der Familie als eine Situation jetzt als angestellte Architektin. Und was in deiner Studie vielleicht rausgekommen ist, ist vielleicht doch

nicht so einfach und in ihr habt auch beide Erfahrungen gehabt. Können wir kurz darüber sprechen? Was sind die Vor- und Nachteile. Vielleicht negative Seiten und auch positive?

Also ich glaube, das ist etwas, dass da in der Grafik auch recht gut auch rauskommt. Das ist sozusagen die Zufriedenheit. Man kann nicht nur sozusagen das nur schwarz weiß sehen. Sondern die Zufriedenheit ist auf verschiedenen Ebenen zu betrachten. Und bei dem, wovon ich schon ausgehe, ist, dass sozusagen als... im Selbständigenbereich hat man doch mehr, ich würde jetzt doch einmal sagen, mehr an Möglichkeiten, den Arbeitsalltag zu gestalten als wenn man angestellt ist. Was sozusagen der Pferdefuß dann dran ist, ist sicher das Einkommen. Ist auch das, was sozusagen von der Zufriedenheit her, wo die Zufriedenheit am geringsten ist. Und es ist sicher etwas, wenn man angestellt ist und zwar rede ich da jetzt nicht von einer echten Anstellung, also dann ist es natürlich auch einfacher von der Vereinbarkeit, wenn man irgendwie Pflegeurlaub hat und wenn diese Rahmenbedingungen sind, wie sie in Österreich sind mit den fünf Wochen Urlaub und Pflegeurlaub. Und ich weiß nicht, bis die Kinder 14 sind und...

Weil das ist eine bedingte Kondition, die die Architekten nicht erreicht. Die gesetzliche...

Ja genau. Aber das ist sozusagen ein anderes Thema, was sozusagen zu Vereinbarkeit... würde den Rahmen, glaube ich, ein bisschen sprengen, aber auf der anderen Seite glaube ich, ist das auch ein Problem, also wenn der Arbeitsmarkt so ist, dass einfach die Leute alle mit freiem Dienstverhältnis angestellt werden, dann ist das illegal und dann muss man dagegen etwas tun. Ja. Das geht einfach nicht. Dann müssen sich dann Chefs und Chefinnen an der Nase nehmen. Weil meine Angestellten sind echt angestellt. Wenn bei mir der Steuerberater sagt, wenn ich den mit freiem Dienstvertrag anstellen würde oder mit dem Werkvertrag. Das geht nicht. Ja.

Okay.

Also da bin ich jetzt streng. Weil ich mir einfach denke, wir haben in Österreich diese Standards. Als Unternehmerin, ich bin nicht damit einverstanden. Ja. Ich finde, dass das durchaus zu überdenken wäre. Ja. Also was die Sozialstandards... also grundsätzlich. Ja. Aber ich halte mich daran, weil es einfach notwendig ist. Ja. Aber es führt sozusagen über die Vereinbarkeit darüber hinaus.

Okay.

Das Interessanteste.

Und du hast eine so eine Situation erlebt.

Also ich finde, dass das Angestelltendasein unvergleichlich viel einfacher ist als das Selbständigendasein. Also als Selbständiger vielleicht den Vorteil, dass ich mir selber sagen kann, wann ich arbeiten möchte oder wenn ich einen ordentlichen Arbeitgeber habe, kann ich oder Arbeitgeberin, kann ich auch das. Ich habe mich immer arrangieren können. Aber ich kann am Ende des Tages sagen, also ich kriege mein Gehalt am Ende des Monats. Und ich muss nicht alle Risiken auf mich nehmen und wenn ich einen Fehler mache, dann gibt es die Versicherung von meinem Arbeitgeber oder meiner Arbeitgeberin, die das auffängt und ich bin da jetzt nicht da jetzt selber alleine dafür verantwortlich. Ich sehe das... also das ist überhaupt kein Vergleich meiner Meinung nach. Ich habe ja jetzt... ich unter der Belastung der Verantwortung, das ist eigentlich das einzige, was für mich momentan wirklich ein riesiges Thema ist, das ich gerne besser verteilen würde. Und zu dem Thema ich stelle bei mir die Leute alle an. Aber ich muss schon sagen, wenn du jetzt sagst, fünf Wochen Urlaub, das ist klar, das hat natürlich jeder. Aber wenn du jetzt sagst Pflegeurlaub, okay, hat auch jeder Anspruch darauf, aber die Kehrmedaille von jemand ruft in der Früh an und sagt, tut mir leid, mein Kind ist krank, ich kann nicht

kommen. Bitte kann irgendjemand die Sachen übernehmen? Die Kehrmedaille davon ist, mit einer Projektleitung wird es da ein bisschen schwierig, weil das geht manchmal einfach nicht. Und da muss ich dann schon sagen, da musst du dich entscheiden. Also entweder, du schaffst es, dich zu organisieren, egal, ob du ein Mann bist oder eine Frau. Das gilt für Männer auch. Oder du musst einen Job machen, bei dem das egal ist, wenn du gerade einmal nicht kannst. Also das ist nicht ganz so einfach. Weil wir sind an Termine gebunden und dass man das... also das haben wir zumindest noch nicht so gut geschafft, dass wir so viel immer Reserve hätten, dass man da so locker einmal... es reicht mir schon, wenn einer drei Wochen einmal krank ist. Ich schwimme. Also dass ist wirklich. Da kiefelst du sowieso schon, wenn Leute länger krank sind. Aber wenn dann auch noch dazu kommt, dass sie krank sind und die Kinder auch noch krank sind und das ufert aus, dann kannst du sagen, ja, das ist gut, aber du kannst nur in einem Bereich arbeiten, wo ich das auffangen kann. Und das ist jetzt nicht, weil ich jetzt irgendwie, ich weiß nicht, weil ich so unmenschlich bin. Irgendwie schauen muss, wie halt der ganze Betrieb funktioniert. Und das muss ja dann auch jemand anderer ersetzen, diese Arbeit, die da fehlt. Also ich denke, das ist schon eine gemeinsame Verantwortung, wo dann auch jeder sagt, ja, wie viel Zeit muss ich, kann ich da jetzt in meiner Angestelltenverpflichtung einfach sagen, da, Dienstnehmerschutz fertig. Ja? Und wie viel Zeit... ich gehe mit meinen Leuten eigentlich eher so um, dass wir sagen, das ist unser Projekt, das sind unsere Termine, das sind unsere Ziele und das schaffen wir jetzt irgendwie gemeinsam. Und die Leute tragen das eigentlich auch. Die gehen dann natürlich... bleiben zuhause, wenn sie krank sind.

Vielleicht ist es ein Punkt, vielleicht ist es nicht. Peter, du hast auch das Thema der Zeit und der Zeitkultur von dieser Art von XXX (00:55:07) schon durch das Studium angesprochen. Also und es ist etwas, das wir auch in der Gruppe diskutiert haben, dass es fast eine Art von ideologischer... oder ein Beruf dieser Idee... die Arbeit ist klar. Wir haben gesagt, Chef XXX (00:55:28) passiert nach 17:00 Uhr und vielleicht Architekten.

Glaube eher danach.

Um 17:00 Uhr und dann Inventur sowieso. Und das ist natürlich ein bisschen auch... bringt auch dazu, dass diese... ob wir diese... Startschwierigkeiten in der Vereinbarkeit. Glaubst du, dass es möglich ist, sich von dieser Ideologie loszumachen, freizumachen? Ist das möglich? Kann man es anders beim Beruf erleben?

Ich kann nur von mir selber beschreiben. Ich habe mir vor vier, fünf Jahren gesagt, dass ich am Wochenende nicht mehr drin sitzen will. Und das heißt, ein Stück weit ist vieles, du hast es angesprochen, auch Organisationsfrage. Ja, also da zu sagen, an dem müsste man nicht noch einmal da ansetzen, sondern es ist vielleicht eine Präzision, ich sage jetzt, eine Kleinigkeit, irgendetwas, wo man gerade sitzt. Nicht so hoch. Und ich habe mir schwer getan, wie ich das erste Mal, also Mitarbeiterinnen in Projektverantwortung waren, das loszulassen. Und es hat lange gebraucht und seitdem ich einfach glaube, die sind sowieso besser als ich. Also im Sinne vom Engagement und das nicht nur... ich glaube wirklich dran, wenn jemand an so einem Projekt sitzt, machst du die Erfahrung, dass du etwas steuern kannst, du kannst Tipps geben, du kannst dich hinsetzen und kannst sagen, das würdest du so machen. Würde heute bei zwei Projekten, die wir im Büro haben, nicht glaubt, wie sich das einmal steuern kann. Und wenn da jemand dransitzt, dann ist das, was ich schön erwähnt habe, also dass man... nach meiner Erfahrung, dann kann man sich stärker zurücknehmen, aber man muss auch loslassen können. Und das habe ich... ja, alles das habe ich in Büros gehabt. Keine XXX (00:57:22). Ja, also ich kenne diese Chefkorrekturen jeden Mittwoch in der Früh im Projekt und aufsalutieren und dann gehst du mit so einer Liste raus. Das ist so, was ich so in Graz irgendwie miterlebt habe in Kultur. Das

kann man sicher ändern. Ja, ich glaube, dass man eine Wettbewerbskultur, in der wir alle drinstecken, anders handhaben könnte.

Das heißt, du wärst dafür für eine Kampagne 9-17 Uhr von der Zeit und... Warum wärst du dafür?

Ja, aber es ist auch... wann fängt der Stress an? Ja. Der Stress fängt damit an, dass die Auftraggeber keine Zeitkultur haben, sondern die Entscheidung dann getroffen wird für ein Projekt, wenn es für sie fertig ist, aber Terminalschiene von ihnen bleibt gleich. Also wir erleben das ständig. Also das heißt, das wäre auch eine Möglichkeit, da als Berufsgruppe viel stärker aufzutreten. Wir sind aber wie eine Band. Schon am Beginn zu sagen, wenn du einmal einen Auftrag hast, bist du froh, dass er da ist. Und das wird auch sehr stark ausgenutzt. Also ich erlebe das sozusagen gerade in der Bauträgerdiskussion, wie lange da für eine Entscheidung gebraucht wird für ein Projekt. Und am Ende sagst du, nein, es geht nur dann, weil wir brauchen das bis dahin, das Projekt. Aber dass davor der Vorstand fünf Jahre braucht für ein Projekt. Ja. In der Kultur lebt unser Beruf. Ja. Dann trotzdem zu arbeiten. Schafft Stress. Und ich glaube, dass da eine Wettbewerbskultur anderes machen könnte. Ja. Ich bin nicht gegen den Wettbewerb. Wir machen weniger, wir machen weniger. Wir machen ausgewählte Wettbewerbe. Es ist stressfreier. Ich bewundere Leute, die es schaffen, das sage ich ganz ehrlich, ein Wettbewerbsbüro aufzubauen, weil das ist sozusagen, so ständig an dem Druck zu sein, Termine, in 14 Tagen, zehn Tagen einen Wettbewerb zu machen, das haben wir verändert, weil wir andere Berufsmöglichkeiten gesehen haben. War mit ein Grund. Ja. Nachzudenken, ob es ein anderes Berufsfeld gibt. Ja. Ich glaube auch, dass es die nach wie vor gibt. Wir sind nur viel zu fokussiert.

Ich nehme an, dieser Beruf, ein anderes Berufsfeld ist, was Architektur vor Ort macht.

Ja, aber es gibt andere.

Es gibt andere. Und die funktionieren deiner Meinung nach besser? Da hat...

Ja, glaube ich schon.

Das würde bedeuten, es ist echt jetzt dieser Druck, dieser Stress hat zu tun mit Architekturberufen, diese Kern...

Aber auch mit der, wie ich erwähnt habe sozusagen, einfach alle Terminalsituationen ernst zu nehmen. Ja. Also das habe ich sicher erlebt. XXX (00:59:57), dass man ewig braucht, wenig Druck ausüben kann, weil es ja gewohnt ist. Das kriegst du ja auch gesagt, da wird manchmal auch etwas gelogen. Ja. Das heißt, dieser Stellenwert, den wir haben in dem ganzen Getriebe ist wirklich mindernd zu betrachten. Ja. Also wie will man wieder zurückgehen? Und das hat sehr viel mit uns zu tun als Berufsgruppe, wie wir da bewegen. XXX (01:00:22), aber es ist ein Druck, den ich sehe, wo du arbeitszeitmäßig viel brauchst. Ich erlebe das, das wollte ich noch sagen, wir haben in Skandinavien, in Norwegen ein Projekt gemacht mit einem Projektpartner. Der Wilhelm Jeer ist ein Studienkollege von mir, war zufällig jetzt vor zwei Tagen wieder da. In Norwegen ist das so. Arbeitstätig heißt von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr auch im Architekturbüro. Überall. Chefs arbeiten ein bisschen mehr, aber das ist so. Ich habe das erlebt. Ich habe in Stavanger ein Projekt gemacht. Um 17:00 Uhr gehen alle heim. Freitag 15:00 Uhr. Und wenn es schön ist, was da oben nicht so oft der Fall ist...

Es gibt keine Sonne.

Es wird genauso gebaut, es entstehen genauso Projekte. Also.

Okay. Ursula.

Nun ja, ich denke, es gibt drei Sachen. Was unsere Situation, was uns als Architekten vielleicht ein bisschen immer aus... ich will jetzt nicht sagen, aber anders, weswegen wir anders sind als andere Ingenieurdienstleistungen. Das ist, weil wir über die Anforderung, über das 100-prozentig Unterschreiben, dass du gesagt hast mit der Zeit, das Zeitbudget, das wir zur Verfügung haben. Ja. Manche Entscheidungen dauern zehn Jahr, aber wir müssen das dann in zehn Wochen alles einsparen, was die anderen alles verbraten haben. Aber zurück. Ich bin in einer Musikerfamilie aufgewachsen und bei den Musikern gibt es dieses... umso billiger das Geld, arbeiten ganz genauso. Und ich glaube, das ist deswegen, weil da gibt es auch so eine ähnliche Idee. Da gibt es nicht eine Aufgabe, da sage ich, die ist jetzt, die rechne ich, rechne ich, rechne ich. Und dann ist es fertig gerechnet, dann mache ich einen Haken darunter und sage ich nicht, wie spät ist es, ich gehe nach Hause, sondern dann gibt es eine Aufgabe und da möchte ich eine Lösung dafür finden und die fällt mir nicht ein. Und dann denke ich nach und denke ich nach und gehe ich nach Hause und dusche ich und am nächsten Tag fällt es mir nicht ein und dann sagt der Auftraggeber, das passt schon. Und ich sage, ja, es passt schon, aber gut ist es nicht. Und dann... und das ist unser Dilemma. Ja. Genauso bei den Künstlern. Wir haben irgendwie nicht mehr die Idee, dass wir etwas machen möchten, wo ich selber dann sage, das ist das Beste, was ich da rausbringen habe können. Genauso bei den Musikern, die mitten am Podium stehen und da spielen müssen für mich. Und das ist so ein Standard. Das macht uns angreifbar, weil diese Sache wird von Leuten, die das nicht empfinden oder die das nicht wertschätzen, nicht verstanden. Und wenn du sagst, wir haben in Österreich keine Kultur, dann könnten wir natürlich als Architekten auch sagen, also keine Auftraggeberkultur, das ist eben so. In Österreich ist eben die Architektur nicht so viel wert. Ja. Dann sollten wir uns halt besser danach richten. Sind wir eigentlich... Wettbewerb. Wir leben... ich lebe da nicht damit, dass ich sage, das ist mir egal, die Auftraggeberkultur finde ich schlecht, aber ich habe ein bestimmtes Ziel, das verfolge ich und wenn ich dann mehr Stunden aufwende dafür, dann habe ich den Lohn, dass ich... oder sagen wir, die Entscheidung auch selbst getroffen. Ich könnte auch weniger machen und irgendjemanden zufriedenstellen, aber ich bin da nicht zufrieden damit. Und diese Entscheidung treffe ich selbst. Aber da gibt es ein Thema noch. Was ich glaube, wir als Architekten könnten uns, sollten uns andere Zusammenarbeitsstrukturen zwischen uns schön langsam aufbauen. Weil es gibt so viele zusätzliche Normen, Vorschriften, Gesetze, die wir wissen sollten, kennen sollten und alle Architekten unmöglich alle kennenlernen kann, es sei denn, man arbeitet die ganze Zeit immer nur im Wohnbau. Im Wohnbau in Wien am besten. Da hat man es leicht. Da reicht es aus. Aber so wie wir, einmal ein Hochschulgebäude in Landsrut in Deutschland oder irgendein XXX (01:04:25) am Hochschwab oder einen Wohnbau, einen Bürobau, jedes Mal komplett neu. Es ist unmöglich, das alles so abzuarbeiten oder dazu zu bringen, wie jemand, der schon den zwanzigsten Wohnbau, das zwanzigste Bürogebäude, das zwanzigste Hochschulgebäude XXX (01:04:44). Das heißt, das ist systemimmanent, dass das nicht funktionieren kann eigentlich. Und wir müssten irgendwie lernen, das ist jetzt ein Ziel vielleicht für 50 Jahre, dass wir untereinander uns gemeinsam, dass wir eine Plattform haben, wo gemeinsam Wissen eingekauft werden kann von anderen Kollegen, die sagen, du bist gut im Büro. Kannst du nicht kommen? Kann ich dich nicht einkaufen auf 20 Stunden Beratungshonorar? Bitte, worauf müssen wir aufpassen? Wir machen das zum ersten Mal. Was ist, wo... das ist jetzt aber weg von da, Frauendiskussion.

Männer.

Oder Männer- oder Familiendiskussion. Aber das wäre eigentlich. Anders, glaube ich, können wir in dieser interdisziplinären gemeinsamen Zusammenarbeit können wir sehr schwer von

diesem gleichzeitig so eine gute Qualität liefern und gleichzeitig einigermaßen mit den Arbeitsbedingungen....

Ohne den Arbeitsbedingungen werden wir sprechen.

Aber was ich jetzt bei uns im Büro mache. Wir versuchen jetzt ein anderes Organisationsmodell. Das heißt soziokratisches Modell. Mit dem habe ich jetzt gerade begonnen. Und da versuche ich es, dass wir es so aufstellen, dass wir gemeinsam die Sachen so gut organisiert haben, dass wir möglichst das Wissen, das wir im Büro haben, für uns alle gegenseitig immer verfügbar ist. Das ist ja auch nicht der Fall. Ja. Einer weiß es, hat eine Erfahrung gemacht in einem Projekt, aber der andere profitiert nicht davon, weil die nicht genügend gut kommunizieren. Dass man zu mindestens das, was wir im Büro verfügbar haben, dass wir das für uns alle gut haben. Wenn wir das aufgesetzt haben, dann denke ich, fünf Jahre werden wir das brauchen, ja, dann werden wir versuchen, uns mit anderen Büros so zusammen zu arbeiten auf der Basis. Das sind meine nächsten Etappenziele.

Darf ich kurz etwas dazu sagen? Mir kommt vor, bei Architektur ist es eben besonders, weil es auf der einen Seite ein technischer Beruf ist. Also es hat die Regeln der Bauwirtschaft. Auf der anderen Seite ist es ein sehr kreativer Beruf, wie du auch gesagt hast. Also man fühlt sich... oder Architektur, Architekten fühlen sich auch als Künstler. Und das sind aber unterschiedliche Gesetze, die da gelten. Also wir haben auch viel darüber geredet, wie jetzt... wenn man jetzt Halbzeit arbeitet, was für Aufgaben man machen kann. Also es waren sich eigentlich alle einig, dass ... eine Baustellenbetreuung ist schwierig. Entwurf geht gut. Das würde mich eben auch interessieren, wie das in euren Büros ist, ob es da irgendwie so eine Aufteilung gibt von Leuten, die nur teilweise da sind oder auch in der Zeit, wo nur ihr teilweise da seid?

Das glaube ich im Prinzip nicht. Im Prinzip ist das eine Frage, wie gut kannst du dich organisieren? Wie gut kannst du Leute für dich zuarbeiten lassen? Das ist der entscheidende Punkt. Du kannst auch mit ganz wenig Stunden viel machen. Aber das Schwierige ist, dass du es schaffst, dass Leute dir zuarbeiten so, dass das gut zusammen passt. Und das ist eine Arbeit, das ist eine Art, die wir nicht lernen. Wir lernen das Learning by doing. Man kann es selber noch nicht gut genug. Jetzt bin ich 53. Ja, wann soll ich denn das noch können um Gottes Willen eigentlich? Dann kannst du auch mit 20 Stunden. Wahrscheinlich kannst du sogar, kommt auch darauf an, wie groß die Baustelle ist. Ja.

Eine Frage der Organisation. Weil du hast nicht nur die Architekten beobachtet, aber auch die Ingenieure, auch die XXX (01:08:08), wenn ich das so richtig erinnern kann. Gibt es in der Architektur auch etwas, das sehr spezifisch ist? Das bei den anderen Selbständigen du z.B. nicht gefunden hast?

Ich glaube, es ist eh das, was gesagt worden ist, dass sicher bei den... also was ich glaube, was bei der Architektur nicht nur sozusagen XXX (01:08:30) ist, aus meiner Berufserfahrung, ich glaube, was bei Architektur ganz ein zentraler Punkt ist, ist auch ein bisschen schon angesprochen worden, das ist so dieses Image. Sozusagen, wie sollen denn irgendwie Architekten, Architektinnen sein? Wir müssen sozusagen, wie ihr das beschrieben habt sozusagen, immer unter Druck arbeiten. 60-Stunden-Wochen usw. Ja. Also und das glaube ich, wenn man so in die Zukunft blickt und sich überlegt, was müsste sich eigentlich so im Sinne der Vereinbarkeit auch verbessern? Weil ich glaube, dass es einfach um einen Wertewandel auch geht sozusagen, was verbirgt sich hinter diesem Berufsbild auch? Ja. Was sozusagen auch gut und kreativ sein kann ohne 60 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen. Und so gesehen würde ich jetzt einmal sagen, das Statement von dir nehme ich mit sozusagen, sich arbeitsmäßig zu vernetzen. Ich würde das gar nicht so weit weg von der Vereinbarkeit sehen. Weil wenn ich jetzt sozusagen mir

überlege auf einer abstrakten Ebene, was würde sozusagen die Vereinbarkeit von Privatleben, Beruf, Kindern, Familie, was würde das auch unterstützen? Ist es sicher so, dass alles, was so in Richtung gemeinschaftliches Kollektives geht, ist schon etwas Interessantes, an dem wir weiterdenken müssen. So aus meinem Bereich her kommend, aus der Verkehrsplanung, das sieht man auch sozusagen. Stichwort Carsharing-Modelle. Ja. Sozusagen, was da sozusagen sich in den letzten Jahren auch entwickelt hat und ich glaube, da stehen wir eigentlich am Anfang. Sollten wir uns viel mehr überlegen, wie kann man sozusagen jetzt vielleicht oder wir werden jetzt das Beste historisch wissen, ob wir nicht irgendwie so in die 20er Jahre oder noch weiter in diesem 20. Jahrhundert zurück oder noch weiter zurückgehen müsste. Es hat ja solche Modelle auch gegeben, wie man irgendwie eine Hausfamilienarbeit kollektivieren kann. Und vielleicht müsste man da sozusagen diese Trennung in privat und Beruf auch ein bisschen überschreiten und dann sagen, wie könnten wir das denn irgendwie neu denken? Ja.

Darf ich kurz...

Ja also ich denke, dass das Co-Haus eben aus diesen Ideen entstanden ist in den 60er, 70er Jahren in Schweden, glaube ich, war es. Wo diese Überlegung, wie kann man als Frau damals hauptsächlich natürlich auch gedacht, Beruf und Familie irgendwie unter einen Hut bringen? Und dieses gemeinsam geteilte, im Kollektiv nämlich geteilte Familienarbeitszenario, dass ich quasi mit mehreren Familien auch meine Kinderbetreuung mir teile und möglicherweise dann auch noch irgendwie in der Mehrarbeit oder so etwas... ich glaube, dass diese Lebensformen da eigentlich zunehmend diskutiert werden müssen und nicht die Berufsformen.

Okay. Das ist auch eine... von einem XXX (01:11:19) von einem Fragebogen gekommen, ist diese... es war jemand, der das nicht gemacht hat, aber gemeint hat, er hätte es anders überlegt. Sodass er, glaube ich, diese freiwillige Organisation der Strategie ist nicht nur eine Frage, die man sich stellen muss nach dem Kind weil das Kind da ist, aber es ist auch eine Frage der Planung im Voraus. Die Frage, wo möchte ich leben? In welcher Struktur möchte ich arbeiten? Und was erwarte ich auch? Wobei das natürlich sehr schwierig ist, weil in dem Fragebogen z.B., das kommt sehr oft raus, ich war nicht vorbereitet. Die Situation, die dann tatsächlich zustanden gekommen ist, ist ganz anders als was die Erwartung war, wie ich das schaffe mit dem Kind und... oder mit deren Kind und dem Job, das zusammen zu bringen. Zu dem Thema Zukunft und zu dem Thema Hebel, glaube ich, Netzwerken ist rausgekommen. Das Thema Bewusstsein ist gekommen. Gibt es irgendetwas, was ihr seht als wichtige Arbeitserweiterung oder Vorstellung, was man machen kann?

Fällt mir nur ein Sharing, was du angesprochen hast. Wir haben von Jobsharing geredet. Also dass man sich da gemeinsam eine Stelle teilen könnte. Gemeinsam eine Verantwortung an einem Strang zieht. Also dass man da auch fähig... einmal andenken muss, wie so etwas möglich ist, um wirklich auch interessante Jobs zu machen. Also was heute gerade in dem Workshop viel rauskam, dass es eine große Leidenschaft gibt für Architektur, dass man aber dann, sobald man nicht mehr Vollzeit arbeitet, nur noch uninteressante Jobs macht und dann irgendwie so die Frage ist, steige ich ganz aus aus der Architektur? Weil unter den Bedingungen ist es eigentlich dann schon wieder zu schade, da 20 Stunden dafür zu arbeiten. Also das war heute so ein bisschen eines der zentralen Themen, wo man, glaube ich, versuchen muss, welchen Hebel man da ansetzen könnte.

Also ich glaube, was so ein wichtiger Hebel ist, ich habe es vorher angedeutet. Einerseits das Berufsbild, das sich wandeln müsste. Ich würde das aber nicht nur sozusagen so auf das Außen, auf das Berufsbild, sondern ich würde das auch durchaus sehen, dass es wichtig ist, einerseits zu reflektieren, dass es sehr viele sozusagen gesellschaftliche Zuschreibungen gibt. Also wir leben

ja nach wie vor in einer Gesellschaft, wo Familien, Hausarbeit, Kinderbetreuung tendenziell den Frauen zugeschrieben ist. Also dass das sozusagen immer noch so diese gesellschaftliche Zuschreibung gibt. Und auf dem anderen, glaube ich, ist es auch wichtig, die Erfahrungsberichte haben es ja eh auch gezeigt. Und ich glaube, das ist auch etwas, wo sich dann jede und jeder persönlich auseinandersetzen muss. Nämlich mit dem, wie gehe ich mit den Zuschreibungen, ich selber als Person um? Sozusagen, was sind denn meine Ansprüche? Halte ich das auch aus, dass irgendwie das Kind von jemand anderem betreut wird? Ja. Oder dass ich nicht 100 Prozent sieben Tage in der Woche, 24 Stunden für das Kind zuständig bin? Ja. Halte ich das aus, dann irgendwie zu sagen, ja, ich bin jetzt einmal eine Woche im Ausland oder eine Woche auf Urlaub oder was auch immer. Ja. Und ich glaube, dass da eigentlich... eigentlich im Grunde genommen, bräuchte es irgendwie eine Reflexionsfähigkeit auf der individuellen Ebene und gleichzeitig so einen gesellschaftlichen Kulturwandel. Ja. Der so ein bisschen dazu beiträgt, dass sozusagen dieses fair, weil wir immer noch so klassisch nach männlich, weiblich aufgeteilt sind. Und dann ein bisschen mehr XXX (01:15:09).

Okay. Eine Äußerung.

Ja, ich finde eigentlich, die beiden Statements zu unterstützen. Das habe ich eh eingangs schon gesagt, dass wir noch viel zu wenig... wo uns allen klar ist, dass wir einfach Menschen sind und nicht jetzt Frauen. Und dieses, dass wir selbst auch als Frauen aus diesem klassischen Rollenbild befreien. Das ist ein Prozess, der meiner Meinung nach noch lange nicht abgeschlossen ist. Und das ist sehr wichtig. Also für mich auch eher interessant, wenn ich bei Einstellungsgesprächen die Leute frage, wo sehen sie sich denn in fünf Jahren oder in zehn Jahren? Da gibt es fast nie wen, der da eine Antwort darauf hat. Fast nie. Ganz selten. Diejenigen, die eine Antwort darauf haben, die nehme ich auch auf. Quasi, das wäre jetzt nicht nur als Frau, sondern auch als Menschen, dass wir einfach sagen, was sind überhaupt unsere Ziele? Ja. Wo wollen wir denn überhaupt hin? Was stellen wir uns denn vor von unserem Leben? Ja. Man macht die Matura, studiert irgendetwas. Dann habe ich gar keine Ahnung, was mache ich in fünf Jahren? Weiß ich noch nicht. Das ist eine generelle Sache. Und dieses, dass wir neue Arbeitsformen ausprobieren sollten, dass überhaupt die nächsten Jahrzehnte, glaube ich, dieses Jahrhundert, einem Jahrhundert der sozialen Veränderungen im Sinne von anderen Arten der Kommunikation oder so wie du gesagt hast Desk Share, also wie heißt das, Work Sharing oder wie man das jetzt sagt. Was wenn jetzt zu mir jetzt heute zwei ins Büro kämen und sagen würden, ja, wir wollen da ein Projekt gemeinsam machen? Zuerst würde ich einmal sagen uuaah. Aber wahrscheinlich würde ich sagen, ja bitte, bitte probieren wir das aus. Ja. Schauen wir, ob das hinhaut. Wir müssen nur, zum Schluss, wir müssen miteinander... der Kommunikationsfluss zwischen euch muss irgendwie funktionieren. Das müsst ihr zusammenbringen. Und diese Dinge müssen wir bearbeiten. Ich bin überzeugt, dass das geht. Ich weiß auch noch nicht, wie genau, weil wir das noch nicht ausprobiert haben. Aber ich bin überzeugt, dass das gehen könnte, dass man Sachen, auch ein Projekt bearbeiten kann, dass man dann miteinander... im Gegenteil ist es sogar ganz gut, weil wenn zwei Leute ein Projekt kennen, dann kann wenn einer ausfällt, der andere diese... so quasi das ist wie bei einer Festplatte, ja, da ist immer hinten zweimal... also eigentlich übereinander das Backup-System, ja, was bei uns in der Planung haben wir es nicht. Das ist eigentlich eine Depperei. Eigentlich müsste das schon gehen. Und in diese Richtung müsste dann auch viel möglich sein und das glaube ich, bei eurem Interview, da habt ihr gesagt, dass einmal herausgekommen ist, dass diese 30 oder 35 Stunden, 30 Stunden eigentlich, dass das, dass viele Leute festgestellt haben, also eine gute Arbeitszeit.

Es war ein Teil, dass wir gesagt haben, zusammen 60 Stunden in der Woche ist, wo Sie die... wo die Vereinbarkeit, wo das gut funktioniert. Und für mich im Beruf. Und dementsprechend haben sie jetzt 30/30 Stunden. Sie haben zwei Kinder. Ja.

Und ich glaube, dass das 100-prozentig stimmt. Also 60 Stunden gemeinsam Erwerbsarbeit, da lässt sich Familie und Beruf sicher unter einen Hut bringen. Was wir noch nicht geschafft haben, dass man das auch in Einklang mit der Architektur bringt. Ich glaube, es ist eine Frage der Kreativität, aber nicht der Form. Ja. Das ist es. Nur das. Das reicht.

Okay. Jetzt ist viel.

Eigentlich hat es noch einen anderen Aspekt. Es kann ja alles unterstützen, das finde ich da einfach. Das glaube ich, das ist super. Ja. Sehr gut. Aber das, was wir unterschätzen, ist unsere leidige Bildungsdebatte. Ja. Die hat ja viel mehr mit dem zu tun und klingt komisch, wenn ich so sage, ich glaube, dass das Frauen viel stärker trifft als Männer. Weil wieder die skandinavische Perspektive, dass es ganz klar ist, dass eine Frau nach einem Jahr in ein Berufsleben integriert ist und dass es in jedem Betrieb, du hast es auch beschrieben, so etwas wie einen Hort... also ich habe das so erlebt in einem Landschaftsplanungsbüro in einem dänischen, das in Stavanger 50 Leute hat, wo dahinter in der Größe einfach ein Spielplatz war, wo die Mütter dann einfach nach der Besprechung dann hingegangen sind. Das gibt es bei uns nicht. Ja. Das heißt, weil deshalb, weil Gesamtschule, Ganztagschule nach wie vor keine Aussicht hat... es gibt etliche... in einem Bundesland wurde es versucht. Das glaube ich, wo wir gesellschaftspolitisch extrem weit weg sind von Standards, die wir haben können. Und das andere, was mich sozusagen irgendwie glücklich gemacht hat bezugnehmend auf Arbeit und auch Veränderung. Es gibt ein Buch vom Jeremy Rifkin zur Grenzkostengesellschaft 0. Ich habe das nur auf Ö1 von einer Vor-Ort-Ideenwerkstatt, wie ich im Zug gefahren bin, gehört. Und was die Perspektive ist, dass wir sozusagen eigentlich durch diese ganze Freeware-Situation überhaupt eine Situation erleben, dass Dienstleistung einfach nicht mehr monetär bezahlt wird, sondern wir tauschen. Und das passiert ja im Netz. Das heißt, der hat das auch gut beschrieben. Das man den Kapitalismus damit nicht auflöst, aber man drängt ihn zurück. Und dass Generationen wie heute sozusagen so in dieser digitalen Welt aufwachsen, überhaupt nicht interessiert, ob das noch viel Geld gibt. Das heißt, es entsteht eine ganz eine andere Arbeitssituation mit Geld und mit Freizeit und mit Zeit. Und ich habe mir das Buch gekauft, aber noch nicht gelesen, aber es ist irgendwie... klingt total entspannend. Ja. Aber ich sage das deshalb dazu, weil der hat diese ganze Globalisierungssituation vorhergesagt. Also so ein spannender Typ, ein Soziologe. Und ich glaube auch, dass sich da viel verändert. Jeremy Rifkin. Also Grenzkosten Null. Und das Schlechte ist, wie viel Kritik der... die ganze Wirtschaft bemüht ist sozusagen diese Grenzkosten nach unten zu treiben. Ich habe es vorher nicht verstanden, ich habe es dann nachgelesen. Das ist, wenn man ein Telefon baut, ja, so ein Handy, dann denken die alle nach, wie baut man das nächste so günstig, dass man möglichst viele Gewinne macht damit. Und die Kosten nach unten zu treiben, ist sozusagen das große Ziel der Wirtschaft. Ja. Und für uns ist es genau umgekehrt. Ja. Du hast es ja beschrieben. Statt die Projekte schneller zu machen, für uns günstiger, denken wir noch einmal nach, ob es nicht noch besser geht. Ja. Es ist komplett in die andere Richtung.

Ich würde... so, gibt es noch aus dem Workshop... ja, bitte.

Nicht aus dem Workshop. XXX (00:21:59). Ich hätte etwas dazu zu sagen zu dieser Zukunftsdiskussion. Das schließt eigentlich an alle Sachen an. Peter, wichtig, dass du die Bildung zur Brücke gemacht hast. Ich unterrichte an der TU Wien und mir ist jetzt bei dem, was gesagt wurde, erst spontan etwas eingefallen, was mich jetzt so beschäftigt, dass ich das irgendwie laut loswerden will. Es ist Semesterbeginn, es ist der Orientierungskurs. Die Zahlen, die ihr gebracht habt mit 54% Beginner, 45 Abschluss. Von welchem Jahr sind denn die? Wisst ihr das?

Das ist eine Statistik aus 2012 war das.

Okay. Weil seit zwei Jahren gibt es den neuen Orientierungskurs XXX (01:22:39), wo es darum geht, eben die Studierenden auf das Berufsfeld vorzubereiten. Und seitdem wird viel, viel stärker auch das Berufsbild des Architekten vermittelt meiner Meinung nach. Mit unterschiedlichen Mitteln, mit Vorträgen. Die müssen in die Büros gehen, müssen sich mit Architekten unterhalten. Müssen Berichte schreiben darüber, etc., etc., etc. Nur was mich jetzt so erschreckt hat, ist das, wo es darum gegangen ist, Architekten fangen schon im Studium an, quasi nächtelang zu arbeiten. Das wird vermittelt und das war jetzt bei meinen. Die sind gekommen, die waren völlig übernachtig, weil sie quasi die erste Übung quasi die Nacht durchgearbeitet haben. Es wird dir vermittelt, dass das super ist, das ist sexy. Quasi nicht schlafen zu gehen und irgendwie überarbeitet zu sein und das in der ersten Woche des Studiums. Sie haben... wir haben quasi darüber gesprochen, okay, wie funktioniert alle... das wird nie aufhören sozusagen wird ihnen von allen gesagt links und rechts. Und ich meine, vielleicht ist das so der Typ, das kann man auch diskutieren. Aber wenn dir das in der ersten Woche des Studiums schon vermittelt wird und XXX (01:23:47), der offiziell dafür da ist, das darf man offiziell nicht sagen, aber auszusieben, dann wird man mit diesem Bild, wenn man das noch 100 Mal sagt, wirst du natürlich Leute los, die vielleicht talentiert wären, aber die sagen, ich bin doch nicht deppert und mache das, was ich da in der ersten Woche machen muss mein Leben lang. Ich habe da jetzt keine Lösung.

Nein, nein, es ist nicht... ein sehr wichtiger Punkt, das mit der Ausbildung, denke ich, weil es ist drinnen eine relativ große Falle für Frauen. Und da spreche ich oder für Männer. Ich rede jetzt für Frauen. Weil es wird vermittelt ein Bild, also von vor allem Männer, dass sie es gleich schaffen in der Ausbildung. Und anders als z.B. in der Statik, glaube ich oder in der Ingenieur... wenn ich Ingenieur studiere, ich weiß, es sind relativ wenig Frauen, glaube ich in dem Studium. Ich bin alleine, dass ich als Frau mich durchsetzen muss in dem Studium. In der Architektur sind große Fehler... das heißt, meine Erwartung an den Beruf ist, wir studieren gleich, wir werden ungefähr... und dann komme ich zu dieser Zahl. Und das ist... und es ist sehr hoch. Und ich schaffe es relativ gut in dem Studium. Ich bin auf gleichem Niveau. Es gibt keinen Unterschied. Aber dann doch komme ich zu 17% Frauen.

Ja.

Und das ist, glaube ich, schon etwas. Ich komme sehr unvorbereitet zu den Themen. Und das ist, glaube ich, etwas, das auch von den Erlebnissen heute, die von dem Workshop rausgekommen sind, eine... dort liegt eine Verantwortung von der Ausbildung. Ist sehr stark. Es ist die Frage... die Vorbereitung an die Schwierigkeiten und als Frage vor diesem ideologischen Hintergrund, der vermittelt wird, der zum einen keinen Wert hat für den Markt, dass das nicht marktfähig ist. Nicht reicht für die Marktfähigkeit. Und zum anderen für die XXX (01:25:53) in diesem Raster ist. Das glaube ich schon, dass es sehr relevant ist, wie die Ausbildung zu diesem Thema kommt. Und was dort vermittelt wird.

Nein, es prägt einfach auch die eigene Haltung zu dem Ganzen. Wenn dir das von Anfang an quasi gesagt wird und du es auch nicht...

Ja, ich habe erwähnt, dass diese Selbstmotivation bedeutet 100-prozentiges Engagement ohne die Grenze von Privatem und Beruflichem. Das ist die Message, die drinnen steckt, ohne dass es aber ausdrücklich gesagt wird.

Wir haben das am Nachmittag diskutiert im Workshop und da haben wir so als Idealbild dieses... diesen Job 9-17 Uhr oder 8-17 Uhr oder so. Wie das in skandinavischen Ländern ist. Und wir hatten auch die Idee, dass man sagt, man macht so einen Bewerb auf der Uni, das heißt nine to five. Also ich will dazu sagen, in Europa, ich habe nur gewusst, ich muss das in dieser Zeit schaffen und keinesfalls über das hinaus.

Aber dann möchte ich dann schon. Also da rede ich jetzt grundsätzlich gegen meine Fortbildung und akademische Ausbildung. Also dann sollten sie sich anschauen, wie die Fachhochschulen das machen. Ja. Es gibt ja auch. Ich meine werden vielleicht andere besser wissen, aber es gibt auch Fachhochschulen, die Architektur oder so etwas Ähnliches wie Architektur unterrichten. Und ich kenne zumindest als Lehrende die Fachhochschule auch ein bisschen von innen. Also so ein verschultes System wie die Fachhochschule in Österreich habe ich sonst im Tertiärsektor noch nie erlebt. Aber eigentlich sollte man sich vielleicht dort ein bisschen Anleihe nehmen, weil dort funktioniert es ja auch. Dass die Leute ein verschultes System haben und eben nine to five unterrichtet werden.

Ja, das muss aber nicht in der Schule funktionieren.

Außerdem sitzen sie dann trotzdem in den Zeichensälen dann noch bis in die Nacht und arbeiten an Projekten.

Aber der Schwerpunkt muss ja in der Selbstverantwortung liegen und nicht auch sozusagen im System, ich habe von 09:00 bis 17:00 Uhr Schule. Also finde ich. Weil sonst schaffe ich es ja nachher wieder nicht, glaube ich.

Nun ja, sozusagen, alles in die Selbstverantwortung, also das finde ich, finde ich auch mit einem Fragezeichen. Weil sozusagen, es müssen ja, glaube ich, auch Rahmenbedingungen... glaube ich schon, dass die Rahmenbedingungen das ermöglichen sollen, dass man in einer angemessenen Zeit und nicht 24 Stunden daran beschäftigt sein, dass man das in einer angemessenen Zeit schafft und nicht sozusagen alles zu individualisieren und zu sagen, das ist die Selbstverantwortung der Individuen, sondern das braucht schon Rahmenbedingungen, die das...

Ich würde sagen, die Hälfte ist Zeitmanagement und die Hälfte ist Rahmenbedingung.

Gut.

Aber kann man das einführen? Entwerfen von neuen...

Man kann das nicht im Prinzip einführen, aber ich denke, es hat jetzt schon etwas damit zu tun, dass einem gerade in diesem Studium vermittelt wird, dass man nie ein guter Architekt, eine gute Architektin werden kann, weil man nicht sein gesamtes Leben dafür unterordnet.

Das ist überholt.

Das ist überholt, aber XXX (01:29:03) immer in der ersten Woche vermittelt, dass das ein absolutes Ding ist und ich habe irgendwie für mich auch dann überlegt, wie ich am Ende des Studiums war, ob ich überhaupt Architektin werden möchte, weil ich das eigentlich nicht will und bin dann irgendwann zum Schluss gekommen, ja, ich kann das werden und ich werde mich bemühen, nicht mein ganzes Leben der Architektur unterzuordnen, aber immer wieder habe ich dann schon das Gefühl, dass Leute, die halt ihre 60, 70, 80 Stunden hakeln, dann auf mich herabschauen, wie was bin ich denn für eine Architektin? Ich gehe schlafen und ich arbeite nicht am Wochenende? Dann kann ich ja nur miese Projekte machen. Ich habe schon immer wieder so ein Gefühl. Ja. XXX (01:29:42). Ja, aber ein bisschen ein Unbehagen habe ich da schon. Ja. Also 09:00 bis 17:00 Uhr. Moment. Moment.

17 Uhr, weil 5 würde ja Nachtschicht.

Weil wenn ich mich jetzt hinsetze und sage, diese Lösung muss ich bis dahin gefunden haben und dann finde ich sie nicht, was mache ich dann?

Schlafen gehen.

Schlafen.

Ich würde sagen, das muss mein Ziel sein, dass ich in der Woche 35 Stunden arbeite und wenn ich sage, okay, da fällt mir jetzt nichts ein, dann muss ich auf die Donau runterfahren und dann muss ich wieder zurückkommen oder muss irgendetwas anderes machen. Aber mich dann einteilen zu lassen zwischen 09:00 und 17:00 Uhr, das fände ich ganz grässlich. Also ich denke einmal, man denkt in der Früh beim Duschen nach z.B. Da arbeite ich. Ja. Und dieses so... also mir macht nichts mehr Stress wie wenn ich zu einem bestimmten Zeitpunkt fertig sein muss. Das hasse ich. Das ist mir absolut unsympathisch. Aber ich hätte nichts dagegen, wenn ich jetzt z.B. sage, da gehe ich... okay, irgendwie bin ich nicht guter Stimmung. Da gehe ich jetzt. Da sage ich, heute gehe ich spazieren. Gehe ich auf den Naschmarkt, irgendeine Ausstellung anschauen, mache ich irgendetwas anderes. Ja.

Aber wie habt ihr das dann gemacht mit den vier Kindern und eigenem Büro? Ich meine, da hat man einfach zeitliche Einschränkungen, da hat man nicht rund um die Uhr Zeit, über ein Konzept zu brüten. Weil ihr habt ja dann noch andere Richtungen gehabt.

Ich habe nicht behauptet, dass wir das alles so perfekt gelöst haben. Aber wenn ich jetzt sage, das ist mein Ziel, dass ich jetzt weniger arbeite, ja, das ist mein Ziel. Aber ob ich das so wollte in so einem starren Korsett, weiß ich jetzt wieder nicht. Ich würde mich lieber so organisieren, dass ich eben nicht ein Kind von der Schule oder vom Hort irgendwann abholen muss, sondern dass ich da andere Möglichkeiten habe, das irgendwie flexibler zu machen. So wie du sagst, im skandinavischen Raum. Es gibt dort mehr räumliche Nähe, wo ich einmal schnell hingehen kann. Oder wo... ich würde das lieber so informeller, besser erweitern dann.

Ich denke, viel Zeit, die reinrennt, ist, dass unser Beruf, die Kreativität eben nicht abrufbar ist in einem Zeitgefüge. Aber es gibt schon Arbeiten auch in der Architektur, die von 9 to 5 erledigt werden können. Also man kann schon sagen, es gibt eine Grundstruktur, wo die Behörde erreichbar ist, wo gezeichnet wird usw. und es gibt eben in der Architektur... die Kreativität kommt in der Dusche. Also das ist so. Das kennen wir alle. Aber ich glaube, es geht viel weiter. Also in der Architektur, das kennen wir auch, das wissen wir alle, diese in der Nacht arbeiten und man ist kein toller Architekt, wenn man das nicht macht. Aber ich finde, es ist ein gesellschaftliches Problem über die Architektur hinaus, dass man als toll gilt, wenn man ständig Termine hat und keine Zeit hat und so. Also das ist erst langsam ein Bild, dass sich wieder zurück... das ist genauso wie dass es wieder gut ist Bio zu essen und... also das jetzt einfach die Zeitqualität wieder in den Vordergrund kommt und nicht nur dass es toll ist, wenn man von einem Termin zu dem nächsten hetzt. Also ich glaube, das ist größer als nur in der Architektur, denke ich jetzt. Ja. Und ich glaube auch, dass man eine gewisse Flexibilität hineinbringen muss, weil unser Beruf kreativ ist. Aber dass es eine Grundstruktur geben kann, die da funktionieren sollte oder könnte.

Und wie das funktioniert...

Und es ist nicht immer nur... es ist nicht immer nur die Flexibilität bringt nicht immer nur Chancen. Also auch eine gewisse Struktur bringt gewisse Sicherheit. Genauso wie Sie gesagt haben, wir hatten 23:00 Uhr bis 23:00 Uhr und am nächsten Tag habe ich mich nicht kümmern müssen. Ja. Aber am nächsten Tag war ich wieder auf dieser 23:00 Uhr bis 23:00 Uhr. Ich habe eine Freundin, sie ist geschieden, sie sagt, ja, jedes zweite Wochenende sind die Kinder bei ihm. Und ich habe mir gedacht, super, ich hätte jedes zweite Wochenende frei. Aber ich will meinen Mann eigentlich nicht verlassen.

Also... noch etwas zu 9 to 5 sagen. Es ist wirklich bewusst provokant. Weil 9 to 5 steht auch für einen relativ uninteressanten Job, sozusagen, wo ich schon um 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr sitze und mache mich fertig usw. Aber wir haben eigentlich gehört, dass dieses gesamtgesellschaftliche Problem, wir haben, dass Arbeit sozusagen einfach die Hauptzeit einnimmt. Und die zu reduzieren wahrscheinlich für alle die Qualität steigern würde. Also das ist eigentlich dann ein 60 Stunden zu zweit Modell, sage ich einmal. Wenn man das unter einen Hut bringen kann. Und z.B. das mit der Kreativität, ich glaube, das stimmt nur teilweise. Weil ich bin auch gesessen am Abend sehr lange, war müde, habe gedacht, ich muss das heute noch schaffen. Und die Lösung war eigentlich immer, nach Hause zu gehen und am nächsten Tag ist es sehr schnell gegangen. Also genau die gleiche Arbeit doppelt so schnell. Und ich glaube oft sozusagen wir sind da so sozialisiert in dieser Kultur, zu glauben, wir können es aussitzen, die Kreativität, das muss man irgendwie aussitzen. Und ich glaube, ein bisschen rausgehen, Bewegung, schlafen ist auch ein Weg zur Kreativität.

Ja, es wäre interessant auch, Modelle zu testen in die Richtung. Wie z.B., was passiert, wenn ich die ganze Zeit arbeite und was passiert, wenn ich diese Grenzen, die ich habe, dass man da für sich selbst so das auch hinterfragt.

Ich finde z.B. das Modell, das ist ja momentan komplett unvorstellbar, dass du sagst, dass man das teilen würde. Es gibt mit dem Studium so einen Individualisierungsprozess. Ja. Also diese Konkurrenzsituation, die du bei der ersten Korrektur bei einem Professor erlebst. Also ich kenne das jetzt nur von Graz, wo man da weniger Korrektur hatte, dann war sozusagen das Match da. Ja. Das finde ich absurd. Ja. Also ich finde, es wäre doch darüber nachzudenken, ob gerade so Prozesse nicht dann am Ende viel spannender sind für ein Büro, weil es viel mehr Austausch über uns geben würde. Also sozusagen eine, ja, bin überzeugt davon. Also selbst im Büro, weiß ich nicht, wenn man zu fünft eine Diskussion hat zu dem Thema, am Ende etwas Spannenderes herauskommt als man am Beginn hatte. Und das hat sehr viel mit sozusagen berufstechnischen Dingen zu tun. Ihr habt es eh beschrieben wir wissen das, dass wir zu der Person, nicht nur der Arbeitszeit, aber das Werk... ich finde, da könnte man viel diskutieren, ob man nicht effizienter wäre, wenn wir die Stärken, die wir alle haben, bündeln und dann möchte ich eines anschließen, dass andere Arbeitsfelder sich auftun würden. Es sind alle viel zu fokussiert auf dieser Objektplanungebene. Wir hätten alle mehr zu tun, wenn wir die Arbeitsfelder, die man uns wegnimmt, besetzen würden. Das fängt bei der Ausbildung an. Ich bin schwer irritiert, dass sozusagen auch die Universitäten nur mehr in die Richtung gehen, objekthaft auszubilden. Wir haben keinen Städtebau. Ja. Egal. Als Planer sind wir auch alle relativ apolitisch. Ja. Also da gäbe es so viel zu tun. Ja. Alles würde... wenn man das schafft, dann wird es sicher auch mit Zeit zu tun haben, mit Arbeitsteilung.

Okay. Kann man so abschließend...

Das wollte ich jetzt nicht.

Du solltest nicht. Ich glaube, wir sind sowieso lange über die 17 Uhr.

Nur eine Frage, was ich nicht ganz verstanden habe, dass das Projekt für die nächsten fünf Jahre im Büro. Nimmt dann jeder ein besonderes Wissen ein, habe ich das so richtig verstanden oder?

Nein, wir fangen an, uns so einmal gegenseitig auszutauschen, dass die Projektleiter miteinander. Ich habe das erst begonnen, diesen Prozess. Ich weiß eh noch nicht genau, was wir alles ändern werden. Also das Ziel ist, dass die Verantwortung von mir noch stärker auf die Leute verteilt wird, was die auch möchten eigentlich. Und dass wir untereinander besser, dass Leute untereinander besser wissen, was sie gegenseitig wissen, damit sie den Richtigen oder die

Richtige Fragen und das Wissen, dass wir gesamt im Büro haben, dass das für uns alle zur Verfügung steht, dass wir mit geringerer Zeitmenge ungefähr das gleiche Ergebnis liefern können. Damit wir sagen, das funktioniert aus meiner Sicht momentan... jeder erarbeitet sich die Dinge, der kommt zu mir, wenn dann irgendetwas nicht in Ordnung ist. Ich bringe den Leuten sehr viel bei. Aber dass sie sich untereinander genauso viel oder mehr beibringen könnten. Und der eine sagt, ich komme jetzt aus dem Büro, wir haben dort das so und so gemacht, wir können das einbringen. Diese... das Ziel ist, dass wir zum Schluss weniger arbeiten mit dem gleichen Output. Und dass wir einfach... dass es nicht mehr vorkommt, dass selbst wenn Termindruck ist, dass wir nicht so viele Überstunden zusammenkriegen. Das möchte ich alles nicht, auch für mich selber, aber auch für die Mitarbeiter nicht. Und dann wäre das nächste Ziel, also was wir jetzt einfach heute erst gedacht haben, wäre das nächste Ziel auf dieser Basis auch mit anderen Büros zusammenzuarbeiten. Nun ja, drei, vier, fünf Jahre...

Also ich finde das insofern spannend, als es gibt ja dann gewisse... jeder... der eine kann besser einreichen bei einer Polierplanung. Der ist da besser. Und letzten Endes, es ist Zeitverlust, wenn zwei gleichzeitig dann an einer Sache arbeiten, obwohl der eine die Kompetenz hat und XXX (01:39:53). Machen wir die Abwicklung gemeinsam? Also ich weiß noch nicht genau. Weil sonst ist es sehr fokussiert. Okay, wer kann das? Wer macht das? Dann geht es weiter. Also der eine hat den Einreichplan erstellt, der Nächste... also es passiert ja eh so in den Büros. Aber ich habe es noch nicht ganz verstanden. Weil es kommt einer mit der Erfahrung. Der bringt das dem anderen dann bei, das verstehe ich schon. Braucht eine gewisse Zeit, bis der andere das dann auch kann. Aber meistens ist es doch, es kann ja oft gar nicht anders gehen vom Zeitmanagement, dass der dann auch das macht, was er gelernt hat. Also...

Aber es gibt in der Industrie den Begriff des Wissensmanagement. Also viele so Unternehmen, die... also ich finde ja, Kreativität kann man ja nicht nur einem Job zuschreiben. Also ich finde ja als Juristen, die in der Vertragsarbeit wahrscheinlich genauso kreativ sind. Und ich glaube eher sozusagen, was ich jetzt sehe. Ja. Wir haben das einmal versucht bei einem Forschungsprojekt, also Wissensmanagement so zu machen. Wie man das überhaupt schafft, das auszutauschen. Und ich glaube, dass das schwierig genug ist. Ja. Aber da... weil ich... für mich... ich habe das selber nie wollen. Ich möchte nicht haben, dass im Büro dann Leute nur Einreichungen...

Ja eh. Das wird dann wie Fließbandarbeit.

Ich glaube, das Spannende ist, dass es... Ja, das wollte ich nicht sagen, aber wenn das dazu führt, dass wir wie in der Industrie, dass jeder Roboter das besser kann.

Das ist jetzt meine Frage. Das habe ich verstanden.

Aber ich glaube, als Wissensmanager geht es einfach darum, dass in einer Organisation man sich besser vernetzt mit dem Wissen, das da ist. Und das Wissen brauchst du.

Aber es hat ja eigentlich immer sozusagen einfach mit Personal- und Organisationsentwicklung zu tun und sozusagen mit einfach im weitesten Sinne auch mit Gesellschaftsentwicklung. Wenn man das sozusagen nicht nur für die sozusagen privaten eigenen vier Wände oder für das eigene Büro oder das eigene Arbeitsumfeld, sondern gesamtgesellschaftlich sieht. Ja. Und dann sind wir aber eigentlich auch wieder sozusagen bei der Politik.

Und dann ist es das österreichische ich weiß etwas und du schaust mir nicht ein. Also das ist das. Also nichts hergeben wollen und statt hergeben und doppelt zurückkriegen. Aber das ist eine schwierige Frage.

Aber ich denke, das ist auf jeden Fall, um anzuschließen vielleicht, was ich sehr interessant, für mich sehr interessant ist und nach Hause bringe, ist dieses Verstärkende, das Netzwerk und das Gemeinsame ist, dass das nicht ein Thema ist, das für den Beruf selbst, aber auch für die Vereinbarkeit. Das glaube ich, ist möglich. Auch durch den Erfahrungsaustausch und ja, vielleicht auch weiter das Thema. Wir möchten weiter an dem Thema arbeiten. Wir sind jetzt mittendrin in dem, was wir vorhaben. Und vielleicht auch in den nächsten Schritten, dass dieser Austausch, diese Netzwerkkidee weiterlaufen kann. Und das bedeutet auch bitte, dabei sein. Wenn ihr Ideen habt oder irgendwelche Themen, bitte Kontakt mit uns aufnehmen. Das nehmen wir gerne an und werden dann die Ergebnisse... wir wissen noch nicht wann und wie. Wir präsentieren und weiter diskutieren wollen. Vielen Dank für die Teilnahme. Und wir haben ein kleines... Es gibt etwas zum Trinken und zum Essen. Für die, die das gerne haben. Danke. Danke für das Kommen.