

Von der Aussergewöhnlichkeit des Selbstverständlichen: Frauen in der Architektur und Planung

Autor(en): **Schumacher, Christina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Ingenieur und Architekt**

Band (Jahr): **118 (2000)**

Heft 21

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-79925>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Christina Schumacher, Zürich

Von der Aussergewöhnlichkeit des Selbstverständlichen

Frauen in Architektur und Planung

Immer mehr Frauen mit Architektordiplomen verlassen schweizerische Hoch- und Fachhochschulen, in der Berufswelt sind sie dennoch keine Selbstverständlichkeit. Das Geschlechterverhältnis ist kein besonders beliebtes Thema in der Architekturszene. Geht es nach dem vor kurzem in der Deutschschweiz lancierten Projekt «Frau am Bau», soll sich dies ändern.

Ein Blick auf die Zahlen zeigt es: Frauen gehören im Architekturberuf noch immer zu den Ausnahmen. Obschon rund ein Drittel aller Architekturstudierenden an schweizerischen Hoch- und Fachhochschulen weiblich ist, findet sich in der Berufswelt nur ein Bruchteil der diplomierten Frauen wieder. Laut Volkszählung sind weniger als 10% aller im Architekturberuf Tätigen in der Schweiz weiblich. Vielfältig zusammengesetzt sind auch die Berufsverbände nicht gerade: Mit 13% sind Architektinnen im SIA gegenüber dem BSA (8%) und dem Werkbund (6%) noch am besten vertreten. Die Frauen sind in der Architektur aber nicht nur numerisch in der Minderzahl, sie sind auch wenig sichtbar. Im Architektenlexikon der Schweiz¹ finden sich unter den über 700 präsentierten Fachleuten gerade 27 Frauen. In kaum einer anderen Hochschuldisziplin gibt es ausserdem so wenige Professorinnen wie in der Architektur. Damit ist die Architektur der akademische Beruf mit der markantesten Differenz zwischen Bildungs- und Berufsbeteiligung von Frauen. Dieses Missverhältnis steht nicht nur mit dem Gleichstellungsgrundsatz im Konflikt, es widerspricht auch einem volkswirtschaftlichen Rationalitätsprinzip, nach dem die im Bildungssystem geförderten Fähigkeiten im Beschäftigungssystem möglichst gut auszuschöpfen wären.

Erhöhung des Frauenanteils, Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Das vor rund drei Jahren in Bern gegründete Projekt Frau am Bau setzt sich dafür ein, dass Unternehmen der Architektur- und Planungsbranche anfangen, über das männliche Arbeitskräftereservoir hinaus zu schauen, um das Talentpotenti-

(Bild: aus: Dana Cuff, *Architecture, The Story of Practice*. Cambridge, Mass. 1991)



al von Frauen zu entdecken. Frau am Bau strebt eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Hierarchiestufen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle in der Branche Tätigen an. Die Pilotphase in der Region Bern verlief so erfolgreich, dass man beschloss, das Projekt auf drei weitere Regionen der Deutschschweiz auszuweiten (vgl. Kasten). Frau am Bau setzt bei gewerkschaftlichen und gleichstellungspolitischen Zielen an, verspricht sich davon aber nicht nur bessere Karrierechancen und Arbeitsbedingungen für Frauen, sondern letztlich auch «eine lebenswertere, den Bedürfnissen aller Mitglieder der Gesellschaft angepasste Umwelt». Ist der Schluss von einer höheren Frauenbeteiligung auf eine höhere Qualität der gebauten Umwelt so fraglos einleuchtend?

Entwerfen Frauen anders?

Die Behauptung, Frauen würden organischer, praktischer und dem alltäglichen Leben im und um den Haushalt angepasster entwerfen als Männer, findet Astrid Stauer, seit sechs Jahren als selbständige Architektin tätig, schlicht Blödsinn. Sie kennt kein Beispiel dafür, dass Frauen grundsätzlich anders entwerfen. «Derartige Verallgemeinerungen kann ich überhaupt nicht nachvollziehen. Es gibt so grosse Differenzen auch zwischen Männern, die diesen Beruf ausüben.» Tatsächlich ist das Argument nicht nur empirisch schlecht nachzuweisen, es ist auch theoretisch heikel, weil es eine weibliche Eigenart unterstellt und die Zuordnung von haushaltsnahen und haushaltsfernen Arbeitssphären auf die beiden Geschlechter zementiert. Die Techniksoziologin Judy

Wajcman räumt mit dem Vorurteil auf: «Die traditionelle Annahme, Architektinnen seien am besten für das Entwerfen von Wohnhäusern und für Innengestaltung geeignet, ist Ausdruck ihres niedrigen Status im Beruf und nicht einer spezifisch weiblichen Eigenart. (...) Architektinnen, die unter denselben Marktbedingungen arbeiten wie Männer, neigen dazu, genauso wie Männer zu gestalten.»²

Vielfalt und Qualität im Prozess

Ein plausibleres und der zunehmenden Durchlässigkeit traditioneller Geschlechterrollen gerechter werdendes Argument für den vermehrten Einbezug von Architektinnen kommt von Seiten der Bauträgerschaften. «Es ist in allen Sparten der Wirtschaft das gleiche: Das kreativste Ergebnis erzielt man, wenn man verschiedenartige Menschen in einem Team hat.» Rosmarie Michel, VR-Präsidentin der ZFV-Unternehmungen (Zürcher Gastronomiegruppe), Geschäftsfrau und Inhaberin mehrerer Verwaltungsratsmandate, spricht vor dem Hintergrund einer reichen Erfahrung. Sie war und ist als Bauträgerin an der Projektierung und Ausführung einiger renommierter Architekturen auf dem Platz Zürich federführend beteiligt. Dabei hat sie mit verschiedenen Architektinnen zusammengearbeitet und gerät ob den Qualitäten ihrer Projektpartnerinnen ins Schwärmen. Anlass für Michels Begeisterung sind nur in zweiter Linie die durchwegs gelungenen Ergebnisse ihrer Bauvorhaben. An vorderster Stelle betont sie die Prozessqualitäten ihrer Partnerinnen: Sie zeichneten sich durch hohe Kontextsensibilität, durch phantasievolles Eingehen auf Bedingungen und Bedürfnisse der Bauträgerschaft und der zukünftigen Nutzerschaft sowie durch hohe Dialog- und Teamfähigkeit aus: «Es war nie ein Kräfte-messen zwischen Bauherrschaft und Architektinnen, sondern es war eine absolute Teamarbeit.» Nicht zuletzt ist Michel mit den ökonomischen Resultaten höchst zufrieden: «Die Architektinnen hatten ein ganz starkes Gefühl dafür, dass man Kosten einhält und wie man das tut.»

Keineswegs würde Michel behaupten wollen, diese Qualitäten seien geschlechtsspezifisch gebunden. Zur kommunikativen Teamarbeit seien auch Männer fähig, «aber es braucht schon einen ganz bestimmten und ganz klugen Typus». Letztlich ist der Architekturberuf ein so vielfältiges Metier, dass die Vorteile einer guten Durchmischung der Berufssparte eigentlich auf der Hand liegen sollten.

Kleine Hürden, die sich summieren

Wo liegen denn die Schranken, die es Frauen nach wie vor erschweren, im Ar-

chitekturberuf erfolgreich zu sein? Fachliteratur und Gespräche mit Architektinnen deuten darauf hin: Es gibt weder die bösen Täter noch die ultimativen Horrorgeschichten, die Frauen fern halten. Vielmehr ist es eine ganze Reihe von kleinen, zuweilen kaum wahrgenommenen Hürden und Erschwernissen, die erst in der Kumulierung für Frauen den Architekturberuf so unzugänglich machen.

Architektur ist traditionell ein mit Männlichkeit assoziierter Beruf. Auch wenn gerade die Schweizer Architekturgeschichte auf die Beispiele einiger grosser Architektinnen verweisen kann, sind diese dennoch die wenig publizierten Ausnahmen. Wirkliche Architekturstars sind aber nicht nur an weiblichen Vorbildern. Bereits in der Ausbildung, die auf einem grossen Anteil von nicht verbalisierbarem Wissen basiert, fehlen die weiblichen «role models», die zeigen, wie Frau vor eine Jury steht und ihr Projekt verteidigt, wie sie sich auf der Baustelle Respekt verschafft und welche Kleidungs-codes Architektinnen zu einer professionellen Selbstdarstellung verhelfen.

Wer den Berufseinstieg geschafft hat, ist mit Bedingungen konfrontiert, die teils härter sind, als sie es vernünftigerweise sein müssten. Als Architektin müsse man über zwei unterschiedliche Verhaltensrepertoires verfügen. Während Astrid Staufer in ihrem eigenen Büro eine fliessende, kommunikativ gestaltete Umgangskultur anstrebt, beobachtet sie im externen Umgang ganz spezifische Verhaltensregeln: «Man gibt sich keine Blösse. Wenn man etwas nicht weiss, zeigt man nie Schwäche, man behauptet einfach mal etwas, streitet ein bisschen und dann schaut man, wer der Stärkere ist.» Diese letztlich wenig produktive Kommunikationskultur macht auch Männern Mühe. Für Architektinnen tritt aber erschwerend hinzu, dass sie als «Sonderfälle» einer erhöhten Aufmerksamkeit ausgesetzt und darüber hinaus in der männlich geprägten Welt des Bauens mit Geschlechterstereotypen konfrontiert sind, die zu dementieren einen zusätzlichen Aufwand bedeutet. Letztlich ist entgegen vielen Vorurteilen nicht einmal die Baustelle die eigentliche Knacknuss. Architektinnen erzählen, dass vielmehr die filigraneren Aushandlungskonstellationen in politischen Gremien und mit Bauherrschaften ein hohes Diskriminationspotential enthielten. Gerade von den nicht selten matchentscheidenden informellen Strukturen, wie beispielsweise dem Bier nach der Sitzung, sind Frauen häufig ausgeschlossen, solange sie sich in der deutlichen Minderheitensituation befinden. Die es trotz derartiger Hindernisse geschafft

haben, wollen aber nicht nur lamentieren: Durchwegs betonen Architektinnen, dass das Klima für die wenigen erfolgreichen Frauen günstig sei, und sie von der Sonderrolle profitierten, die sich ab einer bestimmten Position zum Bonus wendet.

Architektur: Kunst und Begabung?

Die Schwierigkeit, den Architekturberuf mit einem zeitintensiven ausserberuflichen Engagement zu vereinbaren, sei es politischer, sozialer oder familiärer Art, erhöht dessen Attraktivität für junge Frauen nicht. Auch hoch motivierte Architekturstudentinnen sehen dieses Dilemma bereits voraus, und erwägen für sich alternative Berufswege. Wenn Frau am Bau für vermehrte Teilzeitsstellen in der Architekturbranche plädiert, stösst diese Forderung allerdings nicht bei allen Frauen auf Empfänglichkeit. «Grundsätzlich ist es einfach ein Beruf, der einen total packt und in Beschlag nimmt.» In ihrem Umfeld beobachtet Astrid Staufer einige Kolleginnen, denen es Mühe mache, dass der Beruf so wahnsinnig aufresse. «Das ist zwar bei Männern auch so, aber die scheinen das viel mehr in Kauf zu nehmen.» Auf die Frage, ob sie für sich selbst eine Teilzeitarbeit in Betracht ziehe, meint sie dennoch: «Ich kann es mir nicht vorstellen. Ich bin halt irgendwo auch manisch.» Abgesehen von organisatorischen Erschwernissen, die sich in jedem hochqualifizierten Beruf stellen, scheint die Skepsis gegen Teilzeitschäftigungen in der Architektur auch einem tief verankerten Berufsmythos geschuldet: dem der künstlerischen Berufung, die nicht vor ausladenden Arbeitszeiten halt macht.

«Ganz oder gar nicht» ist aber auf die Dauer eine untaugliche Alternative für das Vereinbarkeitsproblem. Wer, wie viele Architektinnen, Lebens- und Bürogemeinschaft in eins setzt, ist bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch am besten dran. Allerdings passiert es nicht selten, dass mit dem ersten Kind eine zunächst kaum merkbliche, letztlich aber zu einer Dequalifizierung der Mütter führende Verlagerung der Zuständigkeitsbereiche einsetzt. Sicherlich lassen sich Lösungsansätze weder privatisieren noch restlos innerhalb des Berufes realisieren. Das Vereinbarkeitsproblem ist eines, das sich allen berufstätigen Eltern stellt und primär gesamtgesellschaftlich angegangen werden muss. Dennoch ist nicht einsichtig, warum die Einrichtung von Teilzeitsstellen im Architekturberuf derart undenkbar sein soll. Immerhin ist die Teilzeitarbeit ja in der Organisation des Ausbildungssystems bereits strukturell angelegt: Assistentinnen und Assistenten sind gezwungen, zugunsten ihrer Tätigkeit an

der Hochschule das Engagement in der Berufspraxis zu reduzieren, und sogar die Leitung eines grossen und florierenden Büros scheint sich in Teilzeitarbeit meistern zu lassen, wenn eine Professur lockt.

«Wir sind eine Erfolgsstory geworden»

Welche Rezepte geben Leute aus der Praxis? Bauträgerin Rosmarie Michel setzt für den vermehrten Einbezug von Frauen auf ein schlichtes aber effizientes und überdies in der Architekturwelt gut verankertes Verfahren: den Wettbewerb. «Wir haben einfach festgestellt, dass man Frauen nicht spezifisch berücksichtigen muss, sondern man sollte sie zum Zuge kommen lassen, und in der Konkurrenz sind sie hervorragend.» Der ZFV wählt seine Architektinnen und Architekten konsequent aufgrund von eingeladenen Wettbewerben aus. Die Einladungen folgen dem Prinzip eines guten Querschnitts: Es werden verschiedene Generationen, grosse und kleine Büros und Männer und Frauen berücksichtigt. Dabei haben sich mehrheitlich Architektinnen aufgrund der hohen Qualität ihrer Projekte bewährt. So sehr, dass Michel heute nicht ohne Stolz bekennt: «Wir sind eine Erfolgsstory geworden.» Leistung als Kriterium scheint für Frauen tatsächlich ein nachhaltigeres Erfolgsversprechen zu beinhalten als die mit dem hässlichen Begriff der Frauenförderung suggerierte Bevorteilung, die in sich auch immer eine abwertende Komponente birgt. «Wir Frauen sind viel zu selbstbewusst, als dass man uns fördern müsste», bringt Michel ihre Vorbehalte auf den Punkt.

Ob so viel Optimismus sollte allerdings nicht vergessen gehen, was die Geschlechterforschung über andere Berufe längst herausgefunden hat: Nämlich dass Förderbeziehungen, die sich über Geschlecht, nicht über Leistung etablieren, gerade unter Männern kein seltener Fall sind. Leistung ist nur dann ein für die Erhöhung des Frauenanteils sinnvolles Auswahlkriterium, wenn es auch systematisch angewandt wird. Dies bedeutete, dass Stellen in Büros, an Hoch- und Fachhochschulen konsequent ausgeschrieben, und dass innerbetriebliche Aufstiegsriterien transparent gemacht würden. Erstem kommt die neuerliche Konjunktur im Bauwesen bei einer gleichzeitigen Verknappung von Absolventinnen und Absolventen entgegen. Allerdings könnte es kaum befriedigen, wenn der Einbezug des Arbeits- und Kreativitätspotentials von Frauen zu einer Frage der konjunkturellen Lage würde. Solange aber, wie in der Architektur üblich, alles «über Empfehlung» läuft, bedeutet der immer noch häufiger Frauen

als Männer treffende Ausschluss aus informellen Netzwerken, dass das Metier eine produktive Ressource ungenutzt lässt.

Schliesslich ist Leistung in der Architektur sicherlich auch keine einfach zu messende Grösse. Eine Debatte zur Klärung der häufig äusserst diffusen Qualitätskriterien stände einem modernen Beruf längst gut an und wäre nicht zuletzt dem Prozess einer Neuvermessung dieses von Umwälzungen stark betroffenen Metiers dienlich.

Wenn das Selbstverständliche zum Gewöhnlichen wird

In gewisser Weise ähnelt das Problem einem Hund, der sich in den eigenen Schwanz beisst. Befragt man junge Architektinnen nach ihren Wünschen für eine Verbesserung der Situation von Frauen in der Architektur, bekommt man häufig zur Antwort: «Es müssten mehr sein.» Wären mehr Frauen in der Architektur tätig, würden mehr Frauen erfolgreich und berühmt, dann hätten junge Frauen Vorbilder, dann wären die wenigen nicht mehr in der Sonderrolle, fühlten sich nicht mehr ausgeschlossen in reinen Männerunden, und Frauen dürften es sogar wagen, anderer Meinung zu sein als die zufällig anwesende Geschlechtsgenossin. Sie wären dann nicht mehr primär Teil einer Geschlechtsgruppe, sondern Teil eines gemischten Netzwerkes von Baufachleuten, bestehend aus Jungen, Erfahreneren, Einheimischen, Weitgereisten, Praktischen, Stilvollen und Kreativen. Mit seinen grundsätzlichen Anliegen, Erhöhung des Frauenanteils und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Architektur- und Planungsbranche, ist das Projekt Frau am Bau vermutlich genau auf dem richtigen Weg. Über das «wie» können sich interessierte Betriebe in Zukunft am besten selbst mit den Projektleiterinnen streiten. Bleibt, dem Projekt so viel Gelingen zu wünschen, dass es in naher Zukunft auch zur Modifikation des etwas unglücklich gewählten Namens Veranlassung sieht, zum Beispiel in «Frauen am Bauen». Was Rosmarie Michel für ihre Erfahrungen in der übrigen Geschäftswelt konstatiert, sollte auch in der Architektur zum Alltag werden: «Viele Frauen sind in den letzten Jahrzehnten nachgerückt. Und das ist ein angenehmes und selbstverständliches Arbeiten.»

Adresse der Verfasserin:

Christina Schumacher, Soziologin, Josefstrasse 194, 8005 Zürich, E-Mail: schumacher@soz.unibe.ch. Sie arbeitet an einer Dissertation mit dem Arbeitstitel: «Zur Untervertretung der Frauen im Architekturberuf. Mechanismen der Vergeschlechtlichung in Bildung und Beruf.»

Anmerkungen

¹Huber, Dorothee, Rucki, Isabelle (Hrsg.): Architektenlexikon der Schweiz, 19. und 20. Jahrhundert. Basel/Boston/Berlin 1998.

²Wajzman, Judy: Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte. Frankfurt a. Main 1994, S. 152.

Frau am Bau

Frau am Bau ist das derzeit grösste vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann geförderte Projekt. Nach einer dreijährigen Pilotphase in der Region Bern wurde das Projekt im März dieses Jahres in den Regionen Zürich, Basel und Solothurn lanciert. Auf nationaler Ebene getragen wird Frau am Bau von der Gewerkschaft Bau und Industrie GBI, vom Verein Planung, Architektur, Frauen P,A,F. und vom Schweizerischen Verband für Frauenrechte adf/svf. Auf regionaler Ebene wird die Trägerschaft durch Vertreterinnen der jeweiligen Gleichstellungsbüros und Fachverbände ergänzt.

Interessierten Büros bietet Frau am Bau kostenlos eine fundierte Beratung, ein frauengerechtes Personalentwicklungskonzept und ein gleichstellungsgerechtes Lohnsystem. Die regionalen Projektleiterinnen erarbeiten zusammen mit dem jeweiligen Betrieb ein massgeschneidertes Konzept für die Realisierung gleichstellungsrelevanter Ziele. Wer einen Vertrag mit Frau am Bau unterzeichnet und sich damit zur Umsetzung der vereinbarten Massnahmen verpflichtet, erhält das Prädikat Frau am Bau-Betrieb. Ein jährliches Controlling soll die Qualität der Betriebe garantieren und ist Voraussetzung für eine Vertragsverlängerung. Ziel ist es, dass Frau am Bau-Betriebe in der Öffentlichkeit das Image geniessen, es ernst zu meinen mit der Gleichstellung. Ausserdem werden Bau-träger eingeladen, Frau am Bau-Betriebe bei Auftragsvergaben besonders zu berücksichtigen.

Die Liste der Betriebe wird regelmässig veröffentlicht, der aktuelle Stand ist über www.frauambau.ch abrufbar. Informationen können über folgende Adresse bezogen werden: Frau am Bau Schweiz, Irma Bättig, Stauffacherstrasse 60, Postfach, 8026 Zürich. Tel: 01 296 18 06; Fax: 01 296 18 50. Mail: ch@frauambau.ch