

**Zeitschrift:** Hochparterre : Zeitschrift für Architektur und Design  
**Herausgeber:** Hochparterre  
**Band:** 18 (2005)  
**Heft:** 8

**Artikel:** Von zwei auf 30 und zurück : Arbeitsmarkt der Architekten : die Handorgel-Büros  
**Autor:** Schärer, Caspar  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-122679>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 16.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Von zwei auf 30 und zurück

Text: Caspar Schärer  
Fotos: Ruedi Walti

Wenn ein Architekturbüro schlagartig ausbauen muss, nach Abschluss eines Projektes wieder schrumpft, um dann bei einem nächsten Auftrag von neuem Leute einzustellen, spricht man von einem Handorgel-Büro. Für kleine und mittlere Büros sind diese Personalschwankungen ein Problem – eine Schicht von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hingegen nutzt sie zu ihren eigenen Gunsten.

• Für Emmanuel Christ und Christoph Gantenbein war es ein Freudentag im Sommer 2002. Ein Anrufer teilte ihnen mit, sie hätten den Wettbewerb für den Neubau des Landesmuseums gewonnen. «Wir gewannen den grossen Wettbewerb, von dem jedes Architekturbüro träumt», meint Gantenbein rückblickend. Eine Kehrseite des Sieges war, dass die jungen Architekten die Anzahl ihrer Angestellten mehr als verdoppeln mussten. Auf einen Schlag stellte das Dreimann-Büro vier Architekten ein, die nur mit dem Landesmuseum beschäftigt waren. Computer und Software mussten gekauft, hinzugemietet werden. Das habe jedoch im Verhältnis zu den Lohnkosten keine grosse Rolle gespielt, wie Gantenbein bemerkt. «Die Zusammenstellung des neuen Teams war am Anfang die grösste Herausforderung», erinnert sich der Architekt. «Wir mussten rasch lernen, in grösseren Dimensionen zu denken.» Darauf wird man von niemandem vorbereitet.

**Ständig auf und ab: das Handörgeli-Büro**  
Situations wie diese spielen sich regelmässig in Architekturbüros ab. Solange sie wachsen können, bereitet das Luft-holen der Handorgel keine grossen Probleme. Der gewonnene Wettbewerb ist aber keine Garantie für den Auftrag: Ein plötzlicher Investitionsstopp oder ein negativer Volksentscheid – und der Handorgel geht die Luft aus. Die eben eingestellten Architektinnen müssen entlassen werden, das Büro schrumpft auf seine ursprüngliche Grösse. Für viele Arbeitnehmer heisst das: Das Portfolio unter den Arm klemmen und erneut auf Stellensuche gehen.

Handorgel-Büros sind weit verbreitet in der Planungsbranche, nicht nur unter jungen Ateliers. Vor allem Büros, die auf Akquisition über Wettbewerbe setzen, sind auf flexible Arbeitskräfte angewiesen. Doch selbst etablierte Architekten müssen im Verlauf der Jahre erhebliche Schwankungen in Kauf nehmen. Ein Fall erschütterte die Schweizer Architektenszene ganz besonders. Im Juni 2005 gab das Basler Büro Morger & Degelo Architekten seine Auflösung bekannt, bloss eineinhalb Jahre nach der Eröffnung ihres Messeturms in Basel. Die Erbauer des Kunstmuseums Vaduz und vieler anderer international publizierter Bauten hatten keine Aufträge mehr. «In den letzten zwei Jahren haben wir an über dreissig Wettbewerben teilgenommen und keinen gewonnen», erklärt Meinrad Morger verärgert. Das Büro, das einst tonangebend war und über 30 Angestellte beschäftigte, schrumpfte sukzessive zusammen und implodierte letztlich. Für Meinrad Morger war das keineswegs eine neue Erfahrung: Schon einmal, zu Beginn der Neunzigerjahre, mussten Morger & Degelo ihr Büro von fünf Mitarbeitern wieder auf die beiden Partner verkleinern.

**Bitte stellen Sie Ihre Planung ein ...**

Eine grössere Entlassungswelle hat auch der Zürcher Architekt Jean-Pierre Dürig hinter sich. Im Oktober 1993 arbeiteten im Büro, das er damals noch zusammen mit Philippe Rämi führte, 18 Leute. Die Architekten hatten gerade den Wettbewerb für das Postbetriebszentrum in St. Gallen gewonnen. Alles musste schnell gehen. Dürig und Rämi bauten ihr Büro im grossen Stil aus. Als dann ein Fax mit der dünnen Meldung «Bitte stellen Sie die Planungsarbeiten sofort ein» eintraf, standen sie vor einem Scherbenhaufen. Sie mussten allen Mitarbeitern kündigen, übrig blieben einzig die beiden Büropartner. Da die meisten der Angestellten erst kurz zuvor angeheuert wurden, unterlagen sie nur einer einmonatigen Kündigungsfrist. «Aus rechtlicher Sicht sind



die Kündigungen problemlos», meint Jean-Pierre Dürig, «aber menschlich gesehen sind sie eine grosse Tragödie.» Es sei nie angenehm, Kündigungen auszusprechen zu müssen und gleichzeitig freundschaftliche Arbeitsbeziehungen zu strapazieren, ausserdem gehe bei jedem Abgang wertvolles Wissen verloren, bedauert Dürig.

Gut vier Jahre lang schlugen sich Dürig und Rami zu zweit durch und beteiligten sich vor allem an Wettbewerben. «Von 1997 an ging es wieder aufwärts, zuerst langsam, dann sehr schnell», erinnert sich der Architekt. Heute zählt das Büro wieder 30 Mitarbeiter, und doch ist das Risiko nach wie vor hoch. «Wegen tiefer Honorare können Büros wie unseres keine Reserven bilden», sagt Dürig. Hinzu komme, dass die Ban-

**Früher tonangebend: Erst vor kurzem bauten Morger & Degelo Architekten ihre Büros an der Spitalstrasse 8 in Basel um und aus. Nun suchen sie Nachmieter für ihre Räume in den oberen drei Etagen.**

ken den kleinen bis mittelgrossen Architekturbüros kaum mehr Kredite gewähren, sodass Durststrecken beinahe ausschliesslich über Schulden bei Freunden und Verwandten oder eben durch Entlassungen von Angestellten bewältigt werden können. «Man muss diese Spannung ertragen können», meint er, «sonst geht es nicht.» Dasselbe gilt natürlich auch für die angestellten Architekten, die sich ihrer Stellung nie sicher sein können. Auch deshalb arbeiten in den Wettbewerbsbüros vor allem junge Architektinnen und Architekten, die dort – frisch ab Studium – ihre «Wanderjahre» absolvieren. Solange sie keine Familie ernähren müssen, sind die Arbeitsverhältnisse unverbindlich und: Im ersten Jahr sind einmonatige Kündigungsfristen die Regel.

## Die Wanderarchitekten

Nicht viele junge Architektinnen und Architekten sind mit solchen Arbeitsbedingungen zufrieden, doch eine Gruppe von Wanderarbeitern hat sich mit der unsicheren Stellensituation arrangiert. Sie nutzen die Vorteile der Lage: Länger als fünf Jahre bleiben sie kaum im gleichen Büro sitzen. Diese jungen Architekten ziehen von Büro zu Büro – zu interessanteren Aufgaben oder dorthin, wo es mehr Geld zu verdienen gibt. Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen kann deshalb heute nicht nur für den Angestellten, sondern auch für den Arbeitgeber folgenreich sein: Die guten Arbeitskräfte bringen ihre Erfahrung und ihr Wissen in das Büro ihres neuen Arbeitgebers ein.

Andreas Ilg war und ist ein solcher Wanderarbeiter. «Mein längstes Arbeitsverhältnis dauerte ein Jahr», sagt der Architekt. In der Regel wurde er von den Architekturbüros für ein spezifisches Projekt eingestellt. Obwohl er die Möglichkeit gehabt hätte, länger zu bleiben, zog er die Wanderschaft vor. «Ich wollte mich nie fest binden, darum fühlte ich mich nie als Opfer», betont Ilg. Die feste Bindung an ein Büro hätte eigene Projekte verhindert. Heute arbeitet er ausschliesslich an Projekten mit, die ihn interessieren. Für Ilg eine ideale Lösung: «Das Risiko trage ich zwar selbst, ich genieße dadurch aber mehr Freiheiten», sagt er.

## Auf Entlassung eingestellt

Die unvorhersehbaren Markt-Schwankungen bringen auch losere Organisationsformen hervor. Etwa den Architektenverbund «sum architects» in Zürich. Gelesen als «Summe von Architekten», klingt der Name gesprochen wie «ein paar Architekten» auf Englisch. Christian Brunner, Yves Niederreuther, Andrej Volk, Luca Schmid und Shervin Taghavi betreiben eigene Architektur- und Visualisierungsbüros, einige als One-man-show, andere zu zweit. Für Wettbewerbe und grössere Aufträge schliessen sie sich in unterschiedlichen Konstellationen zusammen, «um die Stärken jedes Einzelnen ausschöpfen zu können», wie Brunner meint.

Einen ersten Erfolg konnten «sum architects» bereits verbuchen: In Sargans SG gewannen sie einen städtebaulichen Ideenwettbewerb für das Entwicklungsgebiet beim Bahnhof. Die temporäre Verbindung erlaubt den fünf Architekten die Arbeit nach den Möglichkeiten und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder aufzuteilen. Für jede Aufgabe wird ein Projektleiter bestimmt, jeder Mitarbeitende schreibt seine Arbeitsstunden auf und verrechnet diese mit dem Preisgeld oder dem Honorar. So gelingt es «sum architects», auch stärkere Schwankungen im Auftragsbestand auszugleichen. Zudem verabschieden sie sich vom unbedingten Glauben an das Wachstum – vielleicht ein Weg, um sich wirklich auf die Architektur konzentrieren zu können. •