

# Frauen in der Architektur

---

Vorstudie zur Entwicklung eines drittmittelfinanzierten  
Forschungsprojektes über fachkulturell relevante  
geschlechtergerechte Veränderungen in der Architektur

Professur für Entwerfen und Holzbau (TUM)  
Prof. Hermann Kaufmann

Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften (TUM GOV)  
Prof. Dr. Susanne Ihlen †

Professur für Soziologie und Gender Studies (LMU)  
Prof. Dr. Paula-Irene Villa Braslavsky



Der komplette Studienbericht inklusive Appendix steht unter  
[www.holz.ar.tum.de/forschung/gender-equity/](http://www.holz.ar.tum.de/forschung/gender-equity/)  
zum Download zur Verfügung.

# Frauen in der *Architektur*

# Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage, Motivation, Fragestellung.....	5
2. Vorgehen und Darstellung der Ergebnisse.....	6
2.1. Qualitative Forschung: Leitfadengeführte Interviews.....	6
Interviewleitfaden, Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen.....	6
2.2. Methodisches Vorgehen der Interviewauswertung.....	7
2.3. Quantitative Forschung – Zahlen, Daten, Fakten.....	7
3. ArchitektInnen an deutschen Universitäten und Hochschulen.....	9
3.1. Interviews.....	9
Rollenverständnis an der Hochschule.....	9
Entscheidungskriterien für ein Architekturstudium.....	10
Weitere Forschungsfragen.....	11
3.2. Zahlen, Daten, Fakten.....	11
Studium, Struktureller Drop-out, StudienabbrecherInnen + AbsolventInnen Architektur.....	12
Wissenschaftliches Personal an der Architekturfakultät (TUM)....	12
SHE FIGURES 2015 – Gender in Research and Innovation.....	14
3.3. Handlungsempfehlungen.....	15
3.4. Forschungsfragen.....	16
4. Frauen in der Architekturpraxis.....	17
4.1. Interviews.....	17
Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
Freiwilligkeit als Legitimierung der Ungleichheiten.....	18
Das Problem der Vereinbarkeit in der Architektur.....	19
Selbstständigkeit vs. Architekturbüro vs. Behörde.....	21
Fazit.....	24
Forschungsfragen.....	25
4.2. Zahlen, Daten, Fakten.....	25
Delta zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg.....	25
StudienabsolventInnen und Kammereintritte von ArchitektInnen im Vergleich (7 Jahre bis Eintritt).....	26
HochbauarchitektInnen in der Kammer registriert.....	28
Arbeitszeitmodelle in der Architektur.....	28
Geschlechterspezifisches Lohngefälle in der Architektur – Gender Pay Gap.....	29

5. Fachkultur.....	31
5.1. Interviews - Architektur als Männerberuf.....	31
<i>Das Architekturbüro als Arbeitsort.....</i>	32
<i>Arbeitsort Baustelle.....</i>	33
<i>»Weibliche« und »männliche« Eigenschaften –     wie Kompetenzen den Geschlechtern zugeordnet werden.....</i>	35
<i>Fehlende weibliche Vorbilder.....</i>	37
<i>Potentielle Mutterschaft und damit potentieller Ausfall als     Karriere-Hemmnis.....</i>	40
<i>Fazit.....</i>	40
<i>Forschungsfragen.....</i>	41
5.2. Berufsmythos „Der Schöpfer“.....	41
<i>Der Berufshabitus in der Architektur.....</i>	42
<i>Idealisierte Vorstellungen des Berufes.....</i>	43
<i>Ein ambivalentes Verhältnis zum Berufsmythos.....</i>	44
<i>ArchitektInnen als »AllrounderInnen«.....</i>	46
<i>Der Berufshabitus im Wandel?.....</i>	47
<i>Fazit.....</i>	49
<i>Forschungsfragen.....</i>	49
5.3. Zahlen, Daten, Fakten.....	50
<i>Architektinnen in der öffentlichen Wahrnehmung.....</i>	50
<i>Vortragende und Ausstellende in der     Architekturgalerie München.....</i>	50
<i>Deutscher Architekturpreis.....</i>	51
6. Literaturrecherche.....	53
7. Fazit.....	54
<i>Forschungsfragen.....</i>	54
8. Abbildungsverzeichnis.....	56
9. Literaturverzeichnis.....	57
10. Impressum.....	60



# I. Ausgangslage, Motivation, Fragestellung

Die Ausbildungssituation an deutschen Universitäten und Hochschulen ist gut. Seit Jahren steigen die Zahlen der StudienanfängerInnen. Der Frauenanteil ist seit 1998 nahezu ausgeglichen, allerdings verteilen sich Männer und Frauen unterschiedlich auf verschiedene Studiengänge.

So ist beim Architekturstudium der Frauenanteil inzwischen deutlich größer. 2006 studierten in den Architekturstudiengängen in Deutschland erstmals hälftig Frauen und Männer, 2016 waren 58 % der Architekturstudierenden Frauen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Weg Architektinnen nach Abschluss ihres Studiums einschlagen. Der hohe Anteil an Absolventinnen spiegelt sich weder in Führungspositionen in der Praxis, noch im akademischen Bereich wider. Bei den Top 20 der Architekturbüros in Deutschland im Jahr 2017 ist kein Büro dabei, das allein von einer Frau oder einem Team aus Frauen geführt wird. Gleichzeitig liegt das Einkommen von in Vollzeit angestellten Architektinnen knapp 30% unter dem ihrer männlichen Kollegen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie „Geschlechtergerechtigkeit in der Architektur“ sollte untersucht werden, wohin sich Architektinnen entwickeln und ob es einen strukturellen Drop-out gibt, der durch fachkulturell begründete Exklusionsmechanismen dazu führt, dass Frauen nicht in ihrem Beruf ankommen bzw. dort nicht in Führungspositionen gelangen. Vorhandene Daten und Statistiken wurden analysiert und interpretiert. Hierbei zeigte sich, dass die Datenlage sehr dünn und unzureichend ist. Zudem werden vorliegende Daten teilweise falsch interpretiert. Anhand von ExpertInneninterviews wurde ein tieferer Einblick in die Fachkultur herausgearbeitet. Hierzu wurden weibliche und männliche Architekturschaffende aus unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen befragt, sowie Personen, die Architektur zwar studiert haben, den Beruf aber nicht ausführen. Unsere Studie ist ein gutes Fundament für weitere Forschung.

# 2. Vorgehen und Darstellung der Ergebnisse

Für die Studie wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt, bei dem qualitative und quantitative Forschungsmethoden kombiniert werden. Ziel war es, die Situation von Frauen in der Architektur, ihre Studien- und Arbeitsverhältnisse aufzubereiten und quantitativ darzustellen. In einem weiteren Schritt wurde anhand von ExpertInneninterviews ein tieferer und auf Deutungen fokussierter Einblick in die Fachkultur herausgearbeitet, sowie geschlechtsspezifische Einstellungen, Motive und Erlebnisse in Bezug auf das Architekturstudium und den Architekturberuf rekonstruiert. Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse wird ein Forschungsantrag formuliert, der notwendige, vertiefende Fragestellungen umsetzt, sowie handlungsorientierte Konzepte für Architekturfakultäten und ihre Kooperationspartner entwickelt.

## 2.1. Qualitative Forschung: Leitfadengeführte Interviews

### Interviewleitfaden, Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen

Insgesamt wurden 21 Männer und Frauen telefonisch befragt, die ein Architekturstudium absolviert haben. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde versucht, eine möglichst heterogene Gruppe hinsichtlich der Kriterien Alter, Geschlecht, regionaler Ansiedlung und Tätigkeit (selbständig, angestellt, Behörde) abzubilden. Neben ArchitektInnen, die im Hochschulbereich und/ oder in der Büropraxis tätig sind, wurden auch Personen befragt, die nicht mehr im klassischen Architekturberuf tätig sind, also sogenannte Drop-outs.

Geschlecht	w	m				
	15	6				
Regionale Verteilung	O	W				
	7	14				
Jahrgang	1950-59	1960-69	1970-79	1980-89		
	4	5	5	7		
Beschäftigung	A	B	P	S	S-P	D
	5	3	1	6	3	3

Legende Beschäftigung  
A: Angestellt im Architekturbüro; B: Angestellt in Behörde; P: Professur; S: Eigenes Büro bzw. PartnerIn; P-S: Professur und eigenes Büro; D: Drop Out; O/W: in Ost-/ Westdeutschland tätig  
Tabelle 1: Verteilung der Auswahlkriterien der InterviewpartnerInnen

Das leitfadengestützte Interview ist eine Methode aus der empirischen Sozialforschung, die qualitative Daten liefert. Ziel ist es, Erfahrungen und Sichtweisen von AkteurInnen in einem mündlichen Gespräch zu erheben und damit tiefere und breitere Einblicke in das Forschungsthema zu gewinnen. In unserem Fall ist das Thema die Fachkultur des Architekturstudiums, die Praxis als ArchitektIn, die Wahrnehmung und Bewertung eigener Erfahrungen im Feld und Ähnliches. Vor und während der Durchführung der Interviews wurde der Interviewleitfaden auf seine Anwendbarkeit geprüft. Die Ergebnisse dieser Phasen flossen in einer Optimierungsschleife in die Weiterentwicklung des Fragebogens ein („Grounded Theory“), die Deduktion und Induktion kombiniert.

Der Interviewleitfaden umfasste folgende übergeordnete Themenbereiche:

- Einstieg/ Vorstellung
- Bisheriger berufliche Werdegang
- Studium/ Ausbildung/ Beruf
- Was macht einen Architekten/ eine Architektin aus?
- Was ist am Architekturberuf am interessantesten?
- Drop-out
- Frauen in der Architektur

Am Ende des Interviews wurden demografische Angaben erhoben und schriftlich festgehalten. Dazu gehören: Geschlecht, Alter, Geburtsort, Familienstand, Kinder und deren Geburtsjahre, Abschlussjahr, Studium und Hochschule. Der aktuelle Leitfaden findet sich im Appendix.

## 2.2. Methodisches Vorgehen der Interviewauswertung

Zur Datensicherung wurden die am Telefon geführten Interviews mit dem Einverständnis der Befragten auf Tonband aufgezeichnet. Die Datenaufbereitung erfolgte durch wortwörtliches Abschreiben des Gesagten durch eine Transkriptionsfirma. Es folgte eine Kategorienbildung, die anhand der Forschungsziele definiert wurden. Im nächsten Schritt wurde das vorliegende Material codiert und die ExpertInnenaussagen wurden interpretiert. Die Interpretation wurde durch den Bezug auf den aktuellen Forschungsstand überprüft.

## 2.3. Quantitative Forschung – Zahlen, Daten, Fakten

Datengrundlage für die quantitative Untersuchung waren in erster Linie Daten aus offiziellen Statistikdatenbanken (Destatis) und aus Erhebungen der Bundesarchitektenkammer. Weitere quantitative Ergebnisse wurden durch Erhebungen an der Architekturfakultät der Technischen Universität München oder an anderen Institutionen gewonnen.

Zur Einordnung der Datenlage die folgenden Hinweise:

- Hochschulinterne Daten (TU München) auf der Grundlage einer digitalen Datenerfassung wurden bislang nicht erfasst und liegen nicht vor. Die Da-

tenerhebung erfolgte teilweise durch Auszählung von Listen.

- Hochschulübergreifende Daten hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen/ DoktorandInnen/ ProfessorInnen an deutschen Architekturfakultäten werden statistisch nicht erfasst und liegen derzeit nicht vor.
- Eine wichtige Zahl ist die der Neueintritte von Männern und Frauen in die jeweiligen Landesarchitektenkammern. Diese Zahlen liegen nicht separat vor, erfasst werden immer die insgesamt registrierten Zahlen von ArchitektInnen. Dieses Bild ist verfälscht, da hier auch der große Männeranteil, der noch aus den 1980er und 1990er Jahren stammt, abgebildet wird. Im Rahmen der Studie erfolgte eine Analyse, die auf Angaben von 9 (von insgesamt 16) Länderkammern basiert. Dabei wurde die Anzahl der Neueintritte in die jeweilige Länderarchitektenkammer über einen Zeitraum von 10 Jahren abgefragt. Die Methoden zur Ermittlung der zur Verfügung gestellten Zahlen konnten nicht überprüft werden. Die Zahlen zeigen eine eindeutige Tendenz, nämlich dass Frauen und Männer entsprechend den AbsolventInnenzahlen gleichermaßen in den Kammern ankommen (s. Abb. 4). Eine wissenschaftlich fundierte Zahlenerhebung stellt ein Forschungsdesiderat dar.
- Für die Überprüfung der Kategorie „Architektinnen in der öffentlichen Wahrnehmung“ wurden Vorträge und Ausstellungen der vergangenen Jahre in zwei relevanten Plattformen (Architekturgalerie München, AIT) untersucht und der dort vertretene Frauenanteil ausgezählt; mit dem Ergebnis, dass Architektinnen in der Öffentlichkeit deutlich unterrepräsentiert sind.

Bezüglich der Ergebnisse der quantitativen Erhebungen wird auf folgende Punkte hingewiesen:

- Auf Grund von Rundungen der Prozentwerte kann es bei einigen Werten zu Abweichungen der Summe von 100 kommen.
- Das vorliegende Datenmaterial zu Architekturschaffenden ist begrenzt. Ein Großteil der Zahlen bezieht sich auf die Erhebungen der Bundesarchitektenkammer. Die Bundeskammerstatistik wird jährlich auf Basis der Angaben der Architektenkammern der Länder über die Anzahl der in den jeweiligen Kammerlisten eingetragenen ArchitektInnen zum Stichtag 1. Januar des jeweiligen Jahres erhoben. Dabei ist zu beachten, dass diese Zahlen nicht alle in der Architekturbranche tätigen Personen erfassen, sondern nur die in den jeweiligen berufsständischen Kammern eingetragenen Personen.
- Die Zahl der angestellten AbsolventInnen eines Architekturstudiums und der Stadtplanung, die keine Kammermitglieder sind betrug im Jahr 2017 13% aller MitarbeiterInnen in Architekturbüros. Eine Differenzierung der Zahlen nach Geschlecht liegt nicht vor. (statista)
- Weiteres Zahlenmaterial basiert auf den Grundlagen des statistischen Bundesamtes (DeStatis). Die jeweils verwendeten Methoden zur Datenerhebung können anhand der Quellenangabe recherchiert werden.

# 3. ArchitektInnen an deutschen Universitäten und Hochschulen

## 3.1. Interviews

### Rollenverständnis an der Hochschule

Bei der Auswertung der Interviews entsteht der Eindruck, dass die Studienzeit trotz der hohen, zeitintensiven Arbeitsbelastung meist als konfliktfreie Zeit dargestellt wird, die vorwiegend als positiv und bereichernd empfunden wurde. Diese Annahme wird auch durch die geringe Abbruchquote untermauert (s. S. 11).

---

*„Das Studium fand ich sehr gut, hat mir viel Spaß gemacht, und also es soll ja auch Spaß machen. Doch, hat Spaß gemacht, war arbeitsintensiv, ja, war gut.“*

weiblich, 36, angestellt

---

Von Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts wird kaum berichtet. Dies mag auch daran liegen, dass die Studienzeit bei einigen der InterviewpartnerInnen bereits länger zurückliegt, und der Blick verklärt oder schwach wird. Doch auch die jüngeren GesprächspartnerInnen berichten kaum von ungleicher Behandlung aufgrund ihres Geschlechts. Möglicherweise beginnen Frauen, die sich für einen technischen, männerdominierten Bereich entscheiden, bereits mit der Erwartungshaltung das Studium, eine Außenseiterposition innezuhaben. Den Studentinnen der Architektur scheint bereits vor dem Studium klar zu sein, dass sie in eine Männerdomäne kommen.

---

*„Das war männerlastig, womit ich eigentlich immer ganz gut zurechtkam. Und habe das auch noch nicht so wie im späteren jetzt, im Beruf ist ja noch mal anders, wenn es männerlastig ist. Aber im Studium macht das noch Spaß.“*

weiblich, 30, angestellt

---

---

*„Also ich glaube, es ist ein anderes Verhältnis als junge Frau wie als junger Mann. Ich habe das nicht so gemerkt, weil man ist das ja gewöhnt, aber ich habe das gemerkt, wir hatten auch mehrere, aber vor allem der eine Professor, der war schwul, und da habe ich gemerkt, wie sehr der doch irgendwie manche Studenten bevorzugt hat. Und ich glaube, dass es umgekehrt wahrscheinlich auch so ist, dass doch irgendwie Professoren dann irgendwelche Mädchen, also Studentinnen, auch bevorzugt haben, ohne dass die Leistung vielleicht entsprechend war.“*

weiblich, 36, angestellt

---

## Entscheidungskriterien für ein Architekturstudium

Aus vielen Aussagen lässt sich herauslesen, dass die Entscheidung für ein Architekturstudium auf einer diffusen Neigung zu dem beruhte, was man sich unter Architektur vorstellte. Oft gab es keine Vorbilder, ArchitektInnen waren den meisten weder persönlich, noch als „große Namen“ bekannt. Meist war kein klares Bild der Studieninhalte vorhanden.

---

*„Im Grunde genommen die Aussicht auf eine kreative Arbeit [ausschlaggebend, Architektur zu studieren], einfach Freude daran, obwohl ich zugegebenermaßen damals nicht wusste, worauf ich mich wirklich einlasse, und auch keine architektonische Vorbildung habe. (...) Also ich habe keine Architekten in der Familie, also dass ich im Grunde genommen relativ unbedarft da rangegangen bin und ja, also dann im Laufe der Zeit eigentlich erst verstanden habe, was es genau damit auf sich hat, auch mit der Arbeit dann unter Umständen, die man dann wirklich macht.“*

weiblich, 37, selbständig

*„Also ich habe am Anfang vom Studium gar nicht so viele Erwartungen gehabt an das Studium. Ich habe mich erst mal davon beeinflussen lassen, was so kommt.“*

männlich, 31, angestellt

---

Eine Vorstellung des Berufsbilds und des Berufsalltag entwickelte sich bei fast allen Interviewten erst im Laufe des Studiums, vor allem durch Praktika und Mitarbeit in Büros, oftmals sogar erst innerhalb der ersten beruflichen Station. Dies wird teilweise als Herausforderung angesehen.

---

*„Das Bild [des Architekten] hat sich bei mir dann erst so im Laufe der ersten Semester bis/ also über die Praktika hat sich das erst entwickelt. Und da war ich vorher relativ unbefangen.“*

männlich, 31, angestellt

*„...also ich hatte sofort nach dem Bachelor angefangen zu arbeiten und habe eben dann den Master parallel zur Arbeit gemacht, weil ich empfunden habe, dass man viel zu lange studiert und viel zu wenig in diesem Studium vom Berufsbild mitbekommt, so dass man eigentlich gezwungen ist, schnell und viel in die Praxis zu gehen, um da eigentlich mehr und mehr zu verstehen, was mache ich alles als Architekt, was muss ich können.“*

weiblich, 31, selbständig

---

Dass zur Vorbereitung auf die Büropraxis das Studium der Architektur nicht ausreicht, ist zumindest den AusbilderInnen bewusst. Studienbegleitende Praktika können diese Ausbildungslücke schließen (Groihofer, 2013; Spiegel ONLINE, 2016). Ob falsche Erwartungshaltungen und das fehlende Wissen über den tatsächlichen Beruf von ArchitektInnen mit dem Verschwinden der Frauen vom Arbeitsmarkt, die erfolgreich ein langwieriges und arbeitsintensives Studium absolviert haben, zusammenhängt, muss weiter erforscht werden. Besonders zu Studium (Groihofer, 2013; Kuhlmann, 2012; Spiegel ONLINE, 2016) Berufseinstieg (Adams, 2016) und Karriereentwicklung (Adams, 2016; Jautz, 2000) besteht noch aktueller Forschungsbedarf.

## Weitere Forschungsfragen

- Untersuchung der Motivation und Erwartungshaltung von Studierenden vor, während und nach Abschluss des Architekturstudiums
- Veränderung des Berufsbildes während des Studiums
- Interviews | Umfrage mit Architekturstudierenden an Universitäten und Hochschulen, um geschlechterspezifische Aspekte während des Studiums genauer zu untersuchen, und damit ggf. auf eine fachkulturelle Prägung bereits während des Studiums zu schließen
- Was sagen ProfessorInnen und Lehrende über die Studierenden?
- Alumni-Befragung: Verbleibsstudie, Karriereentwicklungen

## 3.2. Zahlen, Daten, Fakten

Im Vergleich ausgewählter europäischer Länder befindet sich Deutschland hinsichtlich der ArchitektInnendichte auf Platz 7 (s. Appendix). Damit liegt Deutschland im oberen Drittel mit ca. 1,3 Architekten und Architektinnen pro 1000 EinwohnerInnen. Trotz hoher ArchitektInnendichte ist der Frauenanteil in Deutschland im europäischen Ländervergleich gering: Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Architekturschaffenden aller europäischen Länder, befindet sich Deutschland hin-

sichtlich des Frauenanteils in der hinteren Mitte auf Platz 15 von 25. Dabei fällt auf, dass Länder im Verhältnis die meisten Architektinnen vorweisen können, in denen es nur wenig Unterstützung vom Staat für Familien bei der Kinderbetreuung gibt, wie beispielsweise Griechenland, Bulgarien und Kroatien. Im Gegensatz dazu ist in den skandinavischen Ländern, die bekannt sind für ihre vorbildliche Familienpolitik und hohe Frauenerwerbsquote, mit Frauenanteilen von 44% bis 51% die Verteilung ausgewogen. Frankreich gilt als Land, in dem Frauen Kinder und Beruf besonders gut vereinbaren können, dennoch sind nur rund ein Drittel der ArchitektInnen dort Frauen (Veil, 2003). Im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Profession der Architektur ergibt sich für Europa also kein schlüssiges Bild (Volpp, 2016). Die Ursächlichkeit von Kinderbetreuung muss zugunsten komplexerer Beschreibungen zurück gewiesen werden. Im Übrigen sind auch viele Architekten Väter, und haben also auch eine Kinderbetreuungsfrage zu lösen. Auch hierzu besteht Forschungsbedarf. Die hohe ArchitektInnendichte in Deutschland lässt auf einen hohen Druck auf die Architekturbranche in Bezug auf Auftragsakquise schließen. Die seit 2016 kontinuierlich zunehmende Erwerbstätigkeit und die Nachfrage nach ArchitektInnen erreichten erst 2017 einen Höchststand im 10-Jahresvergleich. Der Umsatz im Bauhauptgewerbe erreichte 2005 einen Tiefpunkt und wächst bedingt durch niedrige Zinssätze und einem anhalten Wachstum im Wohnungsbau seither kontinuierlich. Das bedeutet, dass die positive Tendenz bezüglich der allgemeinen Auftrags- und Beschäftigungsstruktur in der Architekturbranche erst seit wenigen Jahren greift.

## Studium, Struktureller Drop-out, StudienabbrecherInnen + AbsolventInnen Architektur

Insgesamt steigt die Anzahl der Architekturstudierenden seit den frühen 70er Jahren kontinuierlich an. Lag die Zahl 1973 bei 17.190 Studierenden mit einem Frauenanteil von ca. 17 %, so gab es 1997 ein Hoch: die Studierendenzahlen lagen bei 49.733 - mit einem Frauenanteil von bereits 43,9 %. 2006 wurde erstmals die Parität zwischen Frauen und Männern im Architekturstudium erreicht. Seither steigt der Frauenanteil bei den Studierenden stetig, seit 2007 sind circa 60% der StudienanfängerInnen weiblich.

Die Abbruchrate liegt unter allen Architekturstudierenden mit 24% unter dem Durchschnitt aller Fächer. Im Bereich der Ingenieurwissenschaften hat die Architektur mit Abstand die geringsten Abbrecherraten [sic] (Ingenieurwissenschaften gesamt 33%, Architektur 24%, (Heublein, Richter, Schmelzer, & Sommer, 2014). Diese Zahlen lassen auf eine hohe Zufriedenheit und auf eine hohe Identifizierung mit dem Studium schließen. Dieser Eindruck wird im Rahmen der Interviews bestätigt. Ein struktureller Drop-out während des Studiums lässt sich nicht erkennen.

## Wissenschaftliches Personal an der Architekturfakultät (TU München)

Ein Teil der Studie untersucht die Zahlen an der Architekturfakultät der TU München. Diese Ergebnisse sollen der Entwicklung von Maßnahmen dienen, die im Rahmen der diversityorientierten Zielvereinbarungen mit der TUM angewendet und erprobt werden.

Bislang findet an der Architekturfakultät der TU München keine kontinuierliche, digitale Datenerhebung zur Geschlechterverteilung statt. Eine Datenerhebung ist für die

Erfassung des Status Quo als Grundlage für die Umsetzung der Gleichstellungsziele der Architekturfakultät zwingend notwendig und wird im Rahmen der Studie dringend empfohlen. Aus diesem Grund kann nur eine Momentaufnahme der Situation und keine Entwicklung aufgezeigt werden. Aus dieser Momentaufnahme ergibt sich durchaus dringender Handlungsbedarf.

## Wissenschaftliches Personal an der Architekturfakultät (TU München)

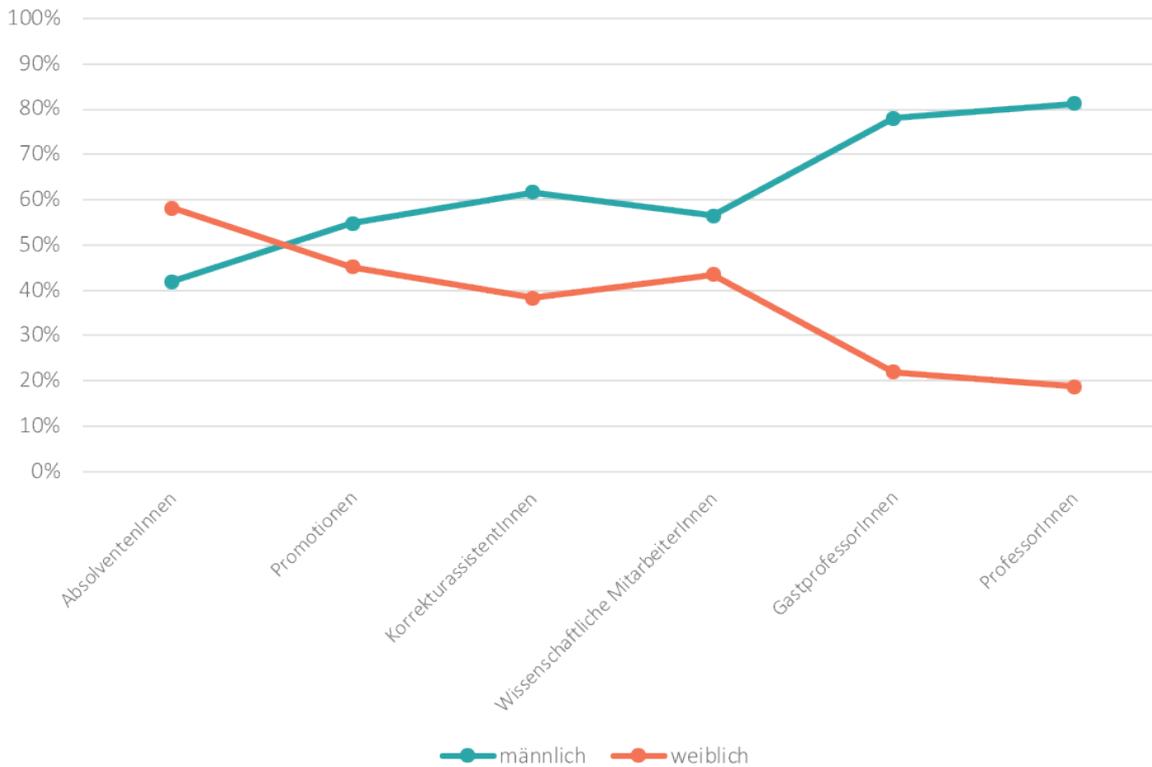


Abb. 1: Wissenschaftliches Personal im Fachbereich Architektur. Quelle: TU München

Zahlen aus dem Jahr 2014, 2015 und 2016 wurden als Grundlage für eine Darstellung des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen wissenschaftlichen Arbeitens an der Universität verwendet. Hier stellt sich ein vergleichbares Bild dar wie bei der sogenannten EU-weiten She-Figures (siehe Abb. 2). Die She-Figures zeigen den Frauenanteil eines typischen akademischen Karrierewegs. Grundlage sind jährliche Erhebungen der Europäischen Union. Stellen Frauen in der ersten Stufe der akademischen Ausbildung im Bereich der Studierenden und AbsolventInnen noch eine Mehrzahl dar, so kehrt sich das bei den Promotionen bereits um. Die Kluft vergrößert sich beim Anteil der Frauen in den Positionen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Hier stellt sich die Frage, weshalb der Sprung von 58% Absolventinnen zu 38% Korrekturassistentinnen so groß ausfällt. An diese Tätigkeit ist keine weitere Anforderung als der Abschluss des Studiums gestellt. Der geringe Frauenanteil lässt sich hier nicht rechtfertigen und ist vermutlich einer fehlenden Aufmerksamkeit hinsichtlich der Parität bei der Stellenbesetzung zuzuschreiben.

# SHE FIGURES 2015 Gender in Research and Innovation

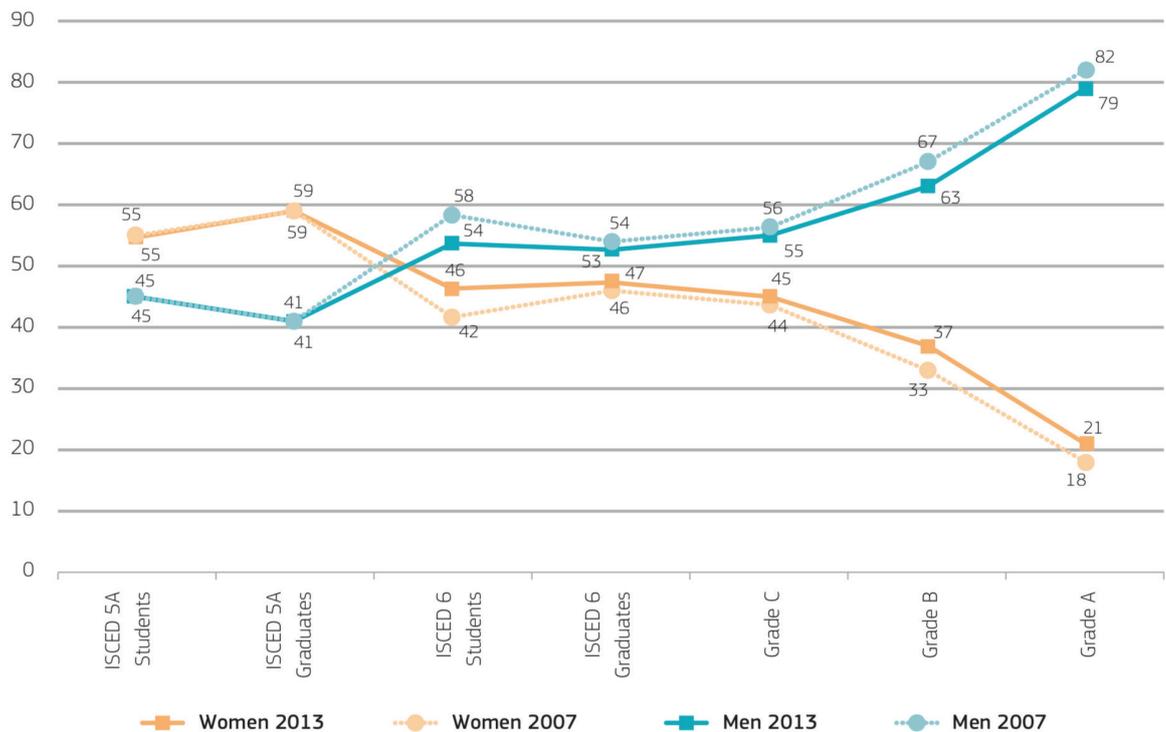


Abb. 2: Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2007-2013. Quelle: Women in Science database

Die größte Lücke lässt sich auf der höchsten Ebene der akademischen Karriereleiter beobachten, wo Frauen nur mit 20% vertreten sind. Im Vergleich liegt der Anteil von nichtwissenschaftlichem Personal im gleichen Betrachtungszeitraum bei knapp 70%. Der evidente sehr große Unterschied weist darauf hin, dass an der Architekturfakultät großer Handlungsbedarf besteht, um die geschlechtsspezifische Kluft auf den höchsten Ebenen des akademischen Karriereweges zu verringern.

Nicht formalisierte Bewerbungs- und Karriereverläufe in der Architekturbranche erschweren diese Prozesse. Dies trifft sowohl auf Teile der Hochschule zu, als auch auf die Praxis: Offene Stellen werden oftmals nicht ausgeschrieben, sondern über persönliche Bekanntschaften und Mund-zu-Mund-Propaganda weitervermittelt. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt zur Tätigkeit an den Hochschulen findet sich in der Literatur: Da in der Architektur eine Hochschultätigkeit Karrieren zwar optimiert, Karrierechancen aber grundsätzlich in der Praxis – und nicht an der Hochschule – vergeben werden, gerät die vermeintlich attraktive Hochschultätigkeit leicht zur (Frauen-)Falle (Schumacher, 2004).

### 3.3. Handlungsempfehlungen

Einen wichtigen Schritt stellen die Datenerhebung und eine damit verbundene Selbstverpflichtung zur Kontrolle dar. Hier kann im Bereich der Einstellung des wissenschaftlichen Mittelbaus ohne allzu große Anstrengungen aktiv an einer Parität gearbeitet werden. Gleiches gilt für die Stellenbesetzung von KorrekturassistentInnen. Die paritätische Besetzung von GastprofessorInnenstellen wird von Seiten des Dekanats bereits aktiv befördert. Im Rahmen von Berufungsverfahren muss mit Nachdruck an einer paritätischen Besetzung der Gremien gearbeitet werden. Mindestens genauso wichtig ist jedoch der professionelle Umgang mit dem Thema Gender & Diversity. Hierzu bieten sich Schulungen für ALLE TeilnehmerInnen eines Berufungsverfahrens an. Auch Vorträge und Expertise zum Thema sollten in der Fakultät verankert werden. Dies ist notwendig, um den impliziten Gender Bias zu vermeiden, der nach wie vor die Wissenschaft prägt. Gender Bias bedeutet, dass Frauen und Männer meist unabsichtlich und unbewusst in wissenschaftlich relevanten Aspekten wie Leistung, Kompetenz usw. unterschiedlich betrachtet, behandelt und bewertet werden, auch wenn es dafür keine objektive Begründung gibt. Ein besonderer Fokus muss auf die – auch im Gleichstellungsmonitoring für Berufungsverfahren der TU München abgefragte - aktive Rekrutierung von möglichen Kandidatinnen gerichtet werden.

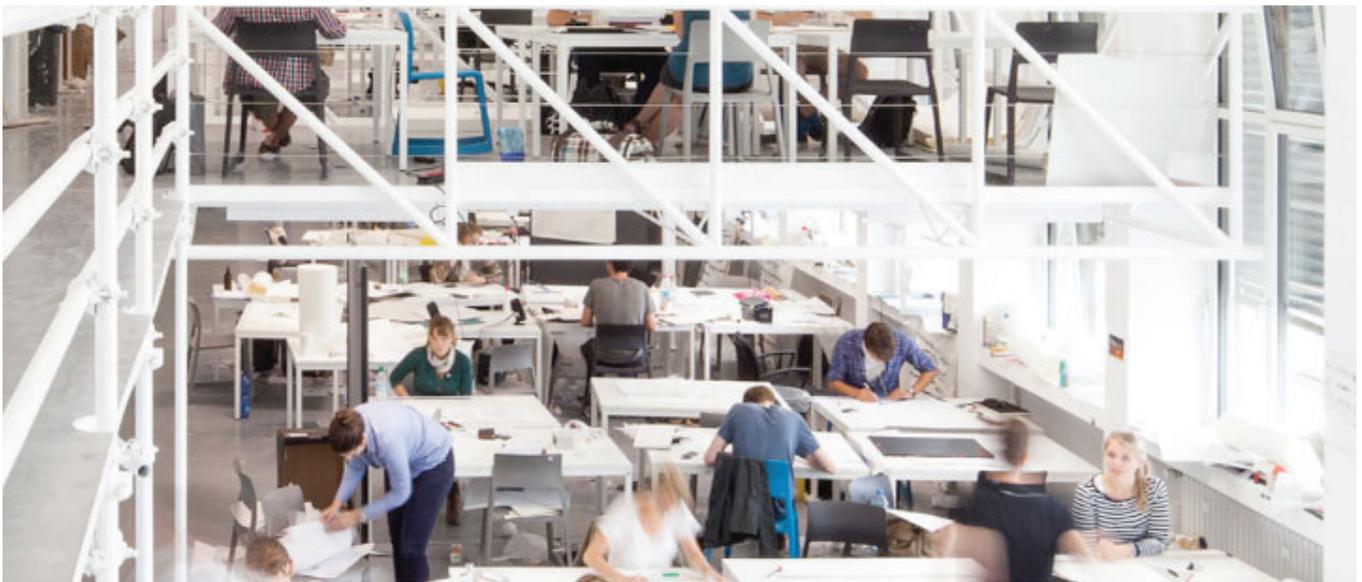


Abb. 3: Foto: Matthias Kestel

## 3.4. Forschungsfragen

- Wie stellt sich die Verteilung von Männern und Frauen bei der Besetzung verschiedener Karrierestufen im akademischen Architekturbetrieb deutschlandweit dar?
- Wie viele AbsolventInnen sind nach Abschluss des Studiums nicht im Architekturberuf tätig?
- In welchen Bereichen der Architekturbranche (akademische Laufbahn, angestellt, selbständig ...) entwickeln sich AbsolventInnen?
- In welchen Tätigkeitsbereichen sind AbsolventInnen beschäftigt (Wettbewerb, Werk- und Detailplanung, Projektmanagement, Technischer Verwaltungsdienst...)?

# 4. Frauen in der Architekturpraxis

## 4.1. Interviews

Trotz einer steigenden Anzahl an weiblichen Architekturstudentinnen an Universitäten und Hochschulen bleiben Frauen in der Architekturpraxis unterrepräsentiert. Die Vermutung liegt nahe, dass ein Hauptgrund für dieses Ungleichgewicht die männlich geprägte Fachkultur der Architektur darstellt, die mit großen Herausforderungen für Frauen verbunden ist (u.a. Heß, 2012; Kullack, 2011; Volpp, 2016; Weiske, 2001). So ist ein häufiges Argument, dass die Berufspraxis an starke traditionelle, als männlich kodierte Werte gebunden ist, und insbesondere die mangelnde Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Problem darstellt oder sogar zum Drop-out führt (vgl. Dörries, 2011a; Grewe, 2018; Volpp, 2016). Die Interviews sollen einen besseren Einblick in die berufliche Situation der ArchitektInnen geben und der Frage nachgehen, auf welche Art und Weise das asymmetrische Geschlechterverhältnis in der Architektur zum Ausdruck kommt und welche subjektiven Deutungsmuster von Geschlecht und Geschlechterdifferenz damit verbunden sind. Welchen Einfluss haben Berufshabitus und gesellschaftliche Strukturen auf die Frage, warum so wenige Architektinnen in der Berufspraxis vertreten sind?

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine Familienkonstellation, die eine ungleiche Arbeitsteilung der Geschlechter zu Grunde legt, wird heute gerne mit dem Adjektiv ‚traditionell‘ betitelt. Sie beruht auf der Vorstellung einer natürlichen, biologischen und anatomischen Unterscheidung von ‚Mann‘ und ‚Frau‘ und ordnet Frauen dem Privaten, dem Gefühl, der Passivität, Männer der Öffentlichkeit, dem Verstand und der Aktivität zu. Das Regime der dualistischen Geschlechtsopposition zeigt sich dabei vor allem in der ungleichen Arbeitsverteilung der Geschlechter: Die Reproduktionsarbeit und Hausarbeit („Care“) gilt als weiblich, während der Mann der Erwerbstätigkeit nachgehen soll. Innerhalb dieser hierarchischen Verknüpfung sind Frauen den Männern untergeordnet und finanziell von ihnen abhängig. Trotz Fortschritt und feministischen Bewegungen, die einen Wandel der Geschlechterverhältnisse mit sich bringen, ist dieses Familienmodell auch heute noch tief in die Gesetze, Regelungen und öffentlichen Angebote sowie in den subjektiven Deutungen der Menschen in der Bundesrepublik Deutschland eingeschrieben und dient vor allem in Westdeutschland auch heute noch als ein leitendes Familienbild (vgl. Bothfeld, 2008; Ebenfeld, 2011).

Trotz voranschreitender Modernisierungsprozesse, die das traditionelle Familienbild als rückständig darstellen lassen, beschränken sich Gleichheitsnormen hauptsächlich auf die Dimension des Diskurses. So ist eine „rhetorische Modernisierung“ aufzufinden (Wetterer, 2002) die bedeutet, dass in Deutschland zwar durchaus die Annahme und das Selbstbild herrscht, dass eine Gleichberechtigung/ Gleichheit zwischen den Geschlechtern besteht und dass dies unbedingt wünschenswert sei – „in der Praxis (ist) jedoch immer noch eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung vorhanden“ (Greusing, 2018). Es gibt deutliche Indikatoren, dass das Bild

des Mannes als (Haupt-)Ernährer faktisch noch erhalten bleibt und die Care-Arbeit in Deutschland weiterhin überwiegend von Frauen ausgeführt wird (Meuser, 2012; Wetterer, 2002). Dies im Übrigen besonders dann, wenn Männer Väter werden. Väter verbringen durchschnittlich mehr Zeit in der Erwerbstätigkeit als kinderlose Männer (Klünder, 2017)

## Freiwilligkeit als Legitimierung der Ungleichheiten

In den geführten Interviews wird deutlich, dass viele der Befragten heutzutage noch immer – oder besser gesagt wieder – von einem derartigen ‚traditionellen‘ Familienbild ausgehen:

---

*„Und jetzt die neueste Generation scheint sich wieder zurück zu entwickeln zu Heim und Herd, weil so schön ist Zuhause zu sitzen und dem inneren Ruf des Kindes zu folgen.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Ein häufiger Grund für diese (Re-)Traditionalisierung ist laut den Befragten, dass Frauen andere Prioritäten setzen als Männer. Für Frauen sei Familie letztendlich wichtiger als Arbeit und Karriere. So entsteht ein naturalisiertes Bild, dass Frauen ‚freiwillig‘ zu Hause zu bleiben, weil Muttersein eine biologisch erwünschte Rolle ist und demnach auch automatisch eine größere Priorität im Leben einnimmt als eine berufliche Karriere:

---

*„Dass aber viele Frauen auch aus sich heraus ihre Priorität doch nach wie vor, also aus eigenen Entscheidungen im Familienleben auch sehen. Also, dass viele Frauen auch freiwillig und gerne eher sagen, sie arbeiten weniger zugunsten der Familie. Und das machen Männer nach wie vor, glaube ich, eher seltener.“*

männlich, 31, angestellt

---

So kann dies jedoch auch auf Seiten der ArbeitgeberInnen frustrierend wirken, wenn Frauen weitere Job- und Aufstiegsmöglichkeiten nicht wahrnehmen wollen:

---

*„Manche wollen keine Projektleitung machen. Viele sogar (...). Jetzt hat sie das Kind. Jetzt ist sie ein Jahr raus. Jetzt haben wir ihr angeboten, komme doch einen halben Tag die Woche. Nein. Naja. Und dann kommt sie und machen wir jetzt mit ihr eine Teilzeitgeschichte. Okay. Das wird nicht einfach als Projektleiterin. Das ist aber auch gar nicht der Wunsch.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Damit wird, ob bewusst oder nicht, den Frauen bis zu einem gewissen Grad eine eigene ‚Schuld‘ für die geringeren Aufstiegschancen und der ungleichen Arbeitsverteilung gegeben, da dies eine aktive und freiwillige Entscheidung der Frauen ist.

## Das Problem der Vereinbarkeit in der Architektur

Auch wenn viele Frauen den Wunsch hegen, trotz Familiengründung weiterhin zu arbeiten, scheitert das häufig an der Möglichkeit, dies beides in der Kombination zu können. So wird der Architekturberuf als ein sehr zeitintensiver Beruf mit hohen Ansprüchen erlebt, der eine 100-prozentige Verfügbarkeit erfordert und somit zu einer starken Entgrenzung von Privat- und Berufsleben führt (Forlati, Silvia, Isopp, & Riß-Retschitzegger). Damit die Vereinbarkeit gelingen kann, ist demnach ein/e PartnerIn notwendig, der/ die unterstützend tätig ist. Alleine, so ist sich die Mehrzahl der Befragten einig, ist der Arbeitsaufwand sonst nicht zu schaffen:

---

*„Dass Frauen, sage ich mal, irgendwie leitende Positionen in den Büros haben und gutes Geld verdienen, ist definitiv möglich, aber ich glaube natürlich, das machen sie nicht nebenbei mit drei Kindern zu Hause. Und der Mann geht auch noch arbeiten. Kann ich mir nicht vorstellen. Da brauchen Sie jemanden, der hinter Ihnen steht. Definitiv.“*

männlich, 50, angestellt

*„Und ich habe dann den Lehrstuhl aufgegeben, weil ich nicht beides machen konnte. Büro, Kinder und Lehrstuhl geht nur, wenn man das zu zweit macht oder wenn einem jemand den Rücken freihält. Wer hält einem schon als Frau den Rücken frei?“*

weiblich, 62, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Hinzu kommt, dass es kaum Rollenvorbilder gibt, die die erfolgreiche Verknüpfung von Familienleben und Architekturberuf (öffentlich sichtbar) leben:

---

*„Also wenn man mal genau guckt. Von den sehr erfolgreichen Architektinnen, wer hat denn da Kinder? Gucken Sie sich das mal an. Also Sie können das alles durchziehen, wenn Sie eben sagen, ich verzichte auf Kinder.“*

weiblich, 62, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

---

*„Also so kenne ich es halt eher, dass es dann eben auch mal ein paar Wochen gibt, wo man richtig reinklotzen muss, und ein paar Wochen weniger. Und das funktioniert natürlich bei den Herren oft gut, wenn die dann eine Frau zu Hause haben, die sie versorgt und die Wäsche macht uns sonst wie. Und das gibt ja wenig Beispiele bislang, gibt es natürlich, sollte man hochhalten, wo das genau andersrum läuft. Aber auch da gibt es einfach wenige Vorbilder.“*

weiblich, 50, Drop-out

---

Es stellt sich hier die Frage, inwiefern die Realisierung des Architekturberufs keine Mutterschaft zulässt, da diese mit dem berufsspezifischen Habitus und der daraus resultierenden Fachkultur nicht vereinbar ist. Somit handelt es sich nicht um ein individuelles Problem, sondern um einen gesellschaftlichen Missstand (Weresch). Laut Forlati et al. (2015) ist eine Veränderung nur möglich, wenn eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Berufskultur stattfindet. Anstatt ideologische Voraussetzungen des Architekturberufs einfach hinzunehmen und zu akzeptieren, müssen die ungeschriebenen Regeln ausgemacht und hinterfragt werden. Dies gilt ebenso für eingefahrene Geschlechtervorstellungen, wie in folgendem Interviewausschnitt verdeutlicht wird:

---

*„Nichtsdestotrotz bleibt es für die Frau ein Konflikt, so wie es für mich auch ein Konflikt, ein emotionaler Konflikt auch war. Bin ich im Büro, tue ich das was ich will, tue ich das, was ich meinem Bauherren vertraglich zugesichert habe. Habe ich ein schlechtes Gewissen, weil die Kinder dann alleine zu Hause sind. Also, die waren nie alleine, aber ohne mich. Bin ich zu Hause mit den Kindern, habe ich ein schlechtes Gewissen. (...) Das kann niemand einem wegnehmen, nur halt die Gesellschaft kann sich verändern, indem vielleicht die Männer auch eine andere Rolle übernehmen in der Erziehung der Kinder. Und die Frauen eben tatsächlich auch bereit sind, ein bisschen von dieser Verantwortung auch abzugeben.“*

weiblich, 58, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Eine weiterhin zunehmende Kritik an der hierarchisierenden Geschlechterordnung und der damit verbundenen Arbeitsteilung (auch in der Familie) im Rahmen feministischer Strömungen und der Geschlechterforschung ist nötig, um zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Rolle der hegemonialen Männlichkeit in gesellschaftlichen Machtverhältnissen beizutragen.

Doch nicht nur gesamtgesellschaftlich sind Veränderungen notwendig. Auch der Berufshabitus der Architektur sollte hinterfragt werden. So ist ein weiterer Vorschlag, die Studierenden schon während des Architekturstudiums besser auf die zukünftige Situation vorzubereiten (Forlati et al.). Frauen werden, wenn sie Kinder bekom-

men, unvorbereitet mit einer neuen Realität konfrontiert. Es sollten schon im Studium Wege zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert, sowie die derzeitigen Arbeits- und Organisationsstrukturen des Berufsfelds kritisch befragt werden. Zudem müssten Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die eine bessere Vereinbarkeit erlauben: „In der Architektur noch ungewohnte Arbeitsformen wie Jobsharing-Modelle (z. B. die Aufteilung eines Ganztagsjobs auf zwei Halbezeitstellen), Heimarbeit und die Einführung von Kern- und Gleitzeiten sollten untersucht und unterstützt werden“ (Forlati et al., p. 89)

---

*„Es gibt so geteilte Projektleitungen, da ist es ein Mann und eine Frau oder zwei Frauen, wenn das Projekt komplex ist oder groß ist und die Frau nur eine Teilzeitstelle hat. (...)*

*Also es wäre ja möglich auch in Architekturbüros, dass man geteilte Projektleitung macht oder, ja, irgendwie das so aufstellt, dass Frauen da auch weiterhin attraktiv arbeiten können nicht nur Zuarbeit machen.“*

weiblich, 36, angestellt

---

## Selbstständigkeit vs. Architekturbüro vs. Behörde

Die im vorherigen Kapitel beschriebene problematische Vereinbarkeit von Mutterschaft mit dem ArchitektInnen-Habitus wird ebenfalls als ein Grund vermutet, warum viele Frauen trotz eines abgeschlossenen Architekturstudiums nicht in einem Architekturbüro arbeiten (wollen). Dies liegt vor allem an der Schwierigkeit der Reintegration nach der Elternzeit. Dies wird in den Interviews sowohl von Seiten der ArbeitgeberInnen als auch von Seiten der ArbeitnehmerInnen beschrieben. So verspüren viele ArbeitgeberInnen deutliche Nachteile, wenn Frauen nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit wieder in ihre vorherige Arbeit zurückkehren, dann jedoch oftmals nur Teilzeit arbeiten wollen:

---

*„Das ist nicht sehr einfach, die kommen dann fast immer in ungünstigen Zeitpunkten zurück, wo man sie nicht brauchen kann. Haben dann drei Jahre nicht gearbeitet, können das achte Update von AutoCAD nicht mehr und das ist dann schwierig. Und weil alle halbtags arbeiten und dann nur vormittags, brauchen einen eigenen Computer, eigene Computerlizenzen, ganz schwer. Also für kleinere Firmen ein richtiges Problem.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Diese, häufig auch negativen Einstellungen, sind für viele Mütter, die nach einer Auszeit wieder in den Job zurückkehren, durchaus spürbar. Ein vorhersehbares Karriererisiko ist nicht selten der Grund, den Beruf zu verlassen oder zu wechseln. So gibt es Studien, die zu dem Ergebnis kommen, „dass angestellte Architektinnen oft schon nach Bekanntgabe der Schwangerschaft nur noch zu Routinearbeiten eingesetzt werden“ (Weresch) oder weniger verantwortungsvolle Aufgaben zugeteilt be-

kommen (Dörries, 2011b). Alleine die Annahme, dass die angestellten jungen Frauen potenziell bald schwanger werden könnten, verleitet dazu, diese weniger zu fördern.

---

*„Also wir waren jetzt zum Beispiel im Büro X, aber wir waren da auch viele jungen Frauen, und ich hatte, vor allem im Nachhinein habe ich so ein bisschen das Gefühl, die haben junge Frauen gar nicht so sehr Blickfeld gehabt, die unter zwanzig waren. Aus dem Grund, die kriegen eh Kinder und danach machen die einen Teilzeitjob.“*

weiblich, 36, angestellt

---

Die Tatsache, dass familiäre Verpflichtungen außerdem viel zusätzliche Zeit in Anspruch nehmen führt dazu, dass keine ständige Erreichbarkeit gegeben ist. Dies bricht mit dem Bild des/ der ArchitektIn, der/ die nur für den Beruf lebt und zu allen Zeiten arbeiten kann.

---

*„Bei einer Kollegin, dann tut mir das immer leid, die muss dann sehr viele Krankheitstage auch machen. Und das wird dann natürlich am Ende des Jahres bemerkt. Und natürlich sind die Kinder ständig krank. Und man kann das irgendwie nicht anders machen. Und sie ist alleinerziehend, also da ist es sehr schwierig. Und eigentlich nahezu unmöglich, da irgendwie aufzusteigen oder großartig weiterzumachen.“*

weiblich, 30, angestellt

---

Dennoch berichten die Befragten durchaus auch von positiven Beispielen, in denen sie keine Formen von Diskriminierung in ihrem Arbeitsalltag erleben.

---

*„Also ich finde, dass unsere Frauen definitiv gleichwertig im Büro behandelt werden. Sie kriegen auch die gleichen Projekte. Also die müssen genau das Gleiche machen wie wir auch. Es heißt ja dann auch sozusagen, dass man denen das auch zutraut. Oder denen deswegen das auch geben will, dass sie dadurch ihren Weg machen können.“*

männlich, 50, angestellt

---

Gleichwohl lässt diese Aussage vermuten, dass die gleiche Arbeit zu verrichten wie Männer noch immer etwas ist, das Frauen „zugetraut“ werden muss. Das Zitat zeigt, dass trotz der guten Intentionen, die Aussage, dass „Frauen ihren Weg machen“ noch nicht als eine Selbstverständlichkeit betrachtet wird.

(Dörries, 2011a). Dennoch geht aus den Interviews hervor, dass dieser Weg auch deutlich risikoreich ist und zumindest anfänglich nur wenig Sicherheit gegeben ist. Bei einer Selbstständigkeit müssen vor allem zu Beginn viel Zeit und Arbeit investiert werden.

---

*„Als wir uns selbstständig gemacht hatten, haben wir wirklich extrem viel gearbeitet.“*

weiblich, 37, eigenes Büro/ Partnerin

*„Bei zwei Selbstständigen ist schon schwierig. Muss man ja einmal erst einmal einen Tausender verdienen, um sich kranken- und rentenversichern zu lassen. Und genau, und dass wir das so richtig getrost machen können beide, das ist jetzt, ja bei mir jetzt so seit zwei Jahren oder so, die Beruhigung, dass man das machen könnte.“*

weiblich, 36, eigenes Büro/ Partnerin

---

So ist es letztendlich der Beruf in der (Bau-)behörde, der vielen Frauen am meisten Sicherheit verspricht. Auch aus den Interviews geht hervor, dass dies ein beliebter Arbeitsplatz für viele Frauen zu sein scheint.

---

*„Gucken Sie mal in die Behörden. Die ganzen Baubehörden: München, Berlin, alle sind voll mit Frauen.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Ein Grund für die hohe Anzahl von Frauen, die in (Bau-)behörden arbeiten, wird in der besseren strukturellen Organisation vermutet: geregelte Arbeitszeiten, Überstundenabbau und ein erleichterter Wiedereinstieg nach der Elternzeit lässt die (Bau-)behörde zu einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz werden.

---

*„Klar, das ist eine Anstellung, ein sicherer Job, wo man nach der Elternzeit wiederaufgenommen wird. Da gibt es eben Strukturen, auf die man sich verlassen kann.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

*„Dass junge Architekten oder eher Studentinnen sagen, ich will einen sicheren Arbeitsplatz haben. Das war nämlich der Punkt. Ein sicherer Arbeitsplatz mit begrenzter Zeit, dass ich mich auch um die Kinder kümmern kann. Und am liebsten mit Stechuhr und einem guten sozialen Umfeld, wo ich aber nicht überfordert werde.“*

weiblich, 62, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Trotzdem werden in den Interviews auch Vorurteile gegenüber der Arbeit in (Bau-)behörden deutlich. Die Aussage „wo ich nicht überfordert“ verdeutlicht, dass die Arbeit in Behörden als deutlich weniger anspruchsvoll angesehen wird. So ist zwar Sicherheit gegeben, dennoch lässt diese Arbeit nicht die eigentliche Leidenschaft für die Architektur zu, wie in folgendem Zitat verdeutlicht wird.

---

*„Sie kriegen ja überhaupt keinen Mann mehr bei Baubehörden, mit dem sie einmal irgendwie vernünftig Tacheles reden können. Sind immer nur, entschuldigung, die oftmals sehr frustrierten Frauen, die dann irgendwie diesen Job dann machen, obwohl sie keine Leidenschaft haben dafür.“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Die Frage stellt sich also, inwiefern die Strukturen einer Behörde auch auf Architekturbüros übertragen werden können. In diesem Zusammenhang kann nicht nur die schwierige Vereinbarkeit hinterfragt werden, sondern auch der eingesessene Berufshabitus, der zu einer kompletten Entgrenzung von Privat- und Berufsleben führt.

---

*„Na ja, man müsste die Rahmenbedingungen, ich sage jetzt, nicht an den öffentlichen Dienst angleichen, aber das, was das Lukrative am öffentlichen Dienst ist, dass man tatsächlich Urlaub, Anerkennung von Überstunden ist ja auch so etwas (...) und einfach, dass man das sozialverträglicher macht. Das hat auch gar nicht mal wieder etwas mit Familie zu tun, sondern, dass die Leute nachmittags irgendwann nach Hause gehen können, noch Sport machen können und langfristig irgendwie ein besseres, ja, irgendwie ein Lebensmodell haben. Und das ist den jungen Leuten heutzutage auch schon wichtig, glaube ich.“*

weiblich, 43, Behörde

---

## Fazit

Traditionelle Rollenbilder führen dazu, dass festgeschriebene Geschlechterstereotype reproduziert werden: Frauen wird die Sphäre des »Inneren«, der Haus- und Reproduktionsarbeit zugewiesen, während Männer für das »Außen«, die Erwerbsarbeit zuständig scheinen. Auch die Interviewten beziehen sich auf diese traditionellen Bilder. Es scheint, dass gerade unter den vorherrschenden Arbeitsbedingungen in der Architektur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf problematisch ist, denn die Entgrenzung von Arbeit und die zeitintensiven Tätigkeiten verhindern diese oftmals. Architektinnen stehen daher vor der Entscheidung, sich selbständig zu machen (was zwar mehr Freiheit, aber auch mehr Risiko birgt) oder in Baubehörden zu arbeiten, in denen sie von sicheren Arbeitsbedingungen profitieren. Schwangerschaft und Mutterschaft bedeutet aber für Architektinnen nach wie vor ein Karriere-Hemmnis.

## Forschungsfragen

- Untersuchung struktureller Ursachen für die Unvereinbarkeit von Architektur und Elternschaft.
- Wie wirken sich innovative Arbeitsformen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus?
- Wie gestalten Architekten ihre Vaterschaft?
- Wie kommen ArchitektInnen zu der Entscheidung, welche Beschäftigungsform sie wählen wollen?
- Steht die Größe und Struktur eines Architekturbüros in Verbindung mit besseren Aufstiegschancen für Frauen?
- Welche Rolle spielen die Versorgungsstrukturen der Architektenkammern für die berufliche Entscheidungsfindung von ArchitektInnen?

## 4.2. Zahlen, Daten, Fakten

Stellen also Studium und Übergang in die Berufspraxis keinen strukturellen Drop-out dar, drängt sich die Frage auf, weshalb so wenige Frauen sowohl in im akademischen Bereich als auch in der Berufspraxis in Führungspositionen gelangen.

### Delta zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg (Drop-out)

Eine Fragestellung der vorliegenden Studie war es zu untersuchen, ob ein struktureller Drop-out nach Abschluss des Studiums besteht und wenn, wie dieser begründet wird. Diese Frage konnte nicht hinreichend beantwortet werden. Der Übergang der Studierenden in die Berufspraxis ist nicht nachvollziehbar. Im Architekturberuf tätige Personen werden zahlenmäßig nirgendwo erfasst. Hier eröffnet sich ein immenses Forschungsdesiderat: Es liegt keine belastbare Datenerhebung vor, wie und in welcher Richtung sich die AbsolventInnen entwickeln. In den Zahlen, die die BAK (Bundesarchitektenkammer) jährlich zur Verfügung stellt, sind nur diejenigen Personen erfasst, die Kammermitglieder sind. Gleichzeitig gibt es keine Datenerhebung, wann nach dem Studium ArchitektInnen der Architektenkammer beitreten.

In diesem Kontext erfolgt oftmals eine falsche Interpretation der vorliegenden Zahlen. So schreibt das Deutsche Architektenblatt: „Obwohl an deutschen Architekturfakultäten schon seit Jahren mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen sind, bleiben die Zahlen im Berufsalltag ernüchternd. Nur 34 Prozent der Mitglieder der Architektenkammern sind weiblich“ (Ettinger-Brinckmann & Niebergall, 2019). Die hier zitierten Zahlen vermitteln ein verfälschtes Bild: der hohe Männeranteil der 1970er bis 1990er Jahre wird in den aktuellen Mitgliederzahlen der Architektenkammern abgebildet: 1980 lag der Anteil studierenden Männer noch bei 69%.

Die Neueintritte in die einzelnen Länderarchitektenkammern werden durch die Bundesarchitektenkammer bislang nicht systematisch erfasst. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Neueintritte der vergangenen zehn Jahre in die jeweiligen Länderkammern abgefragt. Diese Abfrage zeigt, dass bei den Neueintritten prozentual die AbsolventInnenzahlen abgebildet werden. Es treten (prozentual) genauso viel Männer und Frauen wie Absolventinnen und Absolventen in die jeweiligen Länderkammern ein (siehe Abb. 4). In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Unschärfe dieser Datenerhebung hingewiesen: Die Frage nach den Neueintritten

konnte nicht von allen Länderkammern beantwortet werden. Gleichzeitig basieren diejenigen Zahlen, die zur Verfügung gestellt wurden, nicht auf einer vereinheitlichten Erhebungsmethode. Hinsichtlich einer quantitativen Erfassung von Neueintritten in die jeweiligen Länderkammern besteht ebenfalls eine Forschungslücke. Allerdings lassen die ermittelten Zahlen darauf schließen, dass sowohl Männer als auch Frauen entsprechend den jeweiligen AbsolventInnenzahlen in den Kammern ankommen.

## StudienabsolventInnen und Kammereintritte von ArchitektInnen im Vergleich (7 Jahre bis Eintritt)

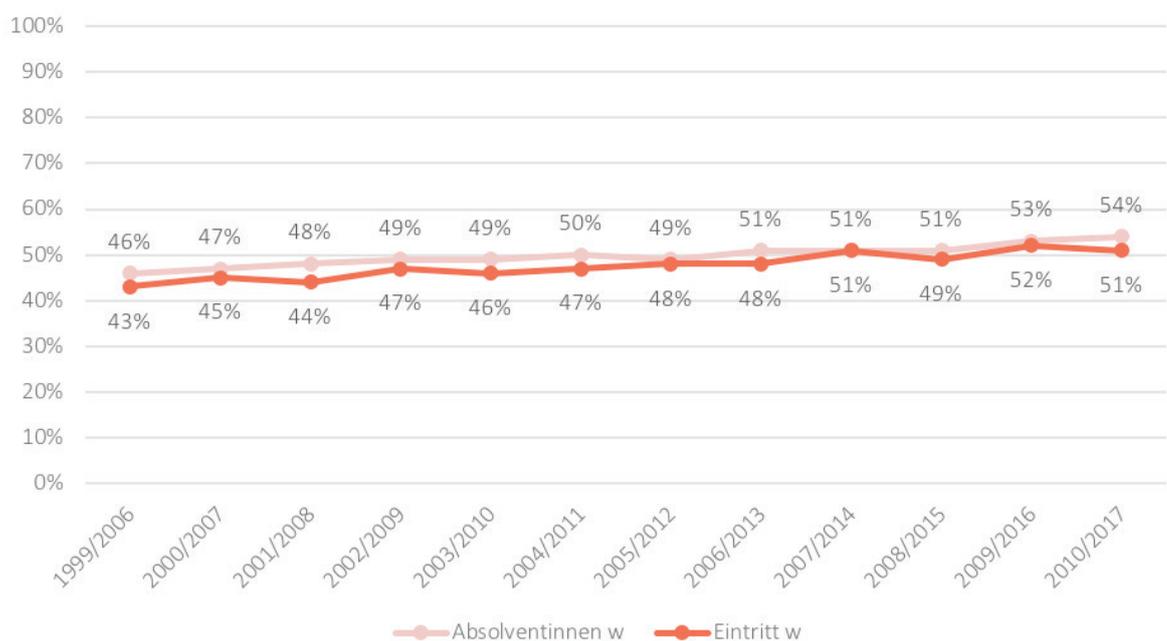


Abb. 4: StudienabsolventInnen und Kammereintritte von ArchitektInnen im Vergleich (7 Jahre bis Eintritt), Quelle: Landesarchitektenkammern und Statistisches Bundesamt

Es gibt Hinweise darauf, dass viele Frauen und Männer im Architekturberuf arbeiten und nicht in der Kammer registriert sind: so betrug die Zahl der angestellten AbsolventInnen eines Architekturstudiums und der Stadtplanung, die keine Kammermitglieder sind, im Jahr 2017 13% aller MitarbeiterInnen in Architekturbüros (statista). Eine Differenzierung der Zahlen nach Geschlecht liegt nicht vor. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe: Beim Titel Architekt/ Architektin handelt es sich um eine geschützte Berufsbezeichnung. Der Schutz der Berufsbezeichnung dient als Begründung dafür, dass die zuständigen (Landes-) Architektenkammern von den AnwärterInnen den Nachweis ihrer hohen Qualifikation verlangen. Die Voraussetzungen sind länderspezifisch unterschiedlich, lassen sich aber im Grundsatz wie folgt zusammenfassen: Nach einem erfolgreichem Studienabschluss muss der Nachweis einer (in der Regel 2-jährigen) Berufspraxis erfolgen. In diesem Mindestzeitraum müssen die Bewerberinnen alle Leistungsphasen durchlaufen. Die Aufnahme in eine Architektenkammer geht mit der Berechtigung zur Berufsbezeichnung „Architekt/ Architektin“ einher. Die Kammerzugehörigkeit ist mit jährlichen Beitragszahlungen und einer verpflichtenden

Zugehörigkeit zum berufsständischen Versorgungswerk verbunden. Offizielle Zahlen, nach wie vielen Jahren AbsolventInnen durchschnittlich in die Architektenkammern eintreten, liegen nicht vor.

Die Studie „Frau am Bau“ der Universität Siegen aus dem Jahr 2012 (Bielefeld, 2012) macht deutlich, dass sich die Zeit zwischen Beendigung des Studiums und Eintritt in die Architektenkammern deutlich verlängert. Gründe hierfür sind zum einen, dass den AbsolventInnen in ihrer beruflichen Einstiegsphase die Möglichkeit zum Durchlaufen aller Leistungsphasen nicht gegeben wird, weil das Büro beispielsweise nicht alle Leistungsphasen anbietet. „Knapp 20 Prozent der AbsolventInnen gaben an, 4 bis 5 Jahre zu brauchen, um die Voraussetzungen für den Kammereintritt zu erfüllen, und immer noch weitere 15 Prozent sind zwischen dem 6. und 10. Jahr im Status einer „AbsolventIn““ (Bielefeld, 2012, p. 40)

Gründe wie die Eintrittspflicht in das Berufsständische Versorgungswerk oder die Auffassung, den Titel „Architekt/ Architektin“ nicht zu benötigen wenn man nicht bauvorlageberechtigt sein möchte, führen dazu dass der Eintritt in die Kammer verzögert wird oder nicht stattfindet. Für viele AbsolventInnen „reicht es, wenn ein Kollege im Büro oder der Chef den Titel innehat. Das der Titel „Architekt“ auch ein Qualitätsmerkmal darstellt, wird hier zur Nebensache (...). Arbeiten AbsolventInnen in der Architekturbranche ist ein Eintritt in die Kammer nicht unbedingt notwendig und bringt – bis auf den Architektentitel – zunächst keine Vorteile. Auch bei sog. Jungen Büros versucht oftmals zunächst eine Person eine Kammerzugehörigkeit zu erlangen. Auf den Titel wird verzichtet um in der Startphase Geld zu sparen.“ (Bielefeld, 2012, p. 40)

Eine Erkenntnis der Siegener Studie, die sich auch bei unseren Recherchen bestätigte ist, dass der Eintritt in die Kammern nur selten nach 2-3 Jahren erfolgt, sondern dass 5-7 Jahre durchaus gängig sind. Das bedeutet, dass eine große Anzahl von Männern und Frauen in Architekturbüros arbeiten, die zahlenmäßig nicht erfasst sind. Es gibt keinerlei Informationen hinsichtlich der Entwicklungsszenarien in den Jahren nach Abschluss eines Architekturstudiums.

„Betrachtet man diese Sachverhalte noch einmal unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dann wird deutlich, dass besonders Frauen den Titel „Architektin“ nicht zwingend benötigen, um ihren Beruf auszuüben. Da vor allem klassische Bürotätigkeiten wie Zeichnen und administrative Aufgaben und dann noch am liebsten in Kombination mit Teilzeit oder einem Home Office als besonders vereinbar mit der Familienplanung gelten, ist der Titel „ArchitektIn“ zwar gewünscht, aber keine zwingende Voraussetzung. Vor allem, wenn es ausreicht, dass einer der Büroinhaber bauvorlageberechtigt ist, können sich Angestellte von dem Zwang entledigen, sich in der Architektenkammer um die Zulassung zum Titel zu bewerben. Wird dann noch zusätzlich in der zweijährigen Absolventenphase nicht die Möglichkeit der Bauleitung gegeben, dann verlängert sich die Absolventenzeit um mehrere Jahre weiter, bis der eigentliche Motivationsgrund, nämlich als ArchitektIn in eigenem Namen handeln zu können, in „Vergessenheit gerät“ (Bielefeld, 2012, p. 41).

## HochbauarchitektInnen in der Kammer registriert nach Tätigkeit

Zwischen 50 und 60 Prozent aller eingetragenen ArchitektInnen in Deutschland stehen in einem Angestellten- oder einem Beamtenverhältnis. Im Vergleich über die letzten 10 Jahre lässt sich feststellen, dass der Anteil an freischaffend Tätigen insgesamt leicht rückgängig ist. Die Zahlen hinsichtlich des Frauen- und Männeranteils der angestellten/ verbeamteten ArchitektInnen bestätigen die in den Interviews dargestellte Aussage, dass Frauen sich weniger oft freischaffend betätigen. Hier scheint sich das Bild der besseren Strukturierung durch ein Angestelltenverhältnis niederschlagen. Gleichzeitig beinhaltet die Angestelltentätigkeit offenbar weniger Anerkennung der Leistung:

„Das Verhältnis zwischen den angestellten und beamteten Architekten und ihren Arbeitgebern ist in der Regel von der arbeitsrechtlich begründeten, typischen Über- und Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprägt. So kann es beispielsweise in der urheberrechtlichen Beurteilung der Frage, wer bei Veröffentlichungen als Verfasser genannt wird, zu gegensätzlichen Einschätzungen kommen. Ebenso klärungsbedürftig ist die Frage, ob die gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen der Architekten vom Arbeitgeber zu finanzieren und als Arbeitszeit anzuerkennen sind.“ (Bundesarchitektenkammer). Diese Aussage, die sich auf der Internetseite der Bundesarchitektenkammer findet, veranschaulicht deutlich die starke Hierarchisierung innerhalb der Architekturbranche. Diese Einschätzung findet sich so auch in den Interviews wieder.

## Arbeitszeitmodelle in der Architektur

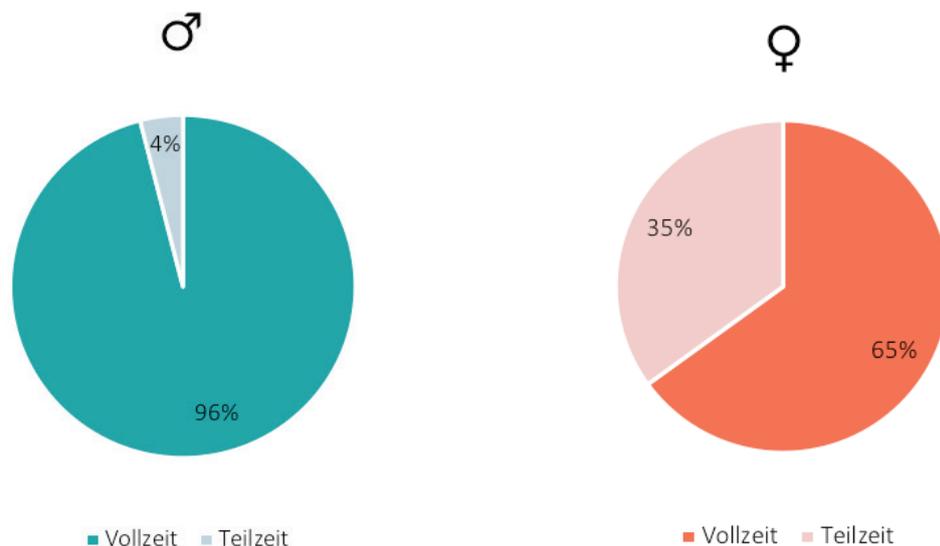


Abb. 5: Anteil der weiblichen und männlichen Angestellten in Vollzeit und in Teilzeit, Quelle: Bundesarchitektenkammer

Hinsichtlich der Etablierung neuer, flexibler Arbeitszeitmodelle zeigt sich die Architekturbranche wenig innovativ. Die Architektenschaft ist nach wie vor sehr stark in ihrem traditionellen, durch Präsenzkultur geprägten Berufsbild verhaftet. Das Modell „Teilzeitarbeit“ wird in erster Linie von Frauen bedient. Teilzeitarbeit ist oftmals mit der

Ausführung wenig verantwortungsvoller Tätigkeiten verbunden und führt nachweislich zum Ausschluss (von Frauen) aus Führungspositionen. Andere Arbeitszeitmodelle wie z.B. JobSharing finden in Architekturbüros wenig oder keine Anwendung. Dabei wäre hier ein Umdenken sinnvoll und wichtig: Kammern und Berufsverbände betrachten das Thema flexibler Arbeitszeiten unter anderem in Bezug auf wirtschaftliche Aspekte: „Flexible Arbeitszeiten sind daher ein entscheidender Faktor zur Anpassung der Arbeitszeiten an den Arbeitsanfall und damit zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (Architektenkammer Nordrhein-Westfalen, 2013, p. 5). Auch die deutsche Bauindustrie fordert die Arbeitszeiten den Anforderungen der Industrie 4.0 anzupassen.

## Geschlechterspezifisches Lohngefälle in der Architektur Gender Pay Gap

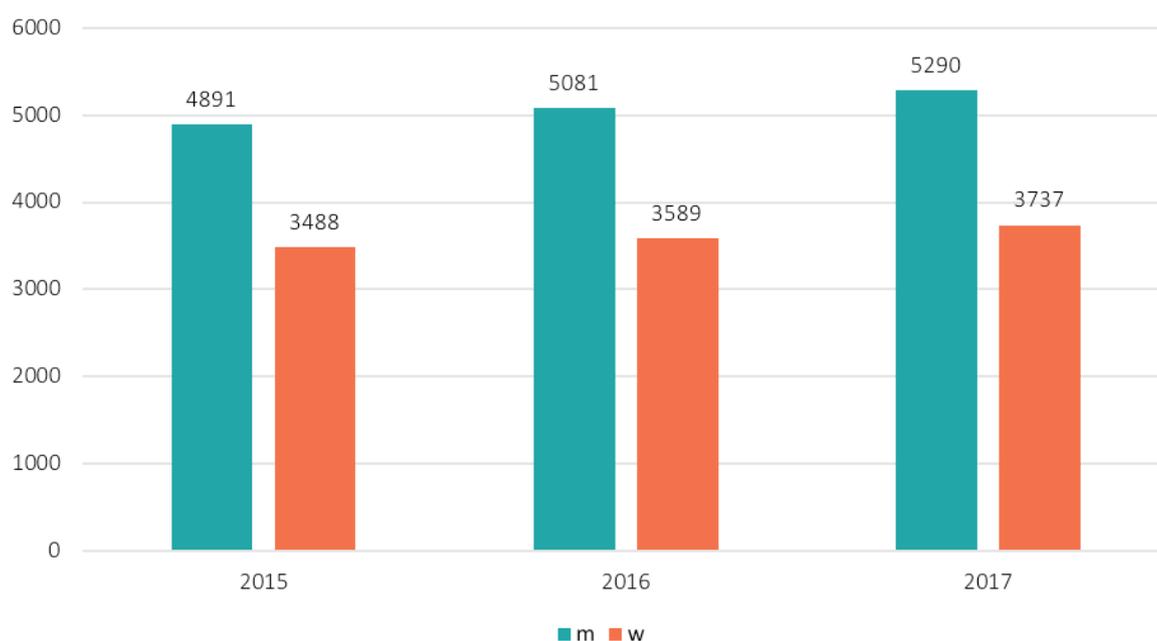


Abb. 6: Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen nach Geschlecht in Euro, Quelle: Statistisches Bundesamt

Nach einer Studie des Hommerich-Forschungsinstituts verdienen Architektinnen und Planerinnen knapp 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (statista). Die dargestellte Statistik zeigt den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von Vollzeit-Arbeitnehmern in der Branche „Architektur- und Ingenieurbüros“ in Deutschland in den Jahren von 2015 bis 2018 nach Geschlecht und veranschaulicht dabei deutlich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Branche. Ebenfalls vorliegende Zahlen zeigen auch, dass das Lohngefälle bereits direkt beim Berufseinstieg besteht – das deutet auf eine ganz deutliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern hin, obwohl nach Absolvieren des Studiums in der Regel der Wissenstand vergleichbar ist und Themen wie Unterbrechung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung usw. keine Relevanz haben.

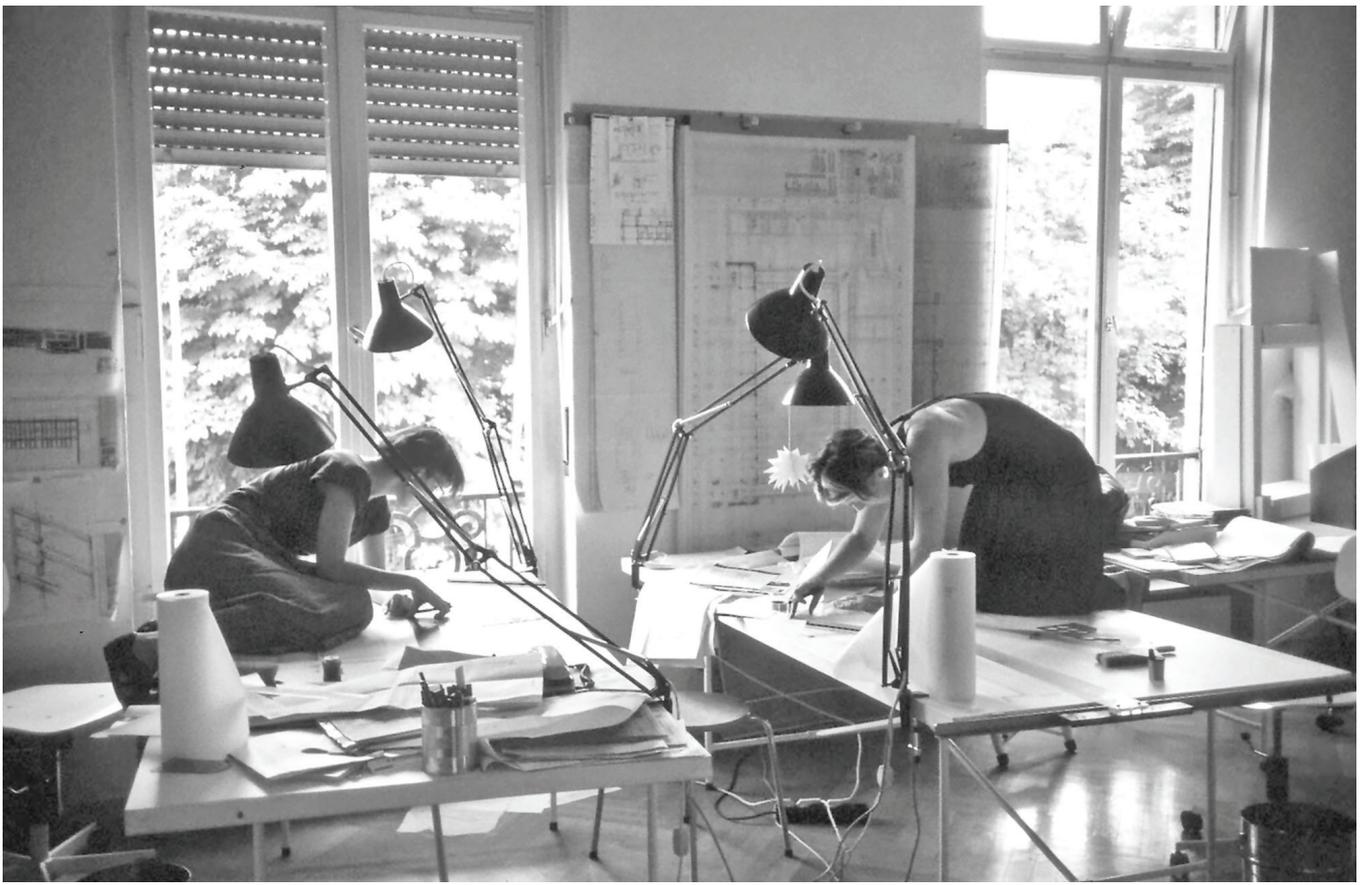


Abb. 7: Mitarbeiterinnen im Büro von Ingrid Kuhler: Ruth Jureczek und Irene Keil, 1980er Jahre, Foto: Marina Auder

# 5. Fachkultur

## 5.1. Interviews — Architektur als Männerberuf

Wie schon in vorherigen Kapitel erwähnt, sind Architektinnen trotz hoher Studentinnenzahlen in der Berufspraxis noch immer unterrepräsentiert (Balthasar, 2017; Schumacher, 2004; Volpp, 2016). Diese Feststellung würde den Schluss zulassen, bei der Architektur würde es sich um einen Beruf handeln, in dem Männer überrepräsentiert sind. Diese Frage ist auch in der Literatur und in den geführten Interviews von Bedeutung. Dieses Kapitel widmet sich daher dem Kontext des »Männerberufes« und versucht zu beschreiben, inwiefern Interviewte und Literatur die Architektur als Männerberuf beschreiben.

Angelika Wetterer hat Anfang der 1990er Jahre Professionalisierungsprozesse als Prozesse der Ausschließung von Frauen beschrieben. Professionalisierung meint „den Erwerb und die Kodifizierung von akademischem Expertenwissen, um die Entwicklung eines spezifischen Berufsethos, um die Festschreibung der Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsbereiche oder um den Aufbau berufsständischer Vereinigungen“ (Wetterer, 1992, p. 7). Auf den ersten Blick scheint dieser Prozess also nicht mit Geschlecht in Verbindung zu stehen. Wetterer und andere ForscherInnen weisen aber darauf hin, dass mit diesen Prozessen auch ein Ausschluss von Frauen aus dem Berufsfeld einhergeht. Frauen werden die nötigen Fähigkeiten zur Ausübung des Berufs abgesprochen und sie werden zunehmend zu Hilfstätigkeiten und in Assistentinnenpositionen gedrängt. Im Laufe der Professionalisierung spalten sich kleinere Tätigkeitsfelder des Berufes ab, die weniger anerkannt sind und daher Frauen zugewiesen werden. Wetterer stellt darüber hinaus fest, dass gerade gesellschaftlich wenig angesehene Berufe, die auch oft schlecht bezahlt werden, einen hohen Frauenanteil haben (Wetterer, 1992). Umgekehrt haben Berufe, die hohes gesellschaftliches Ansehen genießen einen hohen Männeranteil. Architektur wird seit jeher mit männlichen Eigenschaften assoziiert, die als unersetzlich scheinen, um ein »guter« Architekt/ eine »gute« Architektin zu sein. Es ist ein Berufsbild entstanden, das sich an Bildern von Männlichkeit orientiert und daher für Männer anschlussfähiger ist als für Frauen. Dabei ist es wohl weniger so, dass die Architektur „natürlicherweise“ Fähigkeiten verlangt, die Männer eher besitzen als Frauen, sondern dass Frauen auch im 20. Jahrhundert noch aus dem Architekturberuf ausgeschlossen waren und dieser Ausschluss über die angebliche Erforderlichkeit „männlicher“ Eigenschaften legitimiert wurde. Mit zunehmend mehr Architekturstudentinnen und damit mehr Architektinnen werden diese Zuschreibungen bestimmter Fähigkeiten als „männlich“ allerdings infrage gestellt. Die Frauen im Berufsstand beweisen, dass auch sie die notwendigen Fähigkeiten für den Beruf haben. Daher stellt sich die Frage: Kann die Architektur noch als eine Männerdomäne beschrieben werden, in der Architekten sowohl strukturell als auch symbolisch überrepräsentiert sind? Für die Beantwortung dieser Frage kann die Professionalisierungsthese von Wetterer ein hilfreiches Analyseinstrument sein. Sie beschreibt die sozialstrukturelle Professionalisierung als eine fortwährende (Re)produktion von Geschlechterhierarchien. Frauen werden entweder aus dem Berufsstand ausgeschlossen, in dem ihnen die Möglichkeit zum Erwerb der notwendigen Qualifikationen für den Beruf genommen werden (beispielsweise durch einen Ausschluss von Frauen aus dem Studium). Dies ist in der Architektur

seit Anfang des 20. Jahrhunderts nicht mehr der Fall, als Frauen in Deutschland zum Studium zugelassen wurden. Es folgen oft latente Formen der Marginalisierung von Frauen im Beruf, die weniger sichtbar sind. Diese Ausschließungsprozesse sind relevant, weil sie auch stattfinden, wenn Frauen formal Zugang zu einem Berufsfeld haben. Auf symbolischer Ebene werden Teilbereiche eines Berufs vergeschlechtlicht »codiert« und so immer wieder entweder Männlichkeit oder Weiblichkeit zugeordnet (Wetterer, 1992). Dieser symbolische Prozess ist weniger davon beeinflusst, wie die Geschlechterverhältnisse in einem Beruf tatsächlich sind: Er kann den Mythos eines Männerberufes auch dann aufrechterhalten, wenn bereits viele Frauen in der Berufspraxis angekommen sind. Wie dieser symbolische Prozess der Professionalisierung in der Architektur funktioniert, welcher Berufsmythos der Architektur entsteht, wird in Kapitel 5.2. diskutiert.

## Das Architekturbüro als Arbeitsort

Die Interviews zeigen deutlich, dass aus Sicht der befragten ArchitektInnen der Beruf als Männerberuf empfunden wird. Männer bestimmen, aus Sicht der Befragten, das Bild der Architektur: Sie sind in Büros häufiger in Führungspositionen vertreten und auch die meisten AuftraggeberInnen sind männlich.

---

*„Das Geld steckt in Männerhand. Und Geld und Architekt gehören zusammen insofern, dass der Bauherr einfach das Vertrauen haben muss, dass sein Geld richtig angelegt ist. Das können wir auch. Wir Frauen. Natürlich. Vielleicht sogar manchmal besser, aber egal.“*

weiblich, 62, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

ArchitektInnen sind auf das Vertrauen ihrer AuftraggeberInnen angewiesen, denn diese entscheiden, wen sie beauftragen und müssen davon ausgehen, dass mit dem investierten Budget verantwortungsvoll umgegangen wird. Frauen wird die Kompetenz im Umgang mit Finanzen weniger zugesprochen. Daher sind sie oft in einer Position, in denen sie Misstrauen ausgesetzt sind und sich dann durch besondere Kompetenz beweisen müssen (Korfmacher, 2006).

---

*„Die Leitung von allen drei Gebieten, also zwei Architekturgelände und einer von den Kosten, sind alles Männer. Da drüber ist auch ein Mann und da drüber ist auch ein Mann, und da darüber kommt dann keiner mehr (lacht).“*

weiblich, 37, angestellt

---

Die Entscheidungen darüber, wer in einem Büro gefördert wird, werden daher auch meist von Männern getroffen (den Geschäftsführern oder Büroeigentümern), die sich dann oft für die Förderung von Männern entscheiden, da sie in ihnen Gleichgesinnte vermuten. So wird die Hierarchie anhand von Geschlechterlinien reproduziert (Bielefeld, 2012).

---

*„Warum sind Frauen hier nicht in gleicher Anzahl in den höheren Positionen, als Projektleiter oder sogar noch höher? (...) Und da hat der gesagt: ‚Ja, guck dich doch mal um. Welche von den Frauen könnte man denn fördern? Also so nach dem Motto, es ist doch keine da, die man irgendwie fördern könnte. Und es waren schon mindestens fünfzig Prozent Frauen in diesem Büro. Und das war natürlich eine krasse Aussage und auch eine total falsche Frage, weil die Frage ist ja nicht: Wen kann ich hier fördern? Weil ich kann natürlich jeden Namen, den ich dann sage, sagt er: ‚Ja, aber die kann doch das nicht‘ oder: ‚Die ist zu klein‘ oder: ‚Die guckt nicht in die Augen‘ oder irgendwelche komischen Ausreden hatten sie da manchmal. Sondern die Frage ist ja eher: Sind die Männer, die sie dort eingesetzt haben, wirklich besser?“*

weiblich, 36, angestellt

---

Die Befragte entdeckt darin „machistische[s] Denken“ (weiblich, 36, angestellt), welches in der Konsequenz dazu führt, dass Frauen nur gefördert werden, wenn sie »männliche« Eigenschaften ausstrahlen - eine Anerkennung, Aufwertung oder Neutralisierung im Sinne einer De-Thematisierung von Weiblichkeit findet dabei nicht statt. Darüber hinaus scheint die Rechtfertigung für die Ablehnung von Frauen für Führungspositionen über körperliche Merkmale zu funktionieren: Frauen seien zu klein oder zu schwach für eine höhere Position.

---

*„Zumal auch da der große Vorteil war, dass die natürlich Mädchen toll fanden. Wenn immer nur Männer sonst im Laden sitzen, war immer schön, eine Frau einmal dabei zu haben. Also das fanden die damals schon auch ganz gut als Einstellungskriterium, eigentlich immer ein Vorteil“*

weiblich, 63, Professur + eigenes Büro/ Partnerin

---

Die Interviewte macht deutlich, dass es in ihrer Wahrnehmung ein Vorteil sein kann, sich als Architektin in einem Büro zu bewerben. Frauen, die in einem Architekturbüro den Männeranteil reduzieren, würden als angenehm empfunden. Allerdings wird in dieser Beschreibung die fachliche Qualifikation von Architektinnen für den Beruf nicht erwähnt, sondern sie scheinen sich mehr durch ihr Geschlecht und damit als „Abwechslung“ zu qualifizieren.

## Arbeitsort Baustelle

ArchitektInnen arbeiten in ihrem Berufsalltag nicht nur im Büro, sondern, je nach Aufgabenbereich, auch auf der Baustelle. Die Baustelle ist ein stark männlich kodierter Ort, an dem Frauen, egal in welcher beruflichen Position, eine Ausnahme darstellen.

Durch diese Sonderrolle sind sie oft im Fokus der Aufmerksamkeit und mehr Kontrolle ausgesetzt als männliche Architekten (Schumacher, 2004). Dies beschreibt auch eine Interviewte.

---

*B: „Also ich bin in der Bauleitung gewesen. Der beste Spruch, den ich gehört habe, da war ich schon fertig: „Suchst du deinen Papa?““*

*I: „Super.“*

*B: „(lacht) Also Frauen auf dem Bau ist nach wie vor ein Thema. Inzwischen gibt es Unisex-Toiletten. Aber ich habe es noch erlebt, dass in Baufirmen, also jetzt zum Beispiel Firmen, die Fertigteile herstellen und so weiter, nur ein Herren-WC gibt. (...) Also wie gesagt, als Frau in der Bauleitung, auf dem Bau, da hat sich nicht wirklich viel getan. Da muss man eine bestimmte Grundeinstellung als Frau mitbringen und sofort wieder die Reißleine ziehen.“*

weiblich, 59, eigenes Büro/ Partnerin

---

Die Infrastruktur ist auf Baustellen oft nicht auf die Bedürfnisse von Frauen eingerichtet, da zum Beispiel so banale Einrichtungen wie Toiletten für Frauen nicht zur Verfügung stehen. Architektinnen sind am Arbeitsort Baustelle aber nicht nur Vorurteilen ausgesetzt, sondern werden teilweise offen diskriminiert (Korfmacher, 2006). Die Baustelle ist zudem ein Ort, an dem technische Kompetenz gefordert ist, die Architekten eher zugetraut wird als Architektinnen (Paulitz, 2014). Die Einschätzung auf der Baustelle, Architektinnen seien nicht dazu in der Lage, ihre Aufgabe gleich gut zu erfüllen wie Architekten, führt auch dazu - wie im folgenden Zitat deutlich wird - dass ihre Autorität nicht anerkannt wird.

---

*„Und dann ist es aber eben auf der Baustelle wird es dann körperlicher. Und da muss man schon bisschen zeigen, dass man nicht zimperlich ist. Und auch wenn man zimperlich ist, kann man mit anderen Sachen dann doch überzeugen, aber es dauert. Also die vertrauen einem nicht sofort. Die haben gemacht, was sie wollten!“*

weiblich, 30, angestellt

---

Architektinnen müssen also „überzeugen“ (weiblich, 30, angestellt) „die Reißleine ziehen“ (weiblich, 59, eigenes Büro/ Partnerin) und „klare Ansagen treffen“ (Steindorfer, 2014). Dies führt bei vielen Architektinnen dazu, dass sie die Baustelle als einen unangenehmen Ort wahrnehmen, an dem es für sie besonders schwierig ist, sich »korrekt« zu verhalten (ebd.). Sie müssen ihre Fähigkeiten besonders unter Beweis stellen und gegen die vorhandenen Vorurteile ankämpfen, um ihre Aufgaben auf der Baustelle auszuführen. In dem Interview wird allerdings auch deutlich, dass es Architektinnen durchaus gelingt, diese Aufgaben zu meistern und Anerkennung zu erlangen.

---

*„Also ich habe mit vielen [Architektinnen] gearbeitet. Und ich habe die dann auch gefragt, wie sie klarkommen. Und man kennt ja viele Frauen auch, die in solchen Positionen arbeiten, die geben dir erst mal so als Antwort: ‚Ja, gut, ich muss mich hier echt / muss hier erst mal mich hier durchboxen oder denen zeigen, dass man mich ernst nehmen muss.‘“*

männlich, 50, angestellt

---

»Weibliche« und »männliche« Eigenschaften wie Kompetenzen den Geschlechtern zugeordnet werden

---

*„Ja, vielleicht, aber eher nachher, was so Computerprogramme anging und so. Also so dies ganze IT und Software und auch das Interesse für Software, das, glaube ich, war bei den Männern höher. Aber vielleicht gehe ich auch bisschen von mir selbst aus, aber ich glaube, das ist auch immer noch so. Also in sämtlichen Architekturbüros waren dann die IT-Leute, das waren auch oft Architekten, aber es waren immer Männer. Also die sich mit den Programmen sehr gut auskennen, die das auch interessiert, wie jetzt irgendwas funktioniert, wo ich schon längst abgeschaltet habe. Ja, doch.“*

weiblich, 36, angestellt

---

Durch Professionalisierungsprozesse in der Architektur kommt es zu einer vergeschlechtlichten Zuweisung von Kompetenzen. Frauen werden darauf festgelegt, sich für das »Schöne«, das Ästhetische zu interessieren und damit auch eher Kompetenzen zu haben, die sich mit dem Arbeitsfeld von InnenarchitektInnen vergleichen lassen. Daher werden Frauen, die sich als Architektinnen vorstellen, oft für Innenarchitektinnen gehalten (Balthasar, 2017). „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“ (Wajcman 1994, zit. nach Schumacher, 2003, p. 5). Männern wird dagegen eher zugetraut, sich mit Statik, Finanzen und technischen Fragen auszukennen (Paulitz, 2014).

---

*„(...) eine Frau ist dann in den Fokus geraten, wenn sie immer besonders hart war, also wenn sie besonders hart rübergekommen ist, also im Sinne von so ein bisschen männliche Attribute hatte, ein bisschen laut gesprochen hat. Das waren so burschikosere Frauen, die, wenn sie in den Raum reinkommen, präsent sind. Braucht man ja auch, aber eben, dass eine Frau an sich, wenn sie weiblich ist und so, also die war da irgendwie nicht so auf dem Schirm. Das war so eine Schwäche wahrscheinlich eher.“*

weiblich, 36, angestellt

---

Architektinnen scheinen, wie bereits erwähnt, erfolgreicher zu sein, wenn sie männliche Attribute verkörpern. Härte im Auftreten und lautes Sprechen werden als männlich und damit als Kompetenz wahrgenommen; das zu tun bzw. so zu sein, das kann für Architektinnen von Vorteil sein. Weibliche Eigenschaften werden im hier zitierten Abschnitt eher als Schwäche wahrgenommen.

---

*„Das geht mit Stärke, und das glaube ich, das ist, glaube ich, auch/ das ist vielleicht wirklich was, eine wichtige Komponente, glaube ich, die dem Berufsstand irgendwie fehlt. Diese Fähigkeit, sich hinzustellen und sagen, oha, ich bin mir nicht sicher, oder könnt ihr mir helfen oder helft mir, oder. Ich weiß es nicht, also, dass man einfach Schwächen auch zulässt. Und sich nicht, ja, sich nicht in der Rolle sieht, alles wissen zu müssen, und zu können. Das glaube, das trifft es, glaube ich, am besten. Und das ist, glaube ich, die Fähigkeit, die Frauen einfach viel, viel mehr haben, viel schneller oder selbstverständlich haben, und was Männer nicht besitzen. Und das führt, glaube ich, dann auch zu solchen Strukturen, die leider da irgendwie, glaube ich, existieren und auch dazu führen, dass es vielleicht, glaube ich, Frauen da sich einfach schwerer tun dann.“*

männlich, 46, Drop-out

---

Eigenschaften, die als männlich wahrgenommen werden, erfahren also eine Aufwertung, Eigenschaften, die als weiblich wahrgenommen werden, werden umgekehrt abgewertet. Relevant ist diese Unterscheidung auch deswegen, weil in der Position des Bauleiters/ der Bauleiterin vor allem die als männlich beschriebenen Fähigkeiten von Bedeutung sind. Eine Untersuchung der Universität Siegen ergab, dass Frauen erschwert Zugang zu Bauleiterinnenpositionen haben: Von BauleiterInnen werden unterschiedliche Führungsqualitäten erwartet, sie sollen belastbar sein, unangenehme Konflikte aushalten können (also auch unbeliebte Entscheidungen treffen), und sich auf der Baustelle durchsetzen (Bielefeld, 2012). Die These, dass Architektinnen wegen Vorurteilen gegenüber ihren Fähigkeiten abgelehnt werden, ist aber laut der

Untersuchung nicht haltbar. Vielmehr kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass die fehlende Ausbildung von Führungskompetenzen und eine Vorbereitung auf die BauleiterInnenposition im Studium verantwortlich sind. Die ohnehin belasteten Studierenden und das volle Curriculum an den Universitäten im Fach Architektur verhindert die systematische Berücksichtigung dieser Fragen. Die Studierenden müssten im Studium jedoch darauf vorbereitet werden, mit stressigen Situationen umzugehen und die Fähigkeit erlernen, mit Konflikten im Beruf umzugehen. Dies ist insbesondere wesentlich, da die BauleiterInnenposition eine so wichtige Rolle in der Qualifikation von ArchitektInnen spielt und Voraussetzung für eine Aufnahme in der Architektenkammer sein kann.

## Fehlende weibliche Vorbilder

Darüber hinaus scheint es in der Architekturbranche ein Repräsentationsproblem weiblicher Führungskräfte als Rollenvorbilder zu geben.

---

*„Und da gibt es natürlich viele Frauen und viele Frauen in Führungspositionen. Aber ich finde, was in der Größe der Büros interessant ist, dass doch in der Öffentlichkeit eigentlich nur der männliche Name zum Vorschein kommt. Oder die männlichen Namen zitiert werden, eingeladen werden zu Jurys. Dass eigentlich im Grunde die Frauen, die im Hintergrund ziemlich viele Wettbewerbe machen und ziemlich viel entwurfstechnisch das Büro beeinflussen und auch Teams leiten, eigentlich gar nicht in der Form zelebriert werden oder reflektiert werden.“*

weiblich, 31, eigenes Büro

---

Architektinnen, die eine Führungsposition in einem Büro innehaben, bekommen seltener als Architekten die Gelegenheit, öffentlich aufzutreten und so Aufmerksamkeit und Anerkennung für ihre Arbeit zu bekommen. Intern sind sie also für den Erfolg des Büros von entscheidender Bedeutung, es fehlt aber öffentliches oder fachkulturelles Ansehen. Architektinnen, die mit männlichen Partnern zusammen ein Büro leiten, leiden unter der Verkennung ihrer Position.

---

*„Und ich habe mich jahrelang wahnsinnig schwer damit getan, mit ihm hier das Büro zu führen. Weil, also in der Regel kommen die Leute hierher und wissen schon, der Besitzer ist der Architekt. Und wo ist hier DER Architekt? Und auch am Telefon haben mich schon unglaublich viele für das Sekretariat gehalten. Obwohl das Studio auch meinen Namen trägt und ich mich mit meinem Namen melde. [...] Und jetzt, wo du mich drauf ansprichst, merke ich, dass mich das doch jetzt seit einer Weile weniger belastet oder vielleicht auch weniger geworden ist. Aber, also dass viele hierherkommen und denken, hier ist ein Architekturbüro, das macht der Architekt und der hat auch eine Frau und ein Kind. Und dass das Studio auch meinen Namen trägt, das merken die gar nicht. Und das hat mich schon häufig getroffen dann.“*

weiblich, 36, eigenes Büro

---

Die öffentliche Unsichtbarkeit von Architektinnen, die eigene Büros leiten oder als Partnerinnen beteiligt sind, führt in Folge zu einem Mangel an weiblichen Vorbildern für Studentinnen und junge Architektinnen (Schumacher, 2004).

---

*„Und insofern, also ja, es waren ja, so wie ich meine Professorin gewählt habe, weil ich ein weibliches Vorbild gesucht habe in einer Architektin, ja, oder in dem Beruf, so habe ich auch gedacht, das ist gut, wenn ich genauso viele junge Frauen als junge Männer im Büro habe. Das hat damals leider nicht geklappt, wie gesagt. Und als ich die Idee aufgegeben habe und Jahre später sind wir fast alle Frauen im Büro (lacht). Ist schon lustig, aber so ist das Leben, voller Überraschungen.“*

weiblich, 58, eigenes Büro/ Partnerin

*„Ich glaube, das ist wirklich ein Riesenproblem mit den Vorbildern. Ja, auch mit dem Zutrauen. Ich glaube jetzt eigentlich weniger, dass die Herren, die da tätig sind, wirklich absichtlich die Frauen klein halten. Ich glaube, das ist mehr so ein ‚Das war schon immer so, also machen wir das auch weiter‘.“*

weiblich, 50, Drop-out

---

Studentinnen und Architektinnen brauchen weibliche Vorbilder, um sich selber Führungspositionen zuzutrauen. Beispiele für positive Karrierewege eröffnen zudem den Blick für die Möglichkeiten, die eigene Karriere zu gestalten und für Bewältigungsstrategien für die speziellen Herausforderungen, mit denen Architektinnen umgehen

müssen. Doch auch an den Universitäten sind die Professorinnen in der Unterzahl, sodass es schon während des Studiums an weiblichen Vorbildern fehlt (Schumacher, 2004). Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenz zu entwickeln ist dann bei der Berufsfindung und bei Beförderungen entscheidend. Denn nur wer selbst von den eigenen Fähigkeiten überzeugt ist, kann dies auch nach außen hin, im Alltag im Büro oder in Vorstellungsgesprächen ausstrahlen. Sich selbst in Vorstellungsgesprächen gut und kompetent darstellen zu können und einen überzeugenden Eindruck zu hinterlassen, halten Befragte für entscheidend für die Chance auf eine Anstellung.

---

*„Also die jungen/ es kommen so die Dopplungen. Jung, Mann, traut man nichts zu. Jung, Frau, traut man nichts zu. Aber beim jungen Mann irgendwie die/ ich erlebe das immer wieder. Jung, Mann, haut gleich rein. Sagt: ‚Ich kann das‘. Jung, Frau, sagt meistens: ‚Ich schaue mal, ob ich es hinkriege‘. Also ich nehme mir ganz oft Kolleginnen da raus und sage: ‚Stopp!‘ (lacht). ‚Lass uns mal fünf Minuten zusammen reden.“ Körpersprache, Wortwahl. Es ist nicht nur von der einen Seite, sondern es ist einfach, der Markt ist gesättigt, Architekten. Und da wird dann einfach/ sie suchen den Architekten dann aus nach, oder Architektin aus nach, „weißt du jemand, der gut ist“? Und nach Stallgeruch, nach Auftreten. Und wenn Sie in einen Laden gehen und wollen bedient werden, dann suchen Sie sich einen kompetenten, scheinbar kompetenten Verkäufer, Verkäuferin und da geht es auch nach dem Auftreten und nicht nach dem Wissen.“*

weiblich, 59, eigenes Büro/ Partnerin

---

Um den überzeugenden Eindruck zu hinterlassen, eine kompetente Architektin zu sein, spielen sicherlich viele Faktoren eine Rolle. Eine starke Identifikation mit dem Beruf (vgl. Kapitel 5.2. Berufsmythos „Der Schöpfer“) und Vorbilder an denen man sich orientieren kann sind hilfreich. Außerdem bedarf es einer nachhaltigen Übereinstimmung zwischen den Eigenschaften, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und denen, die man persönlich mitbringt. ArchitektInnen sollten den Beruf performen, also verkörpern. Wie oben bereits skizziert, scheint es für Architektinnen schwieriger als für Architekten, diesen Eindruck zu vermitteln (Mosberger, Salfinger, Kreiml, Pitz, & Schopf, 2007). Dies liegt nicht an der fehlenden fachlichen Qualifikation, sondern an der Möglichkeit, diese im Arbeitsfeld ohne große Mühe repräsentieren zu können. Verstärkt wird das von einem Zielkonflikt dem Architektinnen ausgesetzt sind: es gibt Hinweise aus der Forschung, dass Frauen, die kompetent in ihrem Beruf wirken, weniger beliebt sind (Heilman, Madeline E./Okimoto, Tyler G.). Architektinnen sind also in der speziellen Position, sich zwischen Kompetenz oder kollegialer Sympathie entscheiden zu müssen.

## Potentielle Mutterschaft und damit potentieller Ausfall als Karriere-Hemmnis

Wie schon in Kapitel 4.1. beschrieben, hat das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch für berufstätige Mütter eine größere Relevanz als für berufstätige Väter. Allerdings haben Architektinnen schon in der Einstellungsphase oft das Problem, dass sie wegen eines potentiellen Ausfalls in der Schwangerschaft oder der Elternzeit als Bewerberinnen ausscheiden.

---

*„Also die Unternehmen stellen ja schon per se nach wie vor auch Männer ein lieber als Frauen.“*

weiblich, 31, eigenes Büro

*„Ich kann mir nur vorstellen, dass es daran liegt, dass sich entweder die Frau nicht gut genug verkauft oder per se dazu tendiert, irgendwann mal auszufallen.“*

ebd.

*„Aber ich fand das schon krass, dass man unterscheidet zwischen einer 29-jährigen Frau und einem 29-jährigen Mann, der eben auch mittlerweile wegen Vaterschaftsurlaub ausfallen kann. Aber das ist irgendwie noch nicht so angekommen.“*

ebd.

---

Schon alleine die Möglichkeit, dass eine Mitarbeiterin in Zukunft ein Kind bekommen könnte, hindert Vorgesetzte daran, sie einzustellen oder zu befördern. Obwohl Väter durch die Elternzeit auch die Möglichkeit haben, nach der Geburt eines Kindes zu Hause zu bleiben, scheint diese Alternative als weniger wahrscheinlich eingestuft zu werden und daher bei der Einstellung eines „29-jährigen Mannes“ von geringerer Bedeutung zu sein.

## Fazit

Der Eindruck, Architektur sei ein Männerberuf, besteht unter den Interviewten noch immer. Obwohl die Studierendenzahlen anderes hoffen lassen, sind Frauen gerade in Führungspositionen unterrepräsentiert. An verschiedenen Stellen in diesem Kapitel ist deutlich geworden, dass Architektinnen in ihrem Beruf besondere Herausforderungen meistern müssen und das auch tun. In weiterer Forschung ist interessant herauszufinden, wie sich der »Männerberuf« Architektur nach und nach durch die Anwesenheit von Architektinnen verändert und wie die Architektinnen kreativ mit den Herausforderungen umgehen, die ihnen dieser Beruf gibt. Wie schließen sich Frauen zusammen, um durch Netzwerke zu einer besseren Organisation zu finden, stellt eine weitere Forschungsfrage dar (Schumacher, 2004). Denn die oben beschriebene Momentaufnahme kann nicht als ein starres Korsett verstanden werden, die Verhältnisse im Beruf der ArchitektInnen verändern sich vielmehr ständig, vor allem durch die Anwesenheit von Frauen, die die Themen selbst setzen, die für sie besonders relevant sind.

Ein Blick auf die symbolische Ebene dieser Auseinandersetzung bleibt offen: nämlich das Bild, welches in Fachkultur und öffentlichen Auseinandersetzungen von der Architektur gezeichnet wird. So viel sei schon vorweggenommen: Die beiden Ebenen greifen ineinander; bleibt das Bild der Architektur in der Wahrnehmung mit männlichen Eigenschaften behaftet, wird es weiterhin für Frauen schwieriger bleiben, sich als Architektinnen zu behaupten. Andersherum trägt aber auch die hohe Anzahl an männlichen Führungskräften nicht dazu bei, das Bild der Architektur zu verändern.

## Forschungsfragen

- Wie gehen Architektinnen kreativ mit dem Bild der Architektur als Männerdomäne um?
- Wie verändert sich die Männerdomäne Architektur durch die Anwesenheit von Frauen im Feld?
- Wie wird das Arbeitsklima in Büros und auf der Baustelle empfunden?
- Welche Rolle spielen Fragen der (potentiellen) Elternschaft für Karriereentscheidungen?
- Welche Formen von beruflichen Netzwerken nutzen Frauen, um ihre Karrieren zu fördern und sich untereinander auszutauschen?
- Mit welchen Mitteln gelingt es Architektinnen, sich beruflich zu behaupten? Sind sie dabei spezifischen Herausforderungen ausgesetzt?
- Welche Selbstinszenierungen wählen ArchitektInnen, um ihre Tätigkeiten zu vermarkten?
- Wie wirkt sich die Tatsache auf die Berufungen an Hochschulen aus, dass ProfessorInnen meist aus der Praxis an Universitäten berufen werden und nicht aus dem universitären Feld?
- Wie erleben Väter die Architektenschaft?

## 5.2. Berufsmythos „Der Schöpfer“

Neben »harten« Faktoren, die Architektinnen im Beruf benachteiligen können, kann es auch »weiche«, latente Faktoren geben, die den Beteiligten weniger bewusst sind. Eine Hauptfrage dieser Studie ist, weshalb viele Architektinnen nicht in Führungspositionen gelangen oder ein eigenes Büro etablieren. Um dies herauszufinden, muss man sich diesen »weichen« Faktoren zuwenden.

Hier ist insbesondere das Konzept des Habitus, wie ihn Pierre Bourdieu geprägt hat, geeignet, einen Blick auf diese »weichen« Faktoren zu gewinnen. Es soll nun die Frage sein, inwiefern ein Feld, Habitus und Geschlecht in Zusammenhang stehen. Pierre Bourdieu geht davon aus, die Gesellschaft sei durch autonome Felder gekennzeichnet, die eine bestimmte gesellschaftliche Funktion erfüllen und in denen jeweils bestimmte Regeln herrschen. Felder sind weiterhin durch eine *illusio* gekennzeichnet, das heißt durch den Glauben der Personen im Feld an die Regeln und Interessen des Feldes. Sie erscheinen ihnen als selbstverständlich und werden damit im Regelfall nicht hinterfragt. Bourdieu verwendet an dieser Stelle die Metapher eines Spiels, die Personen im Feld sind die SpielerInnen, die sich an die Regeln halten, obwohl sie unterschiedliche Positionen und Aufgaben innerhalb des Feldes innehaben. Sie sind damit auch die ReproduzentInnen der Regeln, die im Feld vorherrschen. Die Regeln des Feldes sind allerdings von noch größerer Bedeutung: Bourdieu weist darauf hin, dass nur Teil des Feldes sein kann, wer sich einen Habitus aneignet, der die Teilhabe am Feld erlaubt. Es kann also nur »mitspielen«, wer die Regeln des Spieles verin-

nerlicht und sich mit ihnen identifiziert (Bourdieu 1996; Kraus 2000). Beate Kraus hat dieses Phänomen anhand des Feldes Wissenschaft untersucht und geht davon aus, „[d]ie eigene Person, das Ich, ist untrennbar verbunden mit den Aktivitäten im (...) Feld.“ (Kraus, p.40, 2000). Das bedeutet, die Logik des Feldes, die Interessen, die im Feld vorherrschen, sind so nah verknüpft mit den eigenen Interessen und dem Einsatz der Personen im Feld, dass sie sich durch die Ausbildung eines spezifischen, feldabhängigen Habitus mit der Persönlichkeit verbinden, sie also inkorporiert werden. Der Habitus ist eine Verkörperung von Denk- und Sichtweisen im menschlichen Körper, die angezeigt wird in Kleidung, Bewegung, Essgewohnheiten, Schriftbild, Sprache und vielem mehr. Der Habitus »sendet« „soziale Signale als Indikatoren für (...) Leistung oder Leistungsfähigkeit, gibt es soziale (...) Kriterien dafür, ob jemand als innovativ, tüchtig, zuverlässig, als förderungswürdig usw. gilt, ob man ihm zutraut, daß [sic!] er hart arbeitet, das Zeug zu einer großen (...) Leistung hat, ja ob er – oder sie – ‚dazugehört‘ oder nicht.“ (Kraus, p. 41, 2000). Diese Idee kann von dem Feld der Wissenschaft durchaus auch auf die Architektur übertragen werden, um sich zu fragen, ob es einen spezifischen Habitus gibt, der ArchitektInnen prägt und somit Profession und Person verbindet. Das Augenmerk richtet sich hier vor allem auch auf die Kategorie Geschlecht, um einen Blick darauf zu gewährleisten, wie Geschlecht und Berufshabitus zusammenwirken. Schon Beate Kraus weist in ihrer Analyse des wissenschaftlichen Feldes auf einige Regeln hin, die für Frauen eine andere Wirkung entfalten wie für Männer und macht darauf aufmerksam, dass Geschlecht immer mitberücksichtigt werden muss, will man eine treffende Feldanalyse betreiben. Diese Mechanismen auch in der Architektur zu beleuchten ist Ziel des folgenden Kapitels.

## Der Berufshabitus in der Architektur

„Der Habitus [im Beruf] ist in diesem Fall eine verinnerlichte Fachkultur, die je nach Fachgebiet variiert“ (Ihsen, p. 105, 2006). Eine Person ist im Berufsalltag mit bestimmten fachbezogenen Dispositionen ausgestattet, die das Auftreten, berufliches Handeln und die Positionierung zum Beruf prägen (Fuchs-Heinritz, 2011). Dieser Berufshabitus ist in der Architektur von männlichen Eigenschaften geprägt: Hinweise auf einen solchen Berufshabitus können „verbreitete Klischees und Vorurteile über Äußerlichkeiten, genauso wie berufstypische Arbeits- oder Auftretensweisen [sein]. Orientiert sind diese Strukturen und Vorstellungen des Architektenberufs an männlichen Vertretern, da Frauen in der Architektur nicht in Folge einer langen Tradition entstanden (...), sondern schlichtweg eine moderne Erscheinung sind“ (vgl. Heß 2012 zit. nach Volpp, 2016). Dass der Berufshabitus männlich geprägt ist, liegt also daran, dass Frauen erst seit dem 20. Jahrhundert zunehmend als Architektinnen tätig sind. Der Berufshabitus wird in der Literatur als eine männliche „Stilfigur“ beschrieben, die ein Idealbild des Architekten zeichnet. (Schumacher 2004) Es ist das Bild eines Mannes, „gar eines Genies, das rund um die Uhr einsatzbereit ist, um gestalterisch hervorragende Architektur zu schaffen.“ (Weresch, 2012). ArchitektInnen prägen einen eigenen Kleidungsstil: Schwarze, schlichte, aber stilbewusste Kleidung, Hornbrillen, Turnschuhe und kurze Haare. Außerdem sehen sie ihren Beruf nicht nur als Arbeit an, sondern fühlen sich zu ihm berufen (Volpp, 2016). Das zeigen auch Erhebungen, nach denen fast 80% von Studierenden sich zum Studium der Architektur berufen fühlen (Mosberger et al., 2007). Der Berufshabitus geht über die Sphäre der Arbeit hinaus und bildet für viele einen Ankerpunkt ihrer Identitätsentwicklung, „die sich in spezifischen Sprach- und Denkstrukturen ausdrückt.“ (Ihsen, 2008, p. 793). Im Folgenden zeigt sich, wie die ArchitektInnen selbst dieses Bild deuten und welche Erfahrungen sie mit dem Mythos, der ihren Beruf zu begleiten scheint, gemacht haben.

## Idealisierte Vorstellungen des Berufes

---

*„Also ich glaube, die öffentliche Meinung besteht immer noch, dass das ein ganz toller, kreativer, hochbezahlter Beruf ist und man sich nur mit schönen Sachen beschäftigt, ne? Nur mit Schönheit, sage ich jetzt mal. Es gibt so zwei Seiten. Einerseits, dass die Meinung eines Architekten hoch angesehen ist, wenn er was sagt, dann verlassen sich Leute darauf. Sie sagen so: „Der Architekt wird schon eine tolle Idee haben.““*

männlich, 50, angestellt

---

ArchitektInnen sind also, nach Ansicht der Interviewten, gesellschaftlich hoch angesehen. Die Reaktionen auf den Beruf sind meist positiv und Außenstehende gehen davon aus ArchitektInnen seien in einem vielseitigen, kreativen Berufsfeld tätig, und würden dafür auch gut bezahlt. Dabei entsteht ein gesellschaftliches Bild von ArchitektInnen als allwissende SchöpferInnen und ProblemlöserInnen. Für ArchitektInnen entwickelt sich das zu einer Herausforderung, die im Interviewausschnitt auch anklingt: Sie stehen unter großem Druck, diesem Bild gerecht zu werden. In einem anderen Interview wird deutlich, dass diese idealisierte Vorstellung während des Studiums entsteht und mit dem Berufseinstieg oft enttäuscht wird.

*„Wenn man dann sagt, ‚Ich bin Architekt‘ oder ‚Ich habe Architektur studiert‘, dann kommt sofort immer dieses ‚Ach! Das hätte ich auch so gerne gemacht. Das ist ja so ein toller Beruf‘. Oder ‚Ach, wie schön!‘, oder so. Also das ist sozusagen immer konnotiert mit so einem ‚Ja, das ist so ein schöner, kreativer Beruf. Und man kann gestalten‘, und es irgendwie so, ja, unheimlich positiv besetzt. Wenn man aber umgekehrt dann mal Architekten fragt oder Menschen, die Architektur studiert haben oder diesen Beruf dann auch ausüben, dann hört man nur, also, sage ich mal, in der Regel frustrierte, ja, Geschichten oder große Unzufriedenheit. Und das deckt sich dann eben nicht mit diesem Bild, was sozusagen so von außen auf diesen Beruf vorhanden ist.“*

weiblich, 41, Drop-out

---

---

*„Also ich würde das aber gar nicht unbedingt dem Studium selbst nur anlasten, sondern ich glaube, dass das tatsächlich auch also ein Phänomen ist, dem man quasi auch in der Gesellschaft begegnet, dem man in Filmen begegnet. Also es gibt so ein Klischee, eine Klischeevorstellung dessen, was man denkt, was sozusagen ein Architekt tut oder wie das Dasein eines Architekten aussieht, die, glaube ich schon so ein bisschen romantisiert ist.“*

ebd.

---

Die Studierenden können ihre romantisierte Vorstellung ihrer zukünftigen Profession nur schwer überprüfen, da sie oft noch keine praktische Arbeitserfahrung haben. Dabei ist die Vorstellung vom Berufsalltag für die Befragte positiver besetzt als sich der Berufsalltag einer Architektin/ eines Architekten tatsächlich erweist. Während des Studiums bleibt das Bild aber aufrechterhalten, da die Reaktionen auch außerhalb des universitären Umfelds meist positiv ausfallen, wenn Studium oder Beruf erwähnt werden. Durch die Selbstdarstellungen des meist männlichen Lehrpersonal an Universitäten im Fach Architektur wird das Idealbild mit männlichen Eigenschaften aufgeladen: Es entsteht oftmals eine Art Schüler-Meister-Beziehung, in der es für die Studierenden schwierig ist, die Eigenschaften, die sie mit ihren Lehrern verbinden von deren Geschlecht zu trennen (Schumacher, 2004). Hier wirkt auch das erwähnte Fehlen weiblicher Vorbilder an Universitäten und in Führungspositionen in Architekturbüros, da Architekturstudentinnen wenig Gelegenheit bekommen, ihre Vorstellungen mit weiblichen Vorbildern zu verbinden.

### Ein ambivalentes Verhältnis zum Berufsmythos

ArchitektInnen befinden sich in einem ambivalenten Verhältnis zu diesem Mythos des »kreativen Schöpfers«: Einerseits merken sie oftmals erst im Arbeitsalltag, dass der Beruf weniger kreative Tätigkeiten beinhaltet, als sie im Studium dachten. Das positive Bild, der Berufsmythos, den sie in Studium und Öffentlichkeit vermittelt bekommen haben, spiegelt sich häufig nicht in ihrem Arbeitsalltag wider. Außerdem sind die Gehälter oftmals niedrig, was ebenfalls nicht mit dem vermittelten Bild übereinstimmt. Allerdings genießen ArchitektInnen das hohe Ansehen und die positiven Vorurteile, die mit ihrer Profession assoziiert werden; sie freuen sich über positive Rückmeldungen zu ihrem Beruf.

---

*„Also ich, vielleicht sage ich mal hier in Stadt X ist jeder Architekt. Deswegen kommt bei mir nicht auf dieses ‚Oh cool, Architekt‘, aber ansonsten ist immer eine Architektur sehr hoch angesehen. Man hat so das Gefühl, man gehört so in diese Anwalt-Arzt-Kategorie, keiner kennt die Gehälter, alle denken, wir sind reich und (lacht)/ Genau, es ist immer ein besonderer Beruf. Und das finde ich schön. Also wenn man sagt, man ist Architekt, dann klingt das immer schon sehr gut (lacht).“*

weiblich, 30, angestellt

---

Zum Berufsmythos gehört auch die Idee, ArchitektInnen könnten ihrer Kreativität frei entfalten und sich auf ihre Kreationen fokussieren (Weresch, 2012). In der Praxis wird den ArchitektInnen dann deutlich, dass sie oft mit weit mehr organisatorischen Aufgaben und bürokratischen Einschränkungen konfrontiert sind. Die kreative Seite des Berufes gerät damit teils in den Hintergrund.

---

*„Weil tatsächlich es so ist, also das, was ich am Architekturprozess am spannendsten finde, also dieser Teil des so Räumeentwerfens und Kreierens, das kommt natürlich in der realen Berufsalltagswelt sehr kurz, sage ich mal. Da geht es dann so viel um Normen, Gesetze, um, sage ich mal, Ärger mit den Baufirmen und so weiter. Das war immer so, dass ich gedacht habe, das ist mir nicht, also sage ich mal, kreativ genug.“*

weiblich, 41, Drop-out

---

Johnson et al. (2003) fanden in ihrer Untersuchung des Architektur-Studiums in England, dass eine Studienkultur herrsche, in der lange Arbeitszeiten und Nachtschichten gefordert seien. Sei man dazu nicht in der Lage, würde man als nicht ausdauernd genug und nicht für den Beruf geeignet gelten. Diese Vorstellung ist insofern realistisch, als auch von ArchitektInnen im Beruf eine volle Hingabe zum Beruf und eine Unterordnung des Privatlebens gefordert wird; sie werden zu Überstunden, Wochenendarbeit und zum Verzicht auf Urlaub gedrängt (Schumacher, 2004; Tramitz et al. 2011). Diese Kultur ist aus mehreren Gründe problematisch: Einerseits wird es durch das idealisierte Bild der Architektur erschwert, sich für gerechte und angemessene Arbeitszeiten und -formen einzusetzen. Die Probleme, die durch eine solche Arbeitssituation entstehen, erscheinen als individuelles Problem und führen eher zu Selbstzweifeln als zu einer Kritik an den Arbeitsverhältnissen. Darüber hinaus ist es gerade für Eltern kaum möglich, ihre Erwerbsarbeit jederzeit zu priorisieren. Doch gerade sie sind den Erwartungen als Professionalität besonders ausgesetzt. Mütter darin nochmal besonders intensiv.

Dazu kommt, dass die Berufskultur in der Architektur durch informelle Berufsverläufe gekennzeichnet ist, in denen Raum für Benachteiligungen, beispielsweise anhand des Geschlechts entstehen können, da die Karriereverläufe wenig vorhersehbar

oder vorgegeben sind, und es keine einheitlichen Qualitätskriterien für Arbeiten gibt (Schumacher, 2004). Das bedeutet, im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen, in denen Karrierewege vorgegebener und regelmäßiger sind, können Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts weniger auffällig sein, da es keinen Standard gibt mit dem eine Karriere verglichen werden kann. Dieses Zusammenwirken erschwert es Architektinnen, eine strukturelle Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts zu identifizieren und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass der Karriereverlauf nur auf individuelle Kompetenzen und Entscheidungen zurückgeführt wird.

## ArchitektInnen als »AllrounderInnen«

---

*„Also aus dieser Perspektive würde ich sagen, dass es jemand ist, der verschiedene Funktionen zusammenbringt, der Räume entwickelt, der auf Bedürfnisse eingehen kann und komplexe Rahmenbedingungen zusammenführt und daraus ein Gebäude erstellt. Und er bewegt sich damit in unterschiedlichen Referenzräumen, einmal individuell, wenn man auf den Baukern sich bezieht, und dann aber auch in diesem gesellschaftlichen Kontext, weil man immer durch sein Werk auch eine Position formuliert.“*

weiblich, 35, Professur

---

ArchitektInnen erscheinen als GestalterInnen, die mit ihren Tätigkeiten unterschiedliche, komplexe Aufgaben lösen und sich damit auch gesellschaftlich positionieren. Die Aufzählung einer Vielzahl von Tätigkeiten, die ArchitektInnen ausführen können und müssen, verdeutlicht dies. Aus diesem Bild der ArchitektInnen als »Allrounder«, entstehen hohe Ansprüche im Arbeits- und Privatleben.

*„Denke, das Bild ist da schon ein bisschen verzerrt zu dem, was es wirklich ist, dass man auch in der Öffentlichkeit immer denkt, das sind die, die sehr viel Geld haben, die von allem eine Ahnung haben. Und naja, das ist so, man muss irgendwie schon von allem was wissen, aber muss sich da auch irgendwie immer reinboxen und man ist gar nicht so der sterile, kalte Mensch, der da immer so den Leuten vor-schwebt und vor allem ist man auch nicht der, der immer mit seinem Porsche da irgendwo auf der Baustelle vorge-fahren kommt und da irgendwie alle zusammenscheißt. Sondern irgendwie ist doch ein Mensch und hat einen vernünftigen Zugang zu allen Leuten. Und ich glaube, da ist das Bild vielleicht auch so ein bisschen altmodisch oder vielleicht nicht mehr zeitgemäß, was so vermittelt wird vielleicht.“*

männlich, 31, angestellt

---

Das Bild der ArchitektInnen als AllrounderInnen könnte besonders für Architektinnen von Bedeutung sein. Mosberger et al. (2007) und Schumacher (2004) stellten fest, dass Frauen in Befragungen weniger ihre eigenen Kompetenzen als Grund für ihre Entscheidung zum Architekturstudium angaben, als ihr Interesse am Milieu. Wenn sie weniger als ihre männlichen Kollegen ihre Kompetenzen als Ausschlag für das Studium sehen, könnten sie durch hohe Erwartungen schneller eingeschüchtert werden. Daher könnten diese Erwartungen ArchitektInnen besonders herausfordern, wenn sie sich nicht selbstverständlich der Gruppe der ArchitektInnen zugehörig fühlen. Weiterführend wäre zu erforschen, ob Architektinnen anders als Männer mit dem Erwartungsdruck an ihren Berufsstand umgehen.

## Der Berufshabitus im Wandel?

---

*„Teilweise auch so ein Elitärdenken der Architekten selbst. Also ich habe das selber auch irgendwie auch in meiner Studienzeit irgendwie erlebt, irgendwelche Professoren, die mit weiß gestärkten Hemden und Skizzenrolle unter dem Arm und einem Montblanc Füller im Hemd halt irgendwie durch die Aula liefen, also, fand ich halt auch immer so ein bisschen klischeemäßig. Und was ich halt auch immer so ein bisschen überzogen fand dann, und ja, ich glaube sicherlich auch, dass es halt irgendwie viele gibt, die sich ein bisschen selbst überschätzen, und ja, sich nicht nur als Teil von dem Ganzen sehen, sondern sie sich als was eher Übergeordnetes irgendwie sehen, und ich glaube, das Bild existiert auch oft [in der Öffentlichkeit] vom Architekten.“*

männlich, 46, Drop-out

---

In diesem Zitat bezieht sich der Befragte auf sein Konzept des Berufshabitus in der Architektur. Er hat bestimmte Insignien des Architekten entdeckt (gestärktes Hemd, Skizzenrolle unter dem Arm und Montblanc Füller in der Hand), die er als „klischeemäßig“ identifiziert. In dieser Kleidung und der Haltung der Architekten soll sich ihr Selbstverständnis als Elite widerspiegeln. Dieses allgemeine Bild von ArchitektInnen grenzt er deutlich von seiner Eigenwahrnehmung ab und diagnostiziert im Weiteren einen Wandel des Berufsbildes: Der Architekt wird zum Partner und Bindeglied:

---

*„Wobei es sich, glaube ich, schon gewandelt hat, gerade in den letzten zehn, fünfzehn Jahren, glaube ich. Also ich glaube, man sieht den Architekten oft mehr oder stärker wieder als Partner, als Bindeglied zwischen Auftraggeber als Bauherrn und Ausführenden, ja, also, [unverständlich] und alle, die da beteiligt sind, ja also/ Und das hat sich zum Glück wieder verändert, glaube ich, ja. Und es hat aber sicherlich auch damit zu tun, dass der Berufsstand da so ein bisschen seine Eitelkeit ein bisschen abgelegt hat. Was auch dringend notwendig war.“*

ebd.

---

Interessant wäre herauszufinden, ob der Wandel, der hier angedeutet wird, auch auf die höhere Zahl von Architektinnen zurückzuführen ist, die einen anderen Berufshabitus mitgeprägt haben.

Dass sich der Berufsmythos durch die höhere Anzahl von Frauen in der Berufspraxis ändern könnte, deutet auch der nächste Interviewausschnitt an:

---

*„Eine wichtige Komponente, glaube ich, die dem Berufsstand irgendwie fehlt. Diese Fähigkeit, sich hinzustellen und sagen, oha, ich bin mir nicht sicher, oder könnt ihr mir helfen oder helft mir, oder. Ich weiß es nicht, also, dass man einfach Schwächen auch zulässt. Und sich nicht, ja, sich nicht in der Rolle sieht, alles wissen zu müssen, und zu können. Das glaube, das trifft es, glaube ich, am besten. Und das ist, glaube ich, die Fähigkeit, die Frauen einfach viel, viel mehr haben, viel schneller oder selbstverständlich haben, und was Männer nicht besitzen. Und das führt, glaube ich, dann auch zu solchen Strukturen, die leider da irgendwie, glaube ich, existieren und auch dazu führen, dass es vielleicht, glaube ich, Frauen da sich einfach schwerer tun (...).“*

ebd.

---

Der vorstehende Ausschnitt sieht Geschlechterunterschiede im Umgang mit einer Fehlerkultur: Frauen haben, so das Interview, die bessere Fähigkeit, sich und anderen gegenüber Fehlern einzugestehen und eigene Schwächen zuzulassen. Männer hätten diese Eigenschaft nicht. Schwierig sei dies für Frauen indes, weil in der Fachkultur weder Schwächen noch Fehler akzeptiert werden. Es herrsche ein Druck vor, sich als allwissend zu präsentieren (passend zum idealisierten Bild der ArchitektInnen als »AllrounderInnen«). Dabei hat die Selbstdarstellung wie in anderen kreativen Berufen einen hohen Stellenwert. Diese soll die Vorstellung befeuern, die/der ArchitektIn und ihr/sein Werk, würden „miteinander verschmelzen“ und somit das berufliche Ideal erfüllen (Heß, 2012, p. 458). Es wäre zu erforschen, ob Architektinnen

ein anderes Image in ihren Selbstdarstellungen pflegen und sich weniger karrierefördernd inszenieren als Architekten.

## Fazit

Der Architekturberuf ist durch einen bestimmten Berufshabitus geprägt, der ArchitektInnen bestimmte Eigenschaften zuspricht und ein bestimmtes, idealisiertes Bild ihrer Fähigkeiten zeichnet. Inwiefern sich dieser Berufsmythos des »Schöpfers« im Wandel befindet und gerade auch von Frauen verändert wird, bleibt offen. Es gibt aber Hinweise darauf, dass Frauen es schwerer haben, sich mit dem männlich geprägten Bild von ArchitektInnen zu identifizieren. Aufgrund der Verschmelzung von feldspezifischem Habitus und Männlichkeit ist es strukturell schwierig, sich als Architektin zu behaupten und trotzdem eine weibliche Identität nicht zu verleugnen (Schumacher 2004). Diese erschwerte Identifizierung mit dem Berufsmythos könnte ein Grund für ihr Ausscheiden aus dem Beruf oder für weniger erfolgreiche Karriereverläufe sein: Gegen die Berufskultur kann man sich nicht ohne Konsequenzen richten, auch wenn man sie inhaltlich ablehnen mag, denn eine Identifikation mit dem Beruf und mit dem Bild, das mit ihm verbunden wird, erleichtern beruflichen Erfolg (Ihsen 2008). Für ein realistisches Berufsbild und für die Positionierung nach dem Studium wäre es daher sinnvoll, gendersensible Unterrichtsformen im Studium zu finden, und detaillierter auf den tatsächlichen Berufsalltag einzugehen (Schumacher, 2004). Hiervon würden alle, sicherlich auch Männer, profitieren.

## Forschungsfragen

- Durch welche Maßnahmen würde sich die Enttäuschung nach dem Berufseintritt verringern lassen?
- Wie genau lässt sich das Verhältnis der ArchitektInnen zu dem Berufsmythos deuten?
- Inwiefern trägt der Berufsmythos dazu bei, dass Frauen eine Berufsidentifikation erschwert wird?
- Wieso ist der Berufsmythos in der Architektur im Vergleich zu anderen Professionen so persistent?
- Wie verorten sich männliche Architekten im Ethos der Kreativität in der Architektur?
- Wie gehen Frauen kreativ mit dem Berufsmythos in der Architektur um, wie finden sie eigene Ausdeutungen?
- Wie wirken sich neue Arbeitszeitmodelle auf die Architekturbranche aus? Welche innovativen Formen der Arbeitszeitorganisation gibt es?

## 5.3. Zahlen, Daten, Fakten

### Architektinnen in der öffentlichen Wahrnehmung

In der öffentlichen Wahrnehmung ist der Architekturberuf nach wie vor eine Männerdomäne. Dies wird unterstützt durch das Narrativ, in dem ein ganzes Team, bestehend aus beiden Geschlechtern, auf einen vermeintlich führenden Kopf reduziert wird. Das ist meist der (etwa im Büronamen stehende) Mann. Selbst wenn die Partnerin unter Fachleuten mindestens genauso bekannt ist, tritt in der Öffentlichkeit oftmals der Mann in Erscheinung. Wir haben im Rahmen der Studie die Vortragenden der vergangenen 10 Jahre in der Architekturgalerie München gezählt und grafisch erfasst. Das Bild ist eindeutig: der Anteil der weiblichen Vortragenden bzw. Ausstellenden in der Architekturgalerie München beträgt zwischen 18% und 38%. Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei Erreichen des deutschen Architekturpreises. Ganz zu schweigen vom wichtigsten Preis der Architektur, dem Pritzker Prize, der seit bald vierzig Jahren jährlich verliehen wird. Ganze zwei Mal konnte ihn bislang eine Frau erringen. Am offenkundigsten wurde die fehlende Gleichberechtigung bei der Verleihung des Pritzker Prize, als Denise Scott Brown im Jahr 2013 vergeblich einen „rückwirkenden“ Preis gefordert hatte. Als Robert Venturi 1991 diesen, explizit in Würdigung seiner Lebensleistung, unter anderem für eines der wichtigsten Bücher der Postmoderne: „Learning from Las Vegas“ von 1972 erhielt, ging seine langjährige Partnerin und Mitautorin des Buchs, Denise Scott Brown, leer aus.

### Vortragende und Ausstellende in der Architekturgalerie München

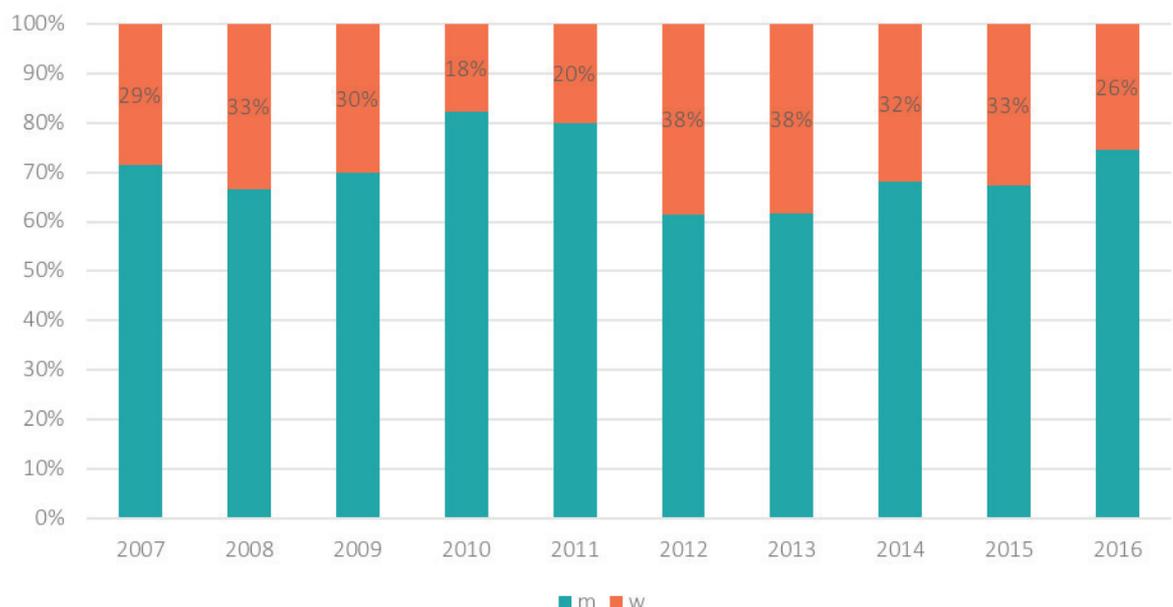


Abb. 8: Vortragende und Ausstellende in der Architekturgalerie München, 2007-2016. Quelle: Architekturgalerie München

# Deutscher Architekturpreis

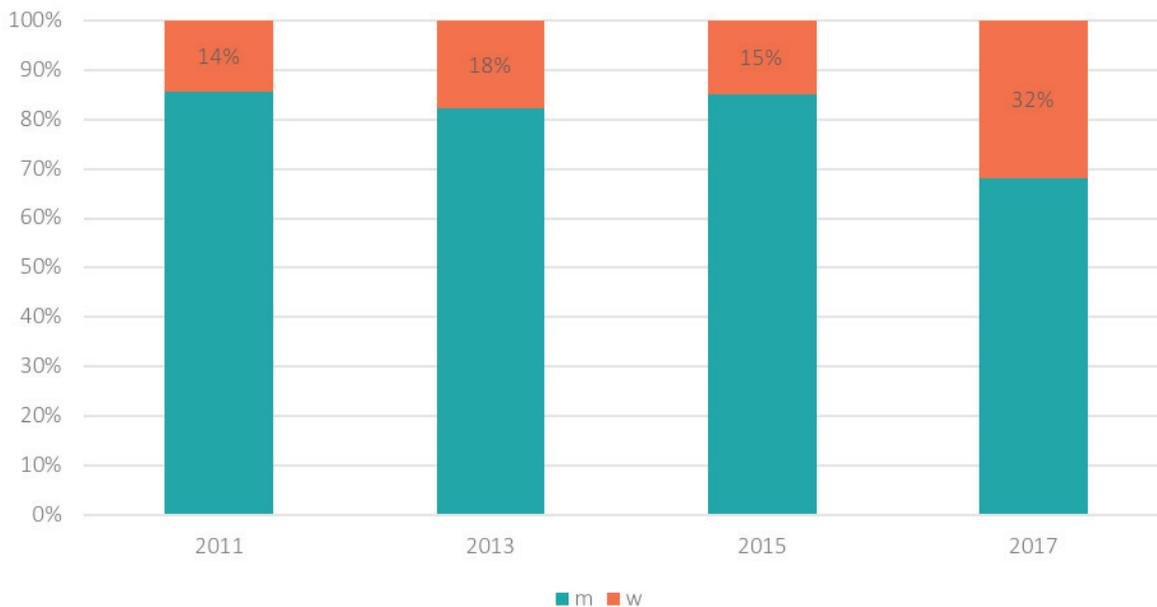


Abb. 9: Gewinner des Deutschen Architekturpreises, 2011-2017. Quelle: Deutscher Architekturpreis

Das Thema Auftritt in der Öffentlichkeit steht im engen Zusammenhang mit der Selbstdarstellung: Eine Selbstinszenierung unter Architekten wird am stärksten deutlich, wenn Baumeister und Werk miteinander verschmelzen. Dieses Verhältnis verstärkt den prägenden und werbenden Charakter der Selbstdarstellung der Architekten (Heß, 2012, p. 458). Dass auch Architekten die Vermarktungsstrategien der globalen Medien nutzen, ähnlich wie in der Film- und Musikbranche, zeigen Berühmtheiten wie die verstorbene Zaha Hadid oder Rem Koolhaas. Sie haben es geschafft, ihr Bild in der Öffentlichkeit zu prägen, nachdem sie anfangs nur innerhalb ihrer Profession bekannt waren (Heß, 2012, p. 460). Der deutsche Architekt Stefan Behnisch sagte zum Thema Selbstinszenierung unter Architekten folgendes: „Man muss Entertainer sein, man muss von sich überzeugt sein, man muss präsentieren und sich verkaufen können.“ (Behnisch in Tramitz/ Bachmann/ Myrzik 2011: 114 (Volpp 2016, S. 20).

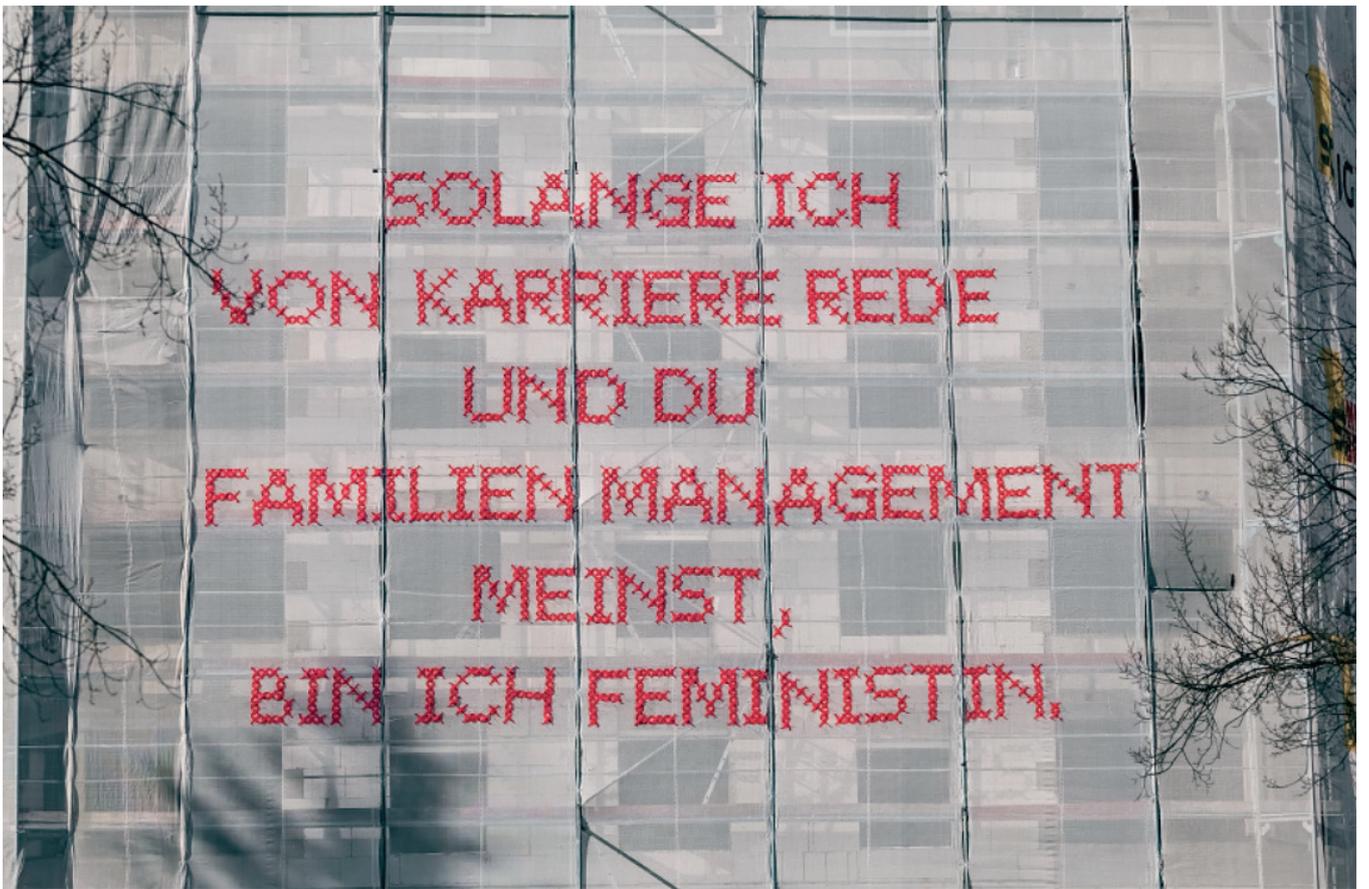


Abb. 10: „Solange“, Katharina Cibulka

# 6. Literaturrecherche

Zur allgemeinen Problemstellung von Architektinnen im frühen Stadium ihrer Berufsausbildung ist nicht viel Literatur auffindbar (u.a. Eichhorn 2013, Jautz 2000, Marwich 1992, Wetterer 1994). Besonders zu Studium (Groihofer 2013, Kuhlmann 2012 Spiegel 2016), Berufseinstieg (Adams 2016) und Karriereentwicklung (Adams 2016, Jautz 2000) besteht nachweisbar Forschungsbedarf.

Zur Überkategorie Fachkultur in der Architektur hingegen gibt es mehr Literatur, die sich meist indirekt mit Fachkultur und den Herausforderungen für Frauen in der Architektur beschäftigt (u.a. Heß 2012, Kullack 2011, Marwich 1992, Schindler 2008, Schuhmacher 2004, Volpp 2016, Weiske 2001). Bezüglich konkreter Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu den Ingenieurwissenschaften konnte keine explizite Literatur gefunden werden. Auch hier gibt es Forschungsbedarf.

Dass die Vereinbarkeit von Familie & Beruf in der Karriere von Architektinnen noch immer ein Problem darstellt und häufig zum Drop-out (Dörries 2011, Grewe 2018, Volpp 2016) führt, wird in der Literatur immer wieder betont (Dörries 2011a, Dörries 2011b, Goebel 1997, Grewe 2018, Matzig 2018). Da die spezifische Fachkultur sich auch schon im Lehrbetrieb manifestiert, wird vorgeschlagen, einen geschlechterkritischen Ansatz schon während der Ausbildung bzw. in der Lehre zu implementieren (Bielefeld 2012, 1989).

Der Überkategorie Gender & Architektur kann relativ viel Literatur zugeordnet werden. Hier lässt sich ein Bogen spannen von aktuellen Geschlechterverhältnissen (u.a. Bauriedl et al. 2010), den frühen Pionierinnen im Berufsfeld (u.a. Dörhöfer 2004), bis hin zu Raum, Macht und Differenz in der Architektur (Kuhlmann 2012). Wichtige Unterkategorien sind hier Geschlechterdifferenz und Ungleichheit im Berufsfeld Architektur (Buchmüller 1993, Dörhöfer 2004) – mit einer relativ geringen Anzahl an Literatur-, sowie den zwei dominanten Unterkategorien Frauen bauen (u.a. Adams 2016, Becker et al. 2013, Zieher 1999) und feministische Architektur (ebd.; Erlemann 1982, Kaufmann o.A., Marwich 1991, Nierhaus et al. 2002). Ob und wie hier eine Differenzierung zwischen Frauen bauen und feministischer Architektur zu ziehen ist, muss im Weiteren überprüft werden. Zudem wurde der Unterpunkt geschlechtergerechtes Bauen ergänzt, da in mehreren Quellen dieser Punkt explizit angesprochen wurde (u.a. Altenstraßer 2007, Buchmüller 1993).

Die Recherche hat zudem gezeigt, dass Architektinnen gut vernetzt sind (u.a. baufrauen, DVDP, FOPA, IAWA, PIA, n-ails, genderWerk). Eine Analyse bezüglich der (selbstbestimmten) Präsenz und Sichtbarkeit von Architektinnen könnte hier sehr gewinnbringend sein.

Zur Kategorie Architektinnen historisch ließ sich am meisten Literatur finden. Im Fokus stehen hier vor allem disziplinprägende Architektinnen (u.a. Bauer et al. 2004, Budde et al. 2017, Dörhöfer 2004, Droste 2001, Frey et al. 2015, Holzschuh 2014, Maasberg 2005, Oberessl 2013, Ricon Baldessarini 2001, Stojanik 1995). Eine ergänzte Unterkategorie sind Ausstellungen/ Kongresse und Symposien, die das Schaffen und Wirken von Architektinnen in den Mittelpunkt stellen (u.a. Frau Architekt, Yes we plan- Architektinnen Symposium im DAM). Eine vertiefte Analyse dieser könnte auch sehr fruchtbar sein.

# 7. Fazit

Die Vielzahl und Vielfalt der offenen Forschungsfragen zeigt den Bedarf nach weiterführender Forschung. Die Komplexität eines solchen Forschungsvorhabens bedarf unterschiedlicher methodischer Zugänge, um allen Fragestellungen und Forschungszielen gerecht zu werden.

Gleichzeitig machen die empirischen und quantitativen Beweise der Studie und ihre Visualisierung sehr deutlich, dass Geschlecht im Architekturberuf ein Thema ist, das nicht allein durch Abwarten geregelt wird. Die vorliegenden Informationen müssen bereits jetzt Anreiz für Veränderungen und die Entwicklung einer neuen Kultur in der Architekturbranche sein!

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse wird ein Forschungsantrag formuliert, der notwendige, vertiefende Fragestellungen umsetzt und daraus handlungsorientierte Konzepte für Architekturfakultäten und ihre Kooperationspartner entwickelt.

## Forschungsfragen

Studium:

- Untersuchung der Motivation und Erwartungshaltung von Studierenden vor, während und nach Abschluss des Architekturstudiums mit einem Fokus auf eventuelle Gender-Aspekte (z.B. Vorbilder, Berufspraxis, Lebensentwürfe, geschlechtliche Konnotationen spezieller Gebiete und Praxen usw.)
- Veränderung der Vorstellungen vom Beruf während des Studiums
- AbsolventInnen: Verbleibstudie, Karriereentwicklungen, Tätigkeitsbereiche; Untersuchung der Entwicklungsszenarien in den Jahren nach Abschluss des Architekturstudiums

Architekturpraxis | Hochschulen:

- Vertiefte Untersuchung fachkultureller begründeter Dimensionen und Hindernisse der Karrieregestaltung von Frauen in der Hochschul- und Architekturpraxis
- Ermittlung hochschulübergreifender Daten hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen/ DoktorandInnen/ ProfessorInnen an deutschen Architekturfakultäten
- Untersuchung von Veränderungsprozessen an Hochschulen und Architekturfakultäten durch gender- und diversityorientierte Maßnahmen wie z.B. Zielvereinbarungen
- Erfassung aller im Architekturberuf tätigen Personen (über Kammermitgliedschaft hinaus) und deren Beschäftigungsformen
- Erfassung des Zeitraumes der zwischen Studieneintritt und Eintritt in die Architektenkammer liegt
- Untersuchung struktureller Ursachen für die Unvereinbarkeit von Architekturberuf und Elternschaft
- Auswirkung innovativer Arbeitsformen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wie gestalten Architekten ihre Vaterschaft?

#### Fachkultur:

- Ist der Berufsmythos in der Architektur im Vergleich zu anderen Professionen besonders persistent? Wenn ja: warum?
- Gibt es hinsichtlich des Berufsethos geschlechtliche Unterschiede? Sind Dimensionen des Berufsbildes geschlechtlich markiert?
- Wie verorten sich männliche Architekten im Ethos der Kreativität in der Architektur?
- Inwiefern trägt der Berufsmythos dazu bei, dass Frauen eine Berufsidentifikation erschwert wird? Wie gehen Frauen kreativ mit dem Berufsmythos in der Architektur um, wie finden sie eigene Ausdeutungen?
- Wie verändert sich die Männerdomäne Architektur durch die Anwesenheit von Frauen im Feld?
- Welche Formen von beruflichen Netzwerken nutzen Frauen, um ihre Karrieren zu fördern und sich untereinander auszutauschen?
- Wie wirkt sich die Tatsache auf die Berufungen an Hochschulen aus, dass ProfessorInnen meist aus der Praxis an Universitäten berufen werden und nicht aus dem universitären Feld

# 8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wissenschaftliches Personal an der Architekturfakultät (TU München). Quelle: TU München.

Abbildung 2: SHE FIGURES - Gender in Research and Innovation. Quelle: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat - Education Statistics (online data code: educ\_grad5).

Abbildung 3: Foto: Matthias Kestel, <https://www.ar.tum.de/studiengaenge/bachelor/ba-architektur/>, Zugriff: 03.06.2019.

Abbildung 4: Studienabsolventinnen und Kammereintritte von Architektinnen im Vergleich (7 Jahre bis Eintritt). Quelle: Datensätze von den genannten Landeskammern auf Anfrage erhalten. Berlin, Rheinland-Pfalz, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Hamburg (nur 2013-2017), Mecklenburg-Vorpommern, Bayer. \*Kammerwechsel läuft teilweise auch unter Neueintritt in der Statistik.

Abbildung 5: Anteil der weiblichen und männlichen Angestellten in Vollzeit und in Teilzeit. Quelle: Bundesarchitektenkammer, Broschüre Gehaltsbefragung 2015, [https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehaltsumfrage/broschuere\\_gehaltsbefragung2015.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehaltsumfrage/broschuere_gehaltsbefragung2015.pdf), Zugriff: 04.10.2018.

Abbildung 6: Geschlechterspezifisches Lohngefälle in der Architektur - Gender Pay Gap, Höhe des durchschnittlichen Statistisches Bundesamt, Arbeitnehmerverdienste 2017, Seite 140, Veröffentlicht März 2018 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/819771/umfrage/bruttomonatsverdienst-von-arbeitnehmern-in-architektur-und-ingenieurbueros/>, Zugriff: 04.10.2018

Abbildung 7: Mitarbeiterinnen im Büro von Ingrid Kuhler: Ruth Jureczek und Irene Keil, 1980er Jahre, Foto: Marina Auder

Abbildung 8: Vortragende und Ausstellende in der Architekturgalerie München. Quelle: Architekturgalerie München, <https://www.architekturgalerie-muenchen.de/archiv/jahr/2017.html>, Zugriff: 04.10.2018.

Abbildung 9: Deutscher Architekturpreis. Quelle: Deutscher Architekturpreis, [https://www.bbr.bund.de/BBR/DE/WettbewerbeAusschreibungen/DeutscherArchitekturpreis/Architekturpreis\\_node.html](https://www.bbr.bund.de/BBR/DE/WettbewerbeAusschreibungen/DeutscherArchitekturpreis/Architekturpreis_node.html), Zugriff: 04.10.2018.

Abb. 10: „Solange“, Foto: Katharina Cibulka, <http://www.katharina-cibulka.com/solange.html>, Zugriff: 03.06.2019.

# 9. Literaturverzeichnis

Mosberger, B., Salfinger, B., Kreiml, T., Pitz, I., & Schopf, A. (2007): Berufseinstieg. Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft.: Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Retrieved August 01, 2018, from [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Adams, A. (2016). *Designing Women: Gender and the Architectural Profession*.

Architektenkammer Nordrhein-Westfalen (2013). Leitfaden: Arbeitszeitmodelle: Eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Architekturbüros. Retrieved June 26, 2019, from [https://www.aknw.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen-Broschueren/LeitfadenArbeitszeitmodelle.pdf](https://www.aknw.de/fileadmin/user_upload/Publikationen-Broschueren/LeitfadenArbeitszeitmodelle.pdf).

Balthasar, D. (2017). Wo sind die erfolgreichen Architektinnen? - Baumeister. Retrieved April 18, 2018, from <https://www.baumeister.de/wo-sind-die-erfolgreichen-architektinnen/>.

Bielefeld, B. (2012). Frau am Bau – Architektinnen in der Bauleitung: Maßnahmen in der Hochschullehre zur Steigerung des Architektinnenanteils in der Bauleitung.

Bothfeld, S. (2008). Under (Re-)Construction - die Fragmentierung des deutschen Geschlechterregimes durch die neue Familienpolitik, from [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/19571/1/ssoar-2008-bothfeld-under\\_re-construction\\_-\\_die\\_fragmentierung.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/19571/1/ssoar-2008-bothfeld-under_re-construction_-_die_fragmentierung.pdf).

Brack, G. Immer mehr Studienabbrecher an Fachhochschulen. Retrieved August 07, 2018.

Bundesarchitektenkammer. Berufsbilder der Fachrichtungen Angestellte und beamtete Architekten. Retrieved June 27, 2019, from Bundesarchitektenkammer: <https://www.bak.de/architekten/berufsbilder-der-fachrichtungen/angestellte-und-beamtete/>.

Dörries, C. (2011a). „Ein Konflikt wird bleiben“ » Deutsches Architektenblatt. Retrieved April 11, 2018, from Deutsches Architektenblatt: <http://dabonline.de/2011/07/18/%E2%80%9E-ein-konflikt-wird-bleiben%E2%80%9C/>.

Dörries, C. (2011b). Wenn Frauen nicht bauen » Deutsches Architektenblatt. Retrieved April 11, 2018, from Deutsches Architektenblatt: <http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen/>.

Ebenfeld, M. (Ed.) (2011). Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung. Gleichstellungspolitik kontrovers: Eine Argumentationshilfe; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Ettinger-Brinckmann, B. & Niebergall, R. (2019, February 23). „Alle Mann an Bord?“. Ein Aufruf zu mehr Chancengleichheit in Architektur und Stadtplanung. Deutsches Architektenblatt. Retrieved June 25, 2019, from <https://www.dabonline.de/2019/02/23/allemann-an-bord-chancengleichheit/>.

- Forlati, Silvia, Isopp, A., & Riß-Retschitzegger, S. Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie: Strategien, Modelle und Erfahrungen.
- Fuchs-Heinritz, W. (Ed.) (2011). Lexikon zur Soziologie (5., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS-Verl.
- Greusing, I. (2018). „Wir haben jetzt ja auch ein paar Damen bei uns“: Symbolische Grenzbeziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften.
- Grewe, R. (2018). Wie Frauen aus der Architektur fallen » Deutsches Architektenblatt. Retrieved April 11, 2018, from <http://dabonline.de/2018/02/28/wie-frauen-aus-der-architektur-fallen/>.
- Groihofer, B. (2013). Traumberuf Architekt | Architektur & Bauforum. Retrieved April 11, 2018, from Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH: <https://www.bauforum.at/architektur-bauforum/traumberuf-architekt-17781>.
- Heilman, Madeline E./Okimoto, Tyler G. Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81–92.
- Heß, R. (2012). Vom Gedächtnis „großer Männer“ zur Inszenierung des Global Player: Der Architekt in der Moderne. In W. Nerdinger & H. Böhm (Eds.), *Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes*; [anlässlich der Ausstellung „Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes“ im Architekturmuseum der TU München in der Pinakothek der Moderne, 27. September 2012 bis 3. Februar 2013] (pp. 447–462). München: Prestel.
- Heublein, U., Richter, J., Schmelzer, R., & Sommer, D. (2014). Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen: Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, from [https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf).
- Ihsen, S. Technische Fachkultur und Frauenbilder - warum sich die Technik mit den Fachfrauen so schwer tut. In Buhr, Regina (Hg.): *Innovationen - Technikwelten, Frauenwelten. Chancen für einen geschlechtergerechten Wandel des Innovationssystems in Deutschland* (pp. 103–115).
- Ihsen, S. (2008). Ingenieurinnen: Frauen in einer Männerdomäne. In R. Becker & B. Kortendiek (Eds.), *Geschlecht & Gesellschaft: Bd. 35. Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (2nd ed., pp. 791–797). Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Janzen, I. (2010). Männer im Konflikt: Traditionen, „Neue Vaterschaft“ und Kinderlosigkeit. Marburg: Tectum-Verl.
- Jautz, R. (2000). *Frauen in der Architektur: Karrierewege und berufliches Handeln selbständiger Architektinnen*. Tübingen: Eberhard-Karls-Universität.
- Klünder, N. (2017). Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Retrieved June 25, 2019, from [www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/.../f83f36.pdf](http://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/.../f83f36.pdf).

- Korfmacher, S. (2006). Abschlussbericht. Studie zur berufsspezifischen Situation von Architektinnen in Niedersachsen., Technische Universität Braunschweig, Braunschweig.
- Kuhlmann, D. (2012). Raum, Macht & Differenz: Genderstudien in der Architektur. Zugl.: Wien, Techn. Univ., Habil.-Schr., 2002 (4. Aufl.). Wien: Luftschacht-Verl.
- Kullack, T. (2011). Architektur - eine weibliche Profession. Berlin: Jovis.
- Meuser, M. (2012). Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In K. Böllert (Ed.), Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit (pp. 63–80). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Paulitz, T. (2014). Fach und Geschlecht. Neue Perspektiven auf technik- und naturwissenschaftliche Wissenskulturen. Vielfalt der Informatik: Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung, 95–105.
- Schumacher, C. (2003). Frauenkarriere in der Baubranche. 1. internationales Branchenseminar für Frauen in Meran. Retrieved August 02, 2018, from .
- Schumacher, C. (2004). Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf. Bern/Aarau: Forum Bildung und Beschäftigung, schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Spiegel ONLINE (2016). Architekt in echt: „Auf die Realität wird man nicht vorbereitet“. Retrieved April 11, 2018, from <http://www.spiegel.de/karriere/architekt-nach-dem-studium-der-schock-zum-berufseinstieg-a-1110914.html>.
- statista. Statista-Dossier zum Thema Architekturmarkt, 2018. Retrieved May 21, 2019, from <https://de.statista.com/statistik/studie/id/24314/dokument/architekturmarkt-statista-dossier/>.
- Steindorfer, E. (2014). „Hean S‘, Frau Architektin, des geht so net“ « DiePresse.com. Retrieved August 07, 2018.
- Veil, M. Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, 12–22.
- Volpp, R. (2016). Architektinnen der Zukunft. Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession: Das Berufsbild in der Architektur (1. Auflage). München: GRIN Verlag.
- Weiske, C. (2001). Architektinnen und Planerinnen: Zur Soziologie eines Berufs. In M. Hu-brath (Ed.), Geschlechter-Räume Konstruktionen von „gender“ in Geschichte, Literatur und Alltag (pp. 278–286). Köln [u.a.]: Böhlau.
- Weresch, K. Rund um die Uhr gefordert. Retrieved August 07, 2018.
- Wetterer, A. (Ed.) (1992). Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verl.-Ges.

# 10. Impressum

© 2018 Technische Universität München, Professur für Entwerfen und Holzbau

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

## **ProjektpartnerInnen:**

Professur für Entwerfen und Holzbau (TUM)  
Prof. Hermann Kaufmann  
Sandra Schuster (Projektleitung)  
Anne Niemann  
Mirjam Elsner

Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften (TUM GOV)  
Prof. Dr. Susanne Ihsen †  
Dr. Tanja Kubes  
Jenny Schaller  
Elisabeth Wiesnet

Professur für Soziologie und Gender Studies (LMU)  
Prof. Dr. Paula-Irene Villa Braslavsky  
Marlene Müller-Brandeck

## **Förderung:**

Technische Universität München  
Gender & Diversity Incentive Fund (GDIF) aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Technische Universität München  
Fakultät für Architektur

**Laufzeit:** 01/2018 – 12/2018

## **Download der Studie inklusive Appendix:**

<https://www.holz.ar.tum.de/forschung/gender-equity/>

## **Besonderer Dank an:**

Die InterviewpartnerInnen für ihre wertvollen Beiträge zu unserer Studie.





# Frauen in der Architektur

## Appendix

Vorstudie zur Entwicklung eines drittmittelfinanzierten  
Forschungsprojektes über fachkulturell relevante  
geschlechtergerechte Veränderungen in der Architektur

Professur für Entwerfen und Holzbau (TUM)  
Prof. Hermann Kaufmann

Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften (TUM GOV)  
Prof. Dr. Susanne Ihlen †

Professur für Soziologie und Gender Studies (LMU)  
Prof. Dr. Paula-Irene Villa Braslavsky



# Inhaltsverzeichnis

*1. Zahlen, Daten, Fakten*

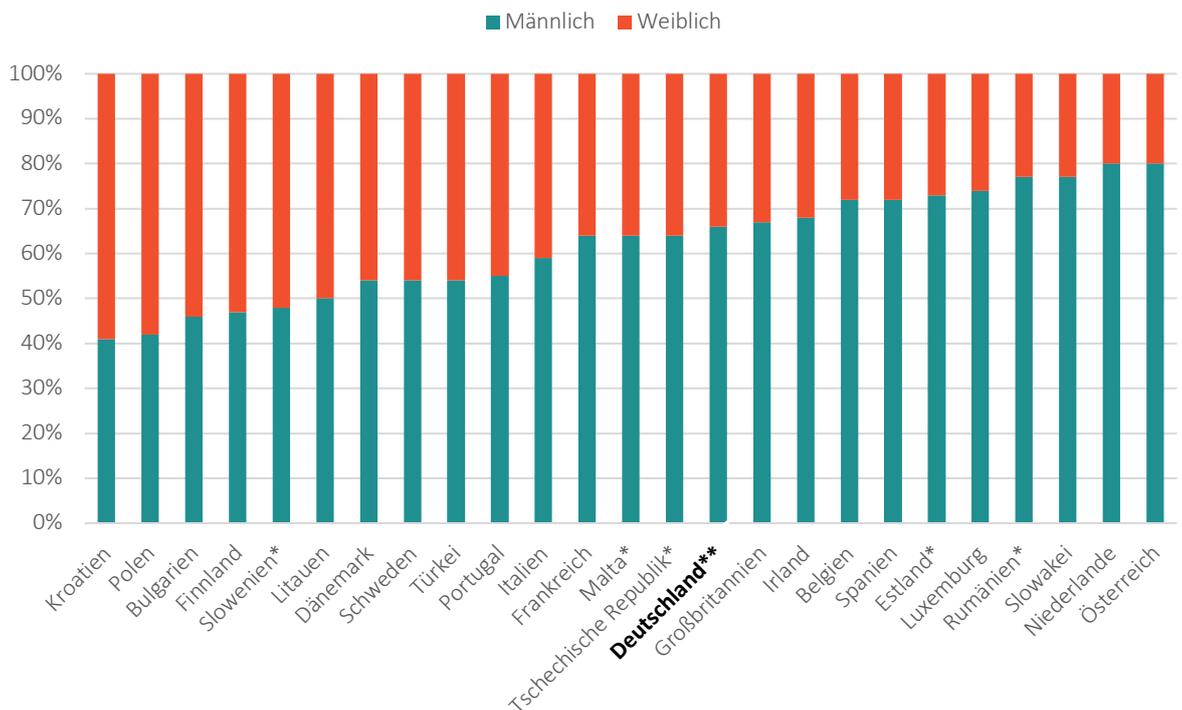
*2. Interviewleitfaden*

*3. Weitere Literatur*

# Zahlen – Daten – Fakten

## 1. Architekturschaffende International

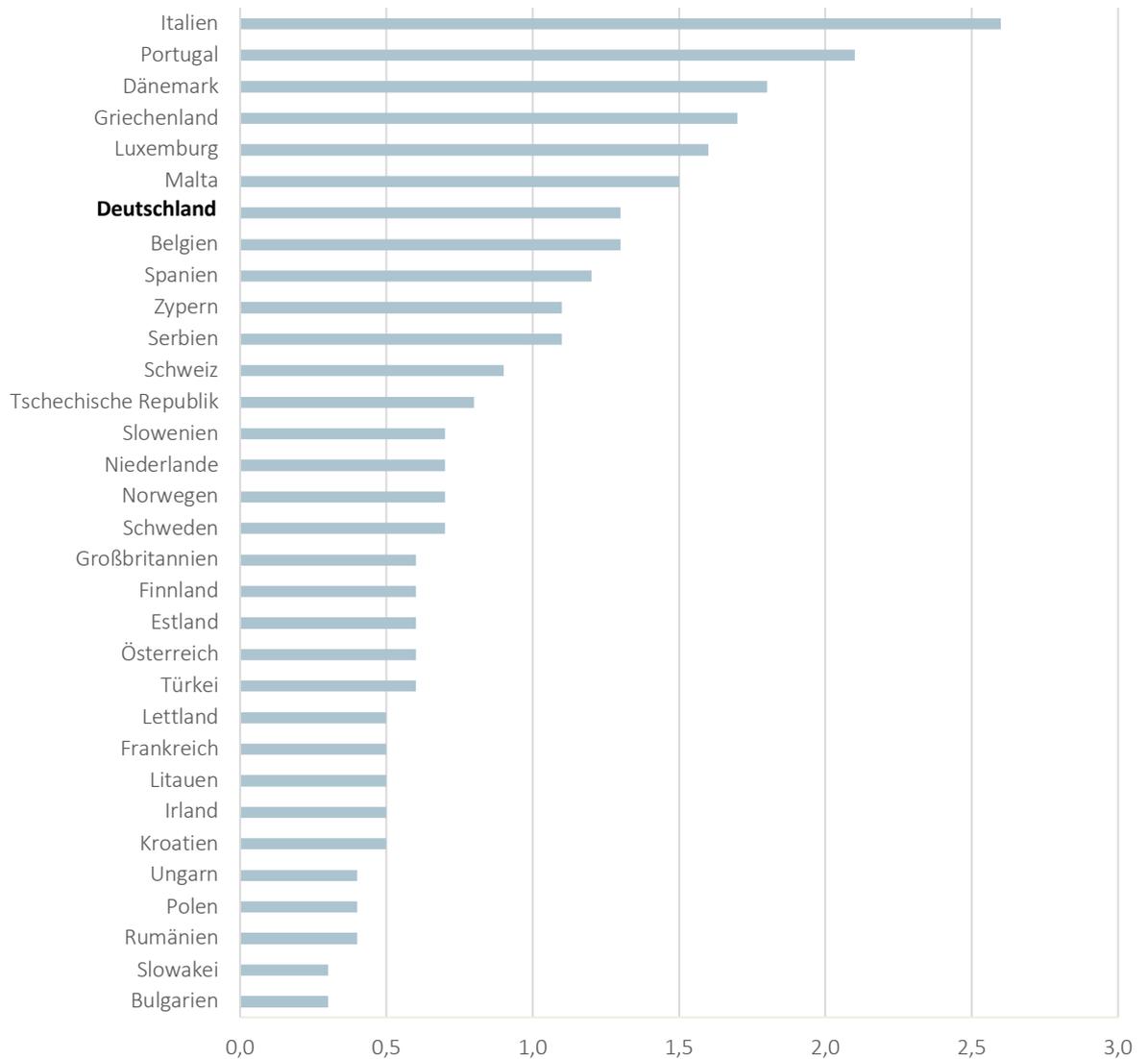
### 1.1. Geschlechterverteilung der ArchitektInnen in Europa



Quelle: Architects' council of Europe<sup>1</sup>

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Architekturschaffenden aller europäischen Länder, befindet sich Deutschland hinsichtlich des Frauenanteils in der hinteren Mitte auf Platz 15 von 25. Dabei fällt auf, dass Länder im Verhältnis die meisten ArchitektInnen vorweisen können, in denen es nur wenig Unterstützung vom Staat für Familien bei der Kinderbetreuung gibt, wie beispielsweise Griechenland, Bulgarien und Kroatien. Im Gegensatz dazu ist in den skandinavischen Ländern, die bekannt sind für ihre vorbildliche Familienpolitik und hohe Frauenerwerbsquote, mit Frauenanteilen von 44% bis 51% die Verteilung ausgewogen. Frankreich gilt als Land, in dem Frauen Kinder und Beruf besonders gut vereinbaren können, dennoch sind nur rund ein Drittel der ArchitektInnen dort Frauen.

## 1.2. Anzahl der ArchitektInnen pro 1000 EinwohnerInnen (ausgewählte europäische Länder)



Quelle: Architects' council of Europe<sup>2</sup>

Im Vergleich ausgewählter europäischer Länder befindet sich Deutschland hinsichtlich der ArchitektInnendichte auf Platz 7. Damit liegt Deutschland im oberen Drittel mit ca. 1,3 ArchitektInnen pro 1000 EinwohnerInnen. Trotz hoher ArchitektInnendichte ist der Frauenanteil in Deutschland im Ländervergleich gering. Die hohe ArchitektInnendichte in Deutschland lässt auf einen hohen Druck auf die Architekturbranche in Bezug auf Auftragsakquise schließen. Die seit 2016 kontinuierlich zunehmende Erwerbstätigkeit und die Nachfrage nach ArchitektInnen erreichten erst 2017 einen Höchststand im 10-Jahresvergleich.

## 2. Studium

### 2.1. Studierende Architektur

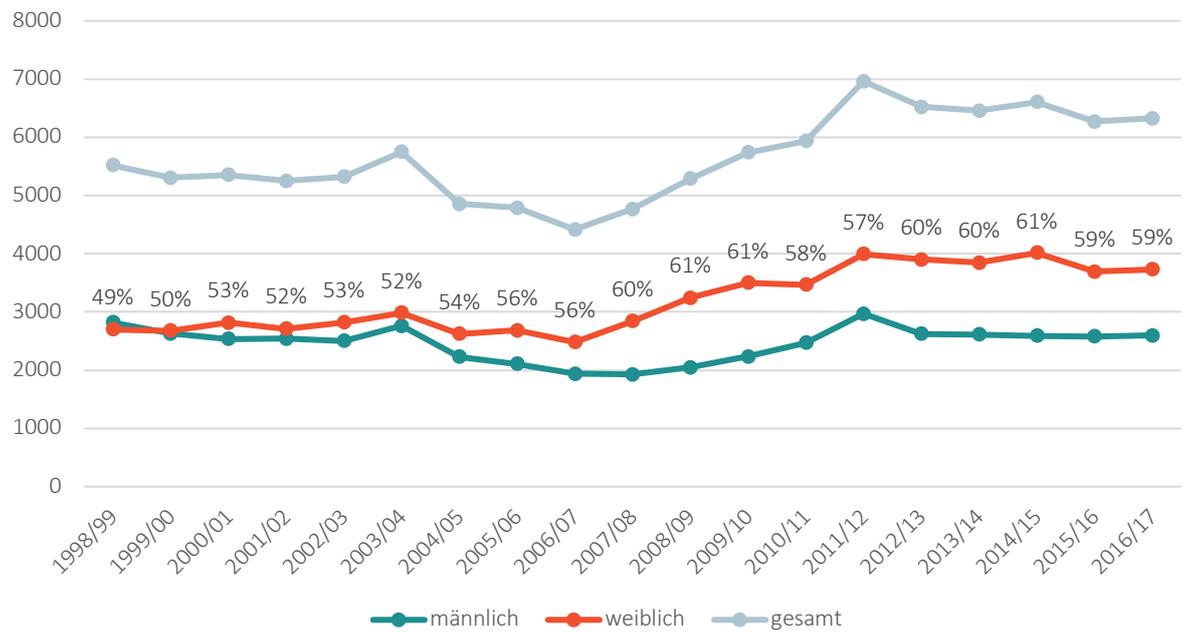


Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>3</sup>

Insgesamt steigt die Anzahl der Architekturstudierenden seit den frühen 70iger Jahren kontinuierlich an. Lag die Zahl 1973 bei 17.190 Studierenden mit einem Frauenanteil von ca. 17 %, so gab es Ende der 1997 Jahre ein Hoch, bei dem die Studierendenzahlen bei 49.733 lag. Mit einem Frauenanteil von bereits 43,9 %. In den folgenden Jahren nahm die Zahl der Architekturstudierenden insgesamt ab. Erst seit 2008/2009 steigt deren Anzahl wieder stetig.

2006 wurde erstmals die Parität zwischen Frauen und Männern im Architekturstudium erreicht. Seither steigt der Frauenanteil bei den Studierenden stetig.

## 2.2. StudienanfängerInnen Architektur



Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>4</sup>

Seit 1999/2000 beginnen mehr Frauen als Männer das Architekturstudium. Seit 2007 sind circa 60% der StudienanfängerInnen Frauen, die Abbruchrate liegt unter allen Architekturstudierenden mit 24% unter dem Durchschnitt aller Fächer (28%). Im Bereich der Ingenieurwissenschaften hat die Architektur mit Abstand die geringsten Abbrecheraten. (Ingenieurwissenschaften gesamt 33%, Architektur 24%)<sup>5</sup>

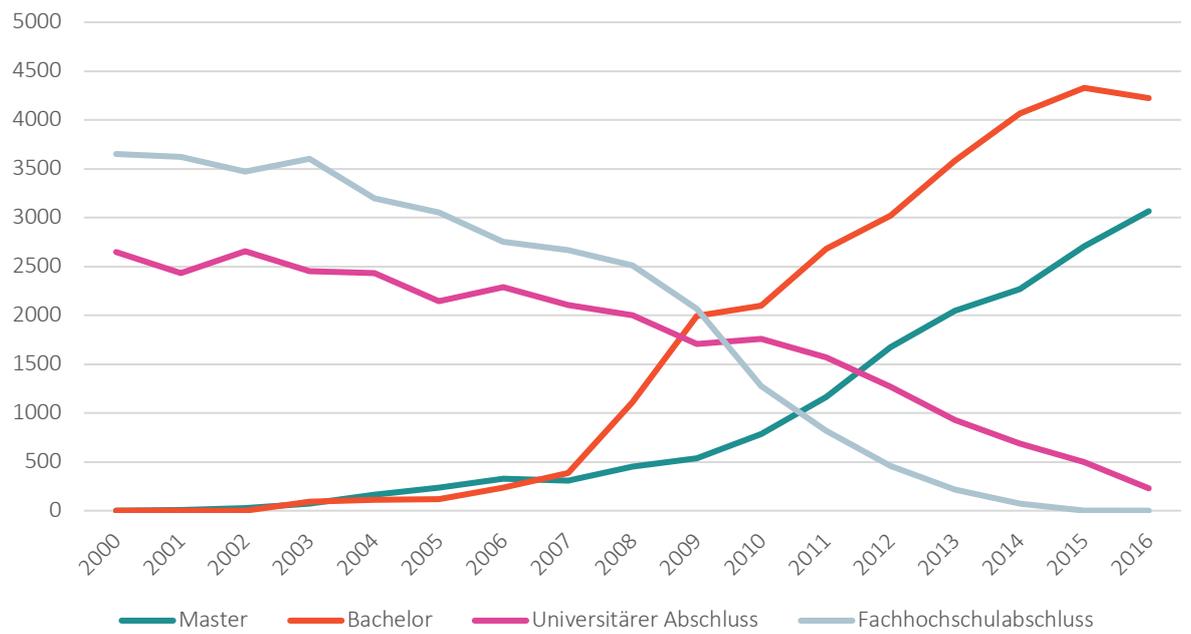
## 2.3. AbsolventInnen Architektur



Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>6</sup>

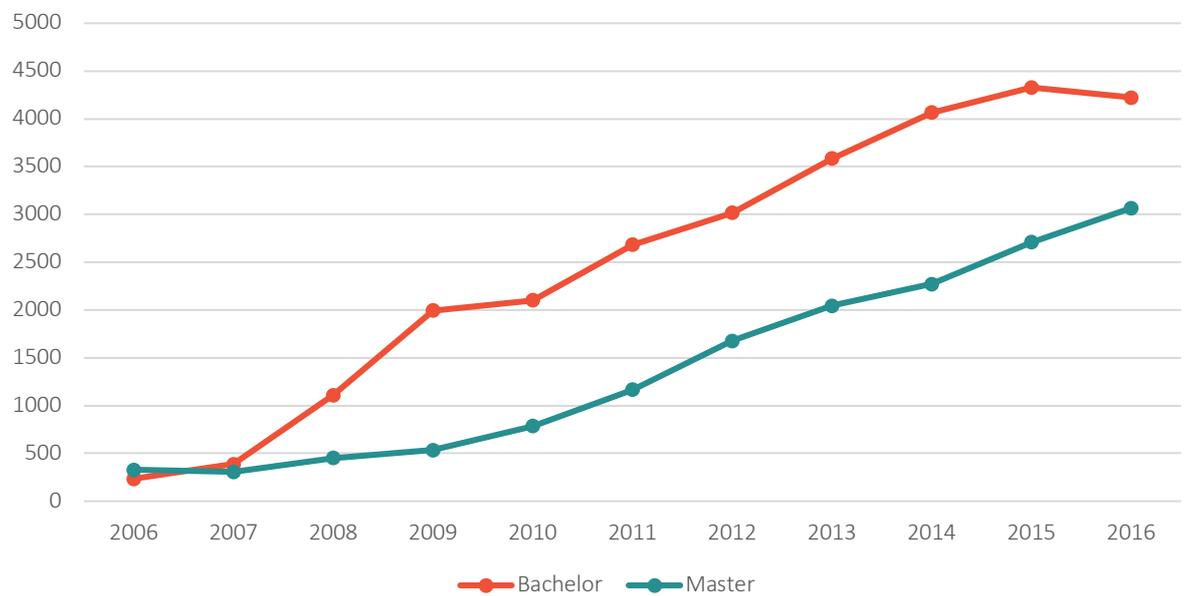
Die Zahl der AbsolventInnen im Studiengang Architektur nimmt in den letzten zehn Jahren zu. Dabei steigt vor allem die Zahl der Absolventinnen. Der Anteil der Absolventinnen beträgt im Jahr 2016 58%, die weiblichen Studierenden im Jahr 2016 betragen 55% (siehe Grafik „Studierende Architektur“).

## 2.4. AbsolventInnen unterschiedliche universitäre Abschlüsse



Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>7</sup>

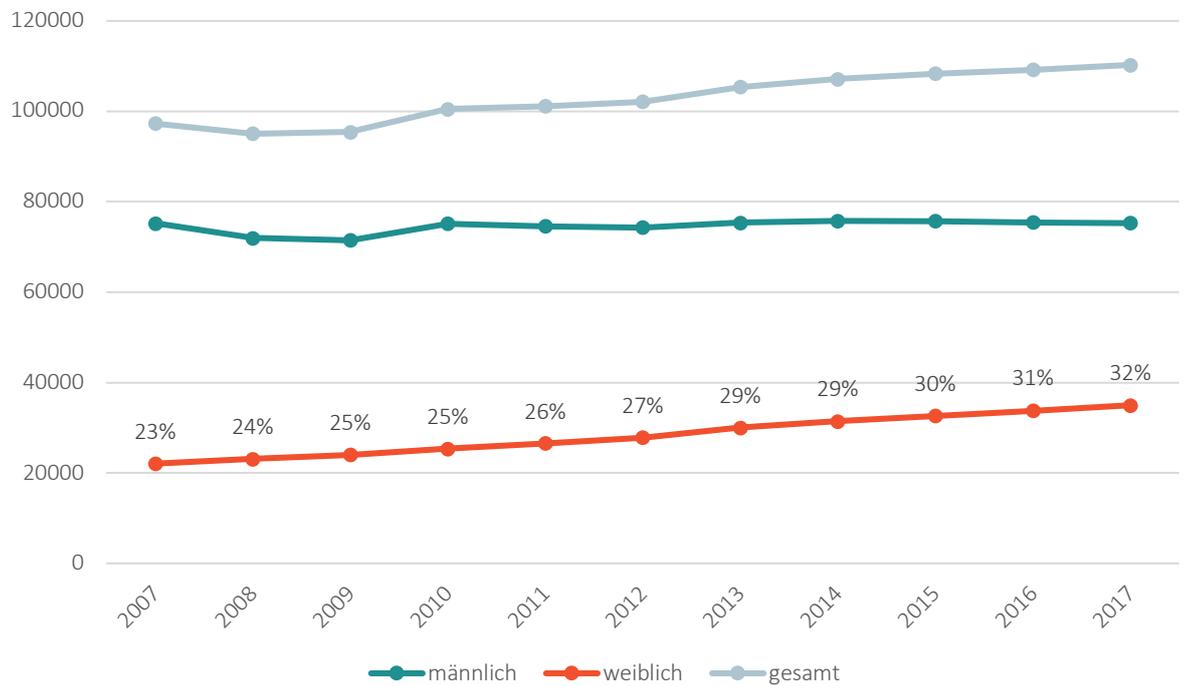
## 2.5. AbsolventInnen Bachelor und Master



Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>8</sup>

### 3. Architektenkammer

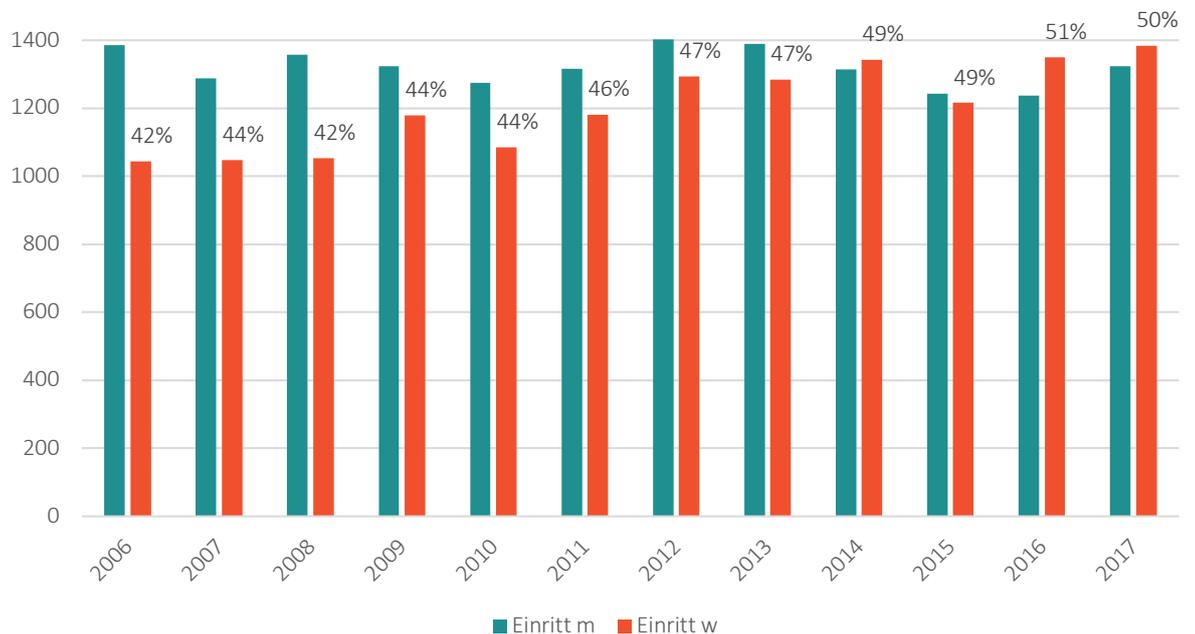
#### 3.1. HochbauarchitektInnen in der Architektenkammer



Quelle: Bundesarchitektenkammer<sup>9</sup>

Die Zahl der in der Architektenkammer registrierten ArchitektInnen nimmt seit 2007 zu. Die Zahl der männlichen Hochbauarchitekten bleibt weitgehend gleich. Der Frauenanteil in der Architektenkammer steigt innerhalb von 10 Jahren von 23% auf 32%. Tritt man nicht aus der Kammer aus, ist man bis zum Tod Mitglied in der Architektenkammer. Die hier zitierten Zahlen vermitteln ein verfälschtes Bild: der hohe Männeranteil der 1970er bis 1990er Jahre wird in den aktuellen Mitgliederzahlen der Architektenkammern abgebildet: 1980 lag der Anteil studierenden Männer noch bei 69%.

### 3.2. Neueintritte in den Landesarchitektenkammern (BE, RP, HE, NW, SA, SN, HH, MV, BY)



Quelle: Landeskammern<sup>10</sup>

Der Anteil der Architektinnen die neu in die Architektenkammern der Länder eintreten hat in den letzten 10 Jahren zugenommen. 2006 waren 42% Frauen 2017 sind es 50%. Die Neueintritte in die einzelnen Länderarchitektenkammern werden durch die Bundesarchitektenkammer bislang nicht systematisch erfasst. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Neueintritte der vergangenen zehn Jahre in die jeweiligen Länderkammern abgefragt. Diese Abfrage zeigt, dass bei den Neueintritten prozentual die AbsolventInnenzahlen abgebildet werden. Es treten (prozentual) genauso viel Männer und Frauen wie Absolventinnen und Absolventen in die jeweiligen Länderkammern ein. In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Unschärfe dieser Datenerhebung hingewiesen: Die Frage nach den Neueintritten konnte nicht von allen Länderkammern beantwortet werden. Gleichzeitig basieren diejenigen Zahlen, die zur Verfügung gestellt wurden, nicht auf einer vereinheitlichten Erhebungsmethode.

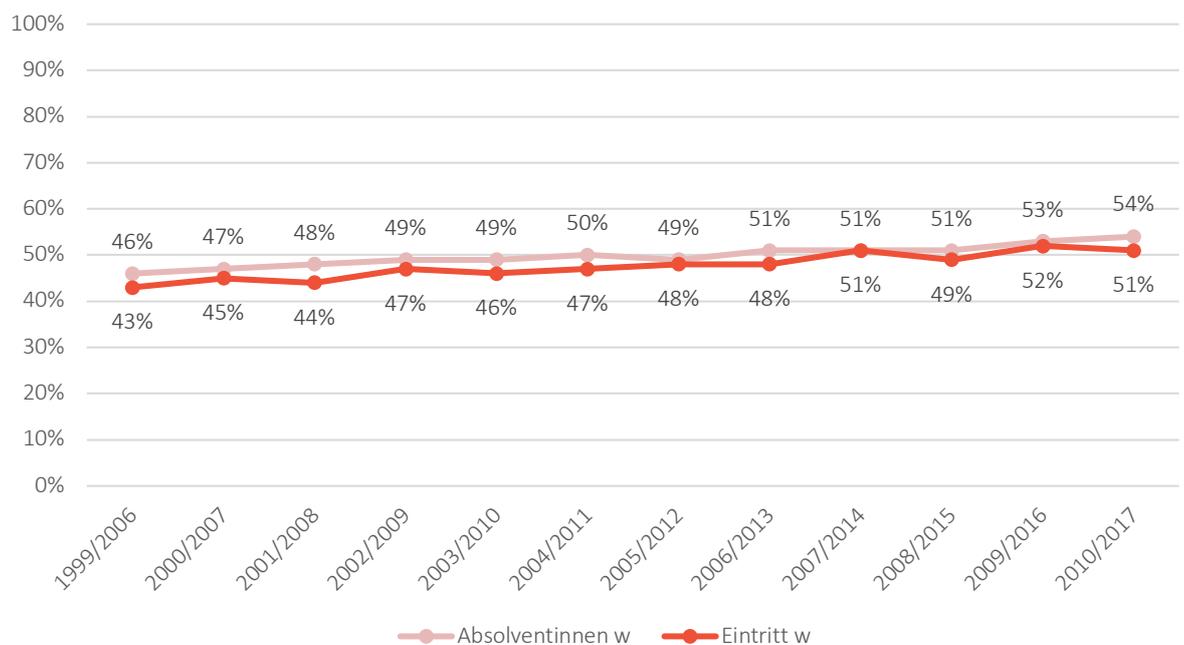
### 3.3. StudienabsolventInnen und Kammereintritte von Architektinnen im Vergleich

#### 3.3.1. Vergleich 2 Jahre bis Eintritt



Quelle: Landeskammern<sup>10</sup>

#### 3.3.2. Vergleich 7 Jahre bis Eintritt



Quelle: Landeskammern<sup>10</sup>

Dargestellt der Vergleich der Anteile von Absolventinnen des Architekturstudiums und Neueintritten von Architektinnen in die Landesarchitektenkammern. Die Zahlen der Absolventinnen und Neueintritte sind um die 2 Jahre obligatorischer Berufspraxis vor dem möglichen Eintritt in die Architektenkammer verschoben.

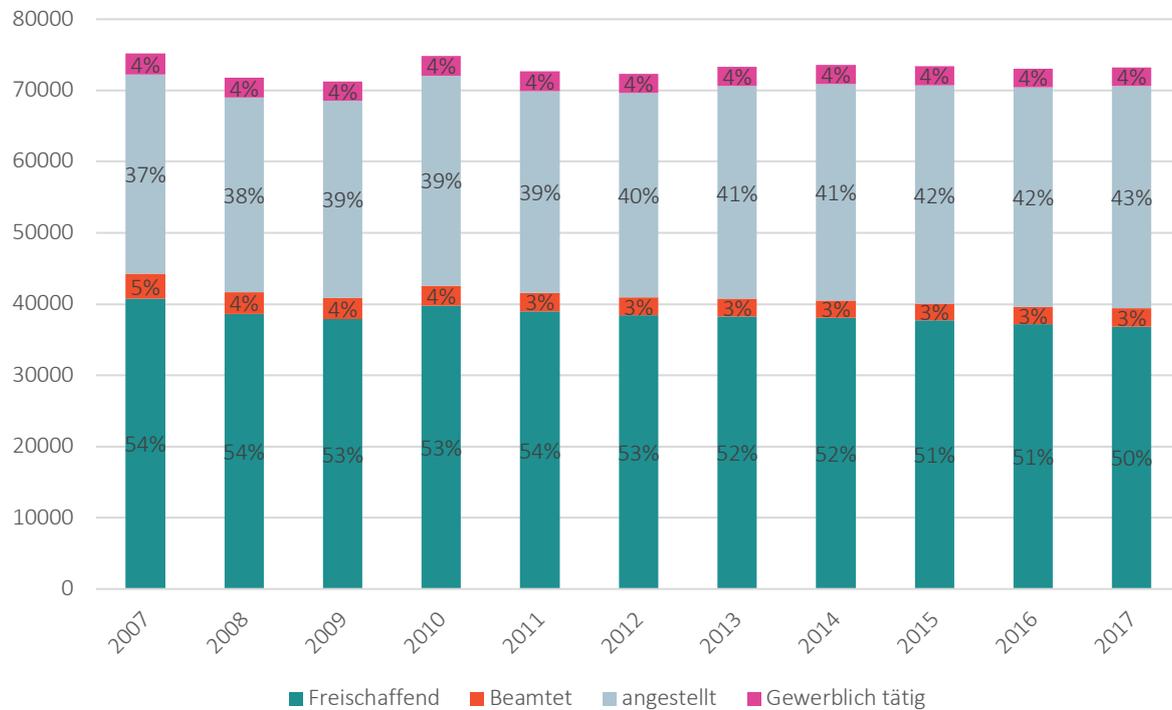
Zwischen Absolvieren des Studiums und Eintritt in die Architektenkammer liegen mindestens 2 Jahre an notwendiger beruflicher Beschäftigung. Laut einer Einschätzung von Landeskammermitarbeitern liegen im Durchschnitt eher 7 Jahre zwischen Studium und Kammereintritt. In der Architektenkammer Hamburg liegt der Durchschnittswert dieser Zwischenzeit bei den Eintritten seit 2014 bei durchschnittlich 9,5 Jahren. Hier sind allerdings auch Kammerwechsler inkludiert.

Fazit: Die Absolventinnenzahlen spiegeln sich in den Neueintritten in der Architektenkammer bei einer Verschiebung um 7 Jahre fast 1 zu 1 wider.

## 4. Berufstätigkeit

### 4.1. Praxis

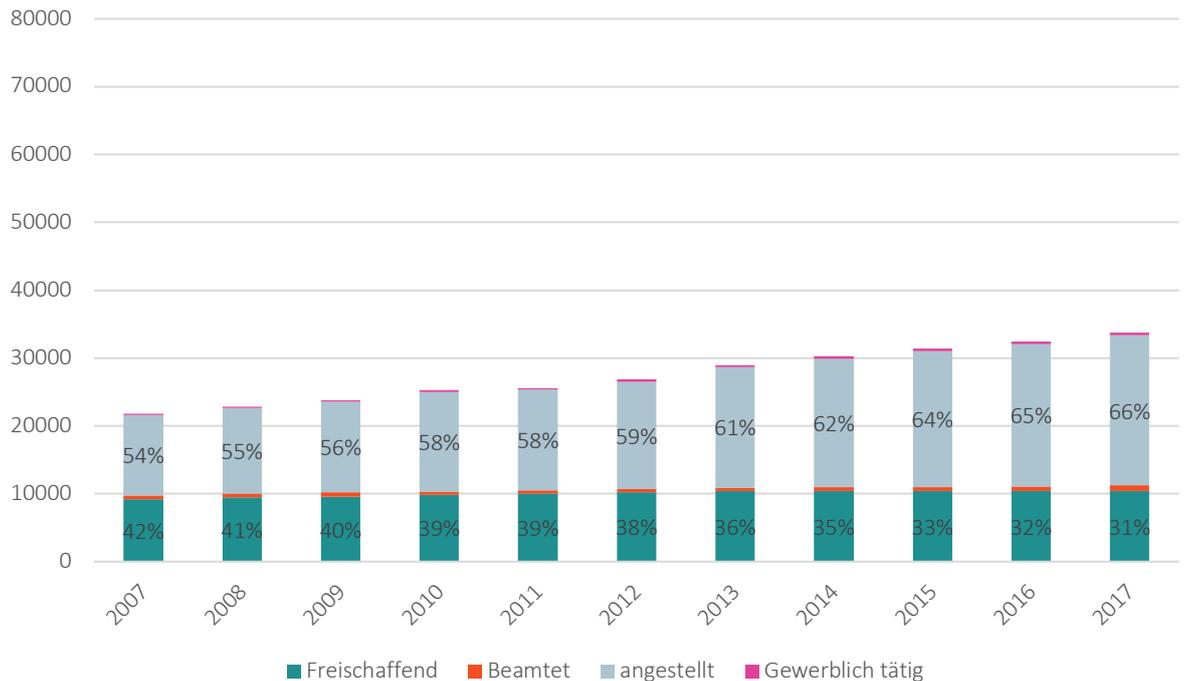
#### 4.1.1. Männliche Hochbauarchitekten in der Kammer registriert nach Tätigkeit



Quelle: Bundesarchitektenkammer<sup>11</sup>

Beim Vergleich der Tätigkeitsbereiche von HochbauarchitektInnen fällt auf: über 50% der männlichen Architekten sind freischaffend, allerdings nimmt diese Zahl in den letzten zehn Jahre etwas ab von 54% im Jahr 2007 auf 50% im Jahr 2017.

#### 4.1.2. Weibliche Hochbauarchitektinnen in der Kammer registriert nach Tätigkeit



Quelle: Bundesarchitektenkammer<sup>12</sup>

Bei den Architektinnen geht die Zahl der Freischaffenden von über 42% auf 31% zurück.

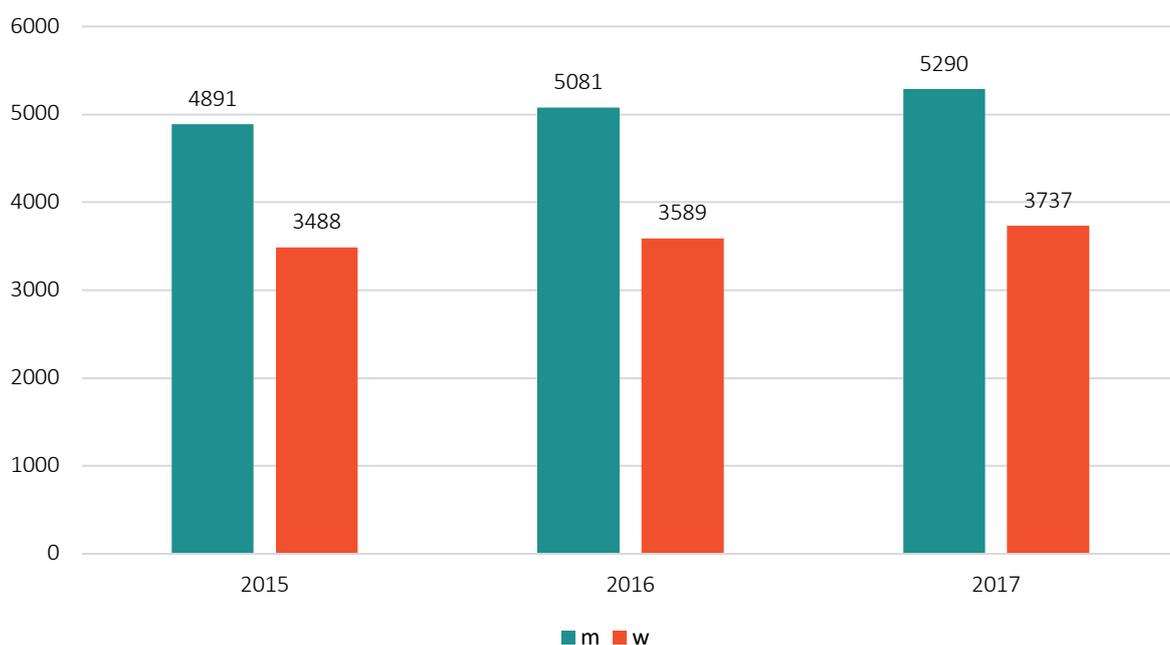
Die Zahl der angestellten HochbauarchitektInnen nimmt auf der anderen Seite zu. Bei den Frauen 54% im Jahr 2007 und 66% im Jahr 2017. Bei den Männern steigt der Anteil von 37% auf 43% in ebendiesen 10 Jahren.

Trotz steigender Anzahl von ArchitektInnen geht die freiberufliche Ausführung des Berufs zurück.

Frauen finden sich öfter als Männer im Angestelltenverhältnis wieder.

Insgesamt steigt die Anzahl der in der Kammer registrierten Architektinnen und Architekten von ca. 97 000 auf 110 000 vom Jahr 2007 bis 2017. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen lag 2000 bei 6300 Personen und 2016 bei 4454 Personen.

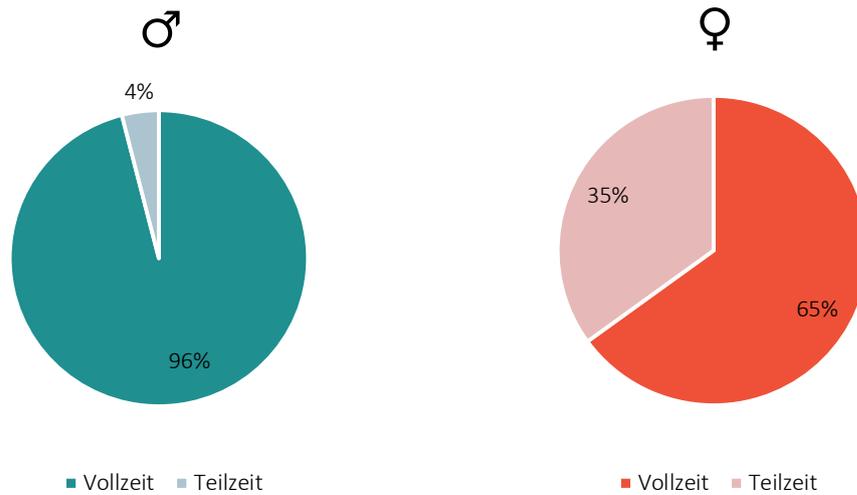
#### 4.1.3. Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen nach Geschlecht in Euro



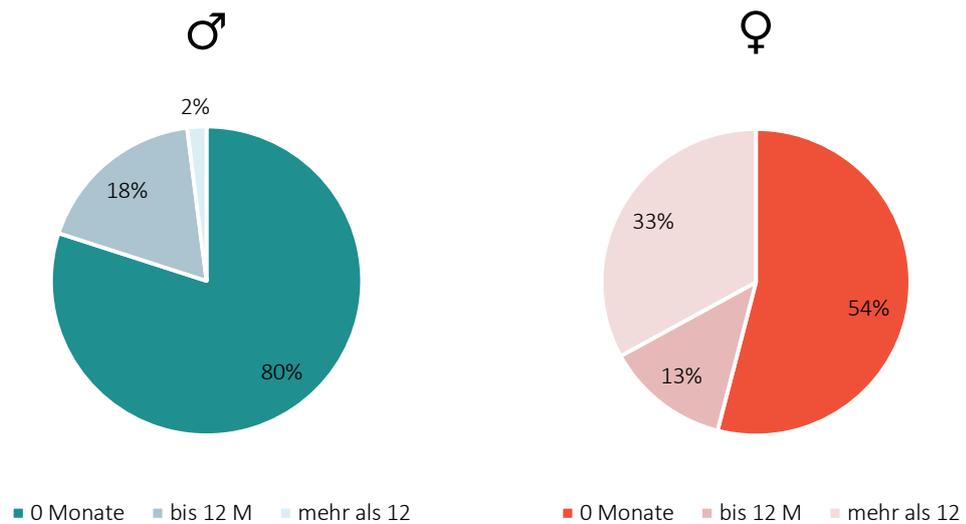
Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>13</sup>

Frauen verdienen weniger als Männer: Im Mittel erhalten weibliche Angestellte 80 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 43.200 Euro (Median). Die männlichen Angestellten verdienen im Mittel 54.000 Euro. Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern. Mit der unterschiedlichen Altersstruktur der männlichen und der weiblichen Befragten und der daraus resultierenden unterschiedlich langen Berufserfahrung ist dieser Zusammenhang nicht allein zu erklären. Auch auf die Tatsache, dass Frauen häufiger Tätigkeiten ausführen als Männer, kann die unterschiedliche Höhe der Gehälter von männlichen und weiblichen Angestellten nicht allein zurückgeführt werden. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2013 (Referenzjahr 2012) sind die Gehälter in allen hier betrachteten Teilgruppen gestiegen. Die beschriebenen Abhängigkeiten der Höhe des Gehalts von der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufstätigkeit, der Tätigkeitsstruktur und dem Geschlecht wurden auch im Jahr 2013 bereits gemessen und werden durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt.

#### 4.1.4. Anteil der weiblichen und männlichen Vollzeit und Teilzeit Angestellten



#### 4.1.5. Unterbrechung der beruflichen Laufbahn bei Männern und Frauen

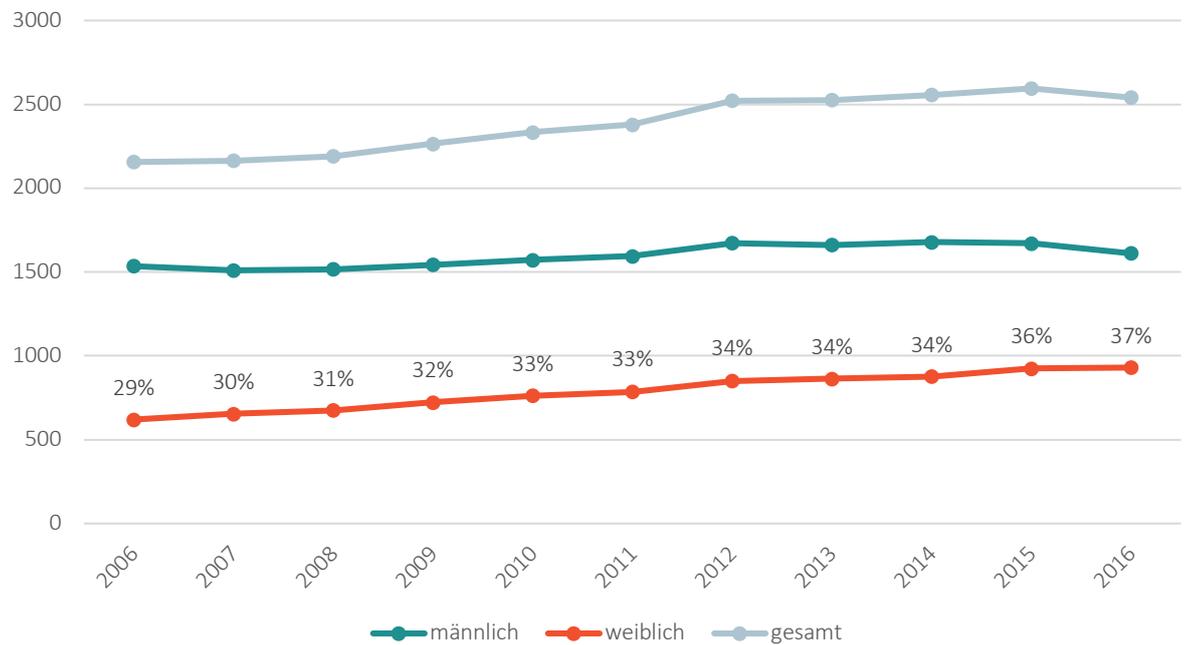


Quelle: Bundesarchitektenkammer<sup>14</sup>

Insgesamt sind 18 Prozent der angestellt tätigen Kammermitglieder in Teilzeit tätig. Dabei handelt es sich vor allem um Frauen. So sind 35 Prozent der befragten Frauen, aber nur 4 Prozent der männlichen Befragten teilzeittätig.

## 4.2. Wissenschaft

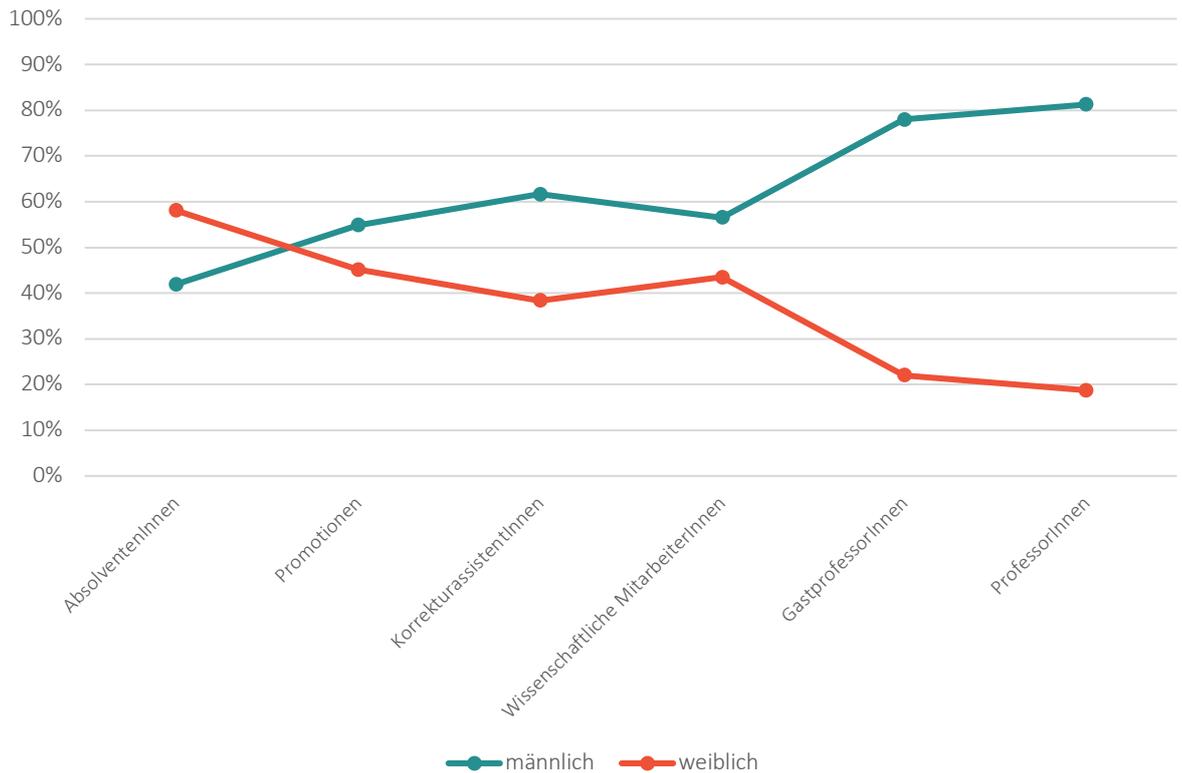
### 4.2.1. Wissenschaftliches Personal an Architekturfakultäten der Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>15</sup>

Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen im Bereich Architektur ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Beim männlichen Personal ist nur ein geringer Anstieg sichtbar. 2006 lag der Frauenanteil bei 29%, im Jahr 2016 beträgt er 37%.

#### 4.2.2. Wissenschaftliches Personal im Fachbereich Architektur an der TU München

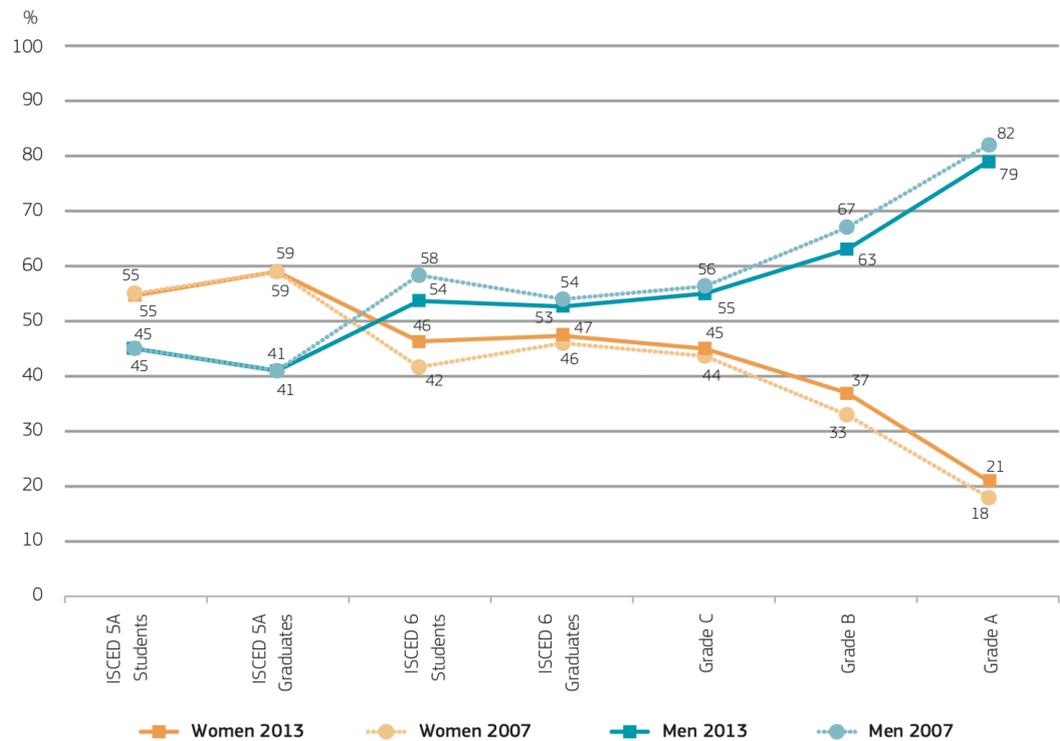


Quelle: TU München<sup>16</sup>

Zahlen aus dem Jahr 2014, 2015 und 2016 wurden als Grundlage für eine Darstellung des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen wissenschaftlichen Arbeitens an der Universität verwendet. Hier stellt sich ein vergleichbares Bild dar wie bei der sogenannten EU-weiten She-Figures. Stellen Frauen in der ersten Stufe der akademischen Ausbildung im Bereich der Studierenden und AbsolventInnen noch eine Mehrzahl dar, so kehrt sich das bei den Promotionen bereits um. Die Kluft vergrößert sich beim Anteil der Frauen in den Positionen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Hier stellt sich die Frage, weshalb der Sprung von 58% Absolventinnen zu 38% Korrekturassistentinnen so groß ausfällt. An diese Tätigkeit ist keine weitere Anforderung als der Abschluss des Studiums gestellt. Der geringe Frauenanteil lässt sich hier nicht rechtfertigen und ist vermutlich einer fehlenden Aufmerksamkeit hinsichtlich der Parität bei der Stellenbesetzung zuzuschreiben.

#### 4.2.2.1. SHE FIGURES 2015 – Gender in Research and Innovation

**Figure 6.1.** Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2007–2013



Notes: Reference years Eurostat data: 2007–2012; Reference years for Women in Science (WiS) data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WiS): AT: 2007–2011; BE (FR), LV, RO: 2010–2013; CY, PT: 2007–2012; DK, LU (Grade A and B, C not available): 2009–2013; ES, IE: 2008–2012; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; PL, SK: 2012–2013; FR: 2012; HR: 2014; MT: 2015; EE: 2004 (She Figures 2012); LT: 2007 (She Figures 2012); UK: 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: (Eurostat) ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007).

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat – Education Statistics (online data code: educ\_grad5)

Quelle: She figures 2015<sup>17</sup>

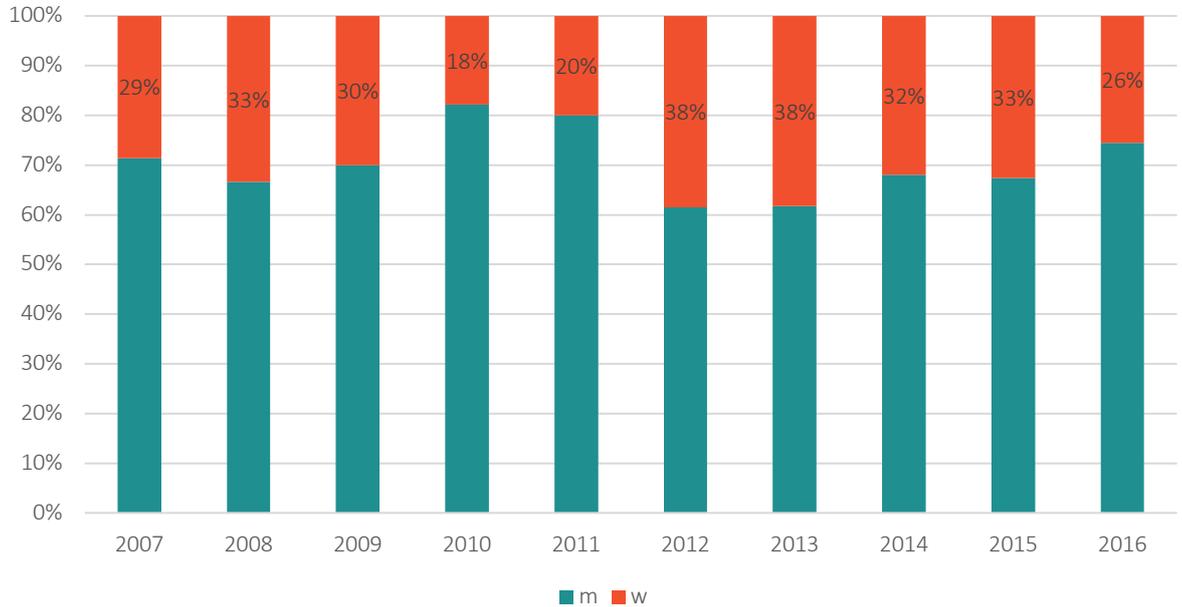
Die She-Figures zeigen den Frauenanteil eines typischen akademischen Karrierewegs. Grundlage sind jährliche Erhebungen der Europäischen Union EU.

Entsprechende Zahlen für Deutschland gibt es beim CEWS:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/detail-anzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2016/>

## 5. ArchitektInnen in der öffentlichen Wahrnehmung

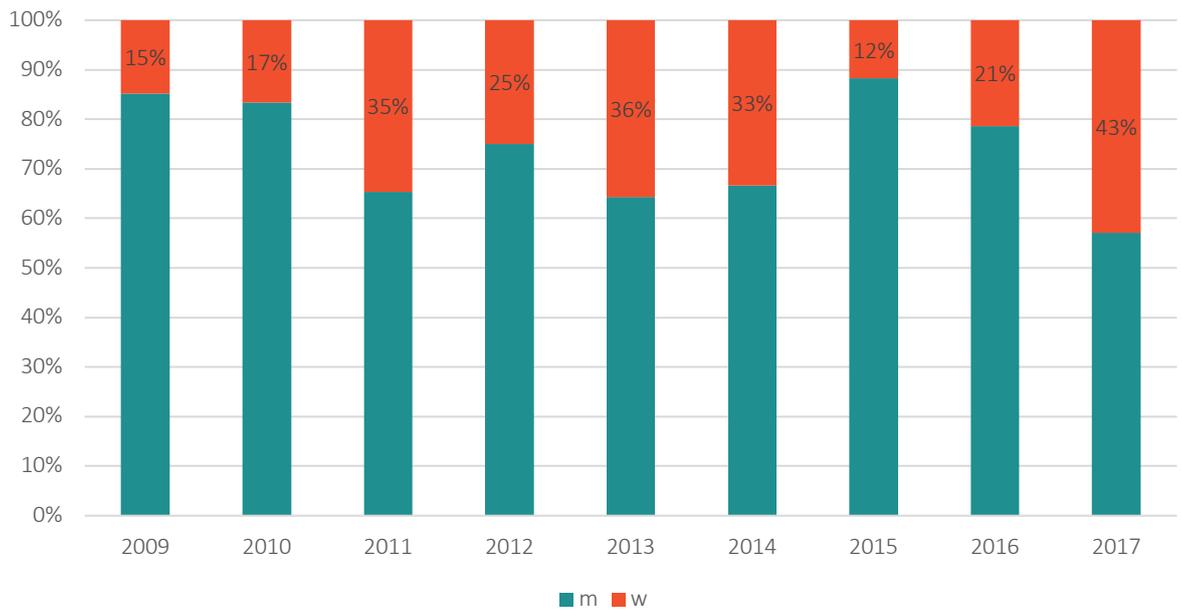
### 5.1. Vortragende und Ausstellende in der Architekturgalerie München



Quelle: Architekturgalerie München<sup>18</sup>

Im Rahmen der Studie wurden die Vortragenden der vergangenen 10 Jahre in der Architekturgalerie München gezählt und grafisch erfasst. Das Bild ist eindeutig: der Anteil der weiblichen Vortragenden bzw. Ausstellenden in der Architekturgalerie München beträgt zwischen 18% und 38%.

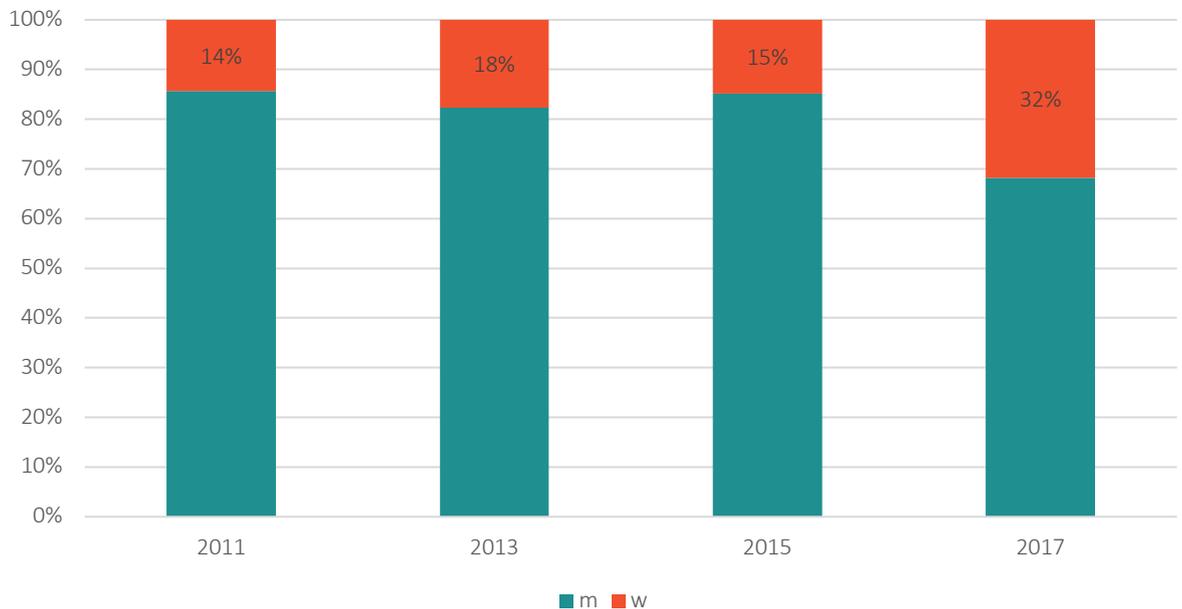
## 5.2. Vortragende und Ausstellende bei Veranstaltungen der AIT



Quelle: AIT<sup>19</sup>

Ein ähnliches Bild zeichnet sich hinsichtlich des Frauenanteils unter den Vortragenden bei Veranstaltungen der Zeitschrift AIT ab.

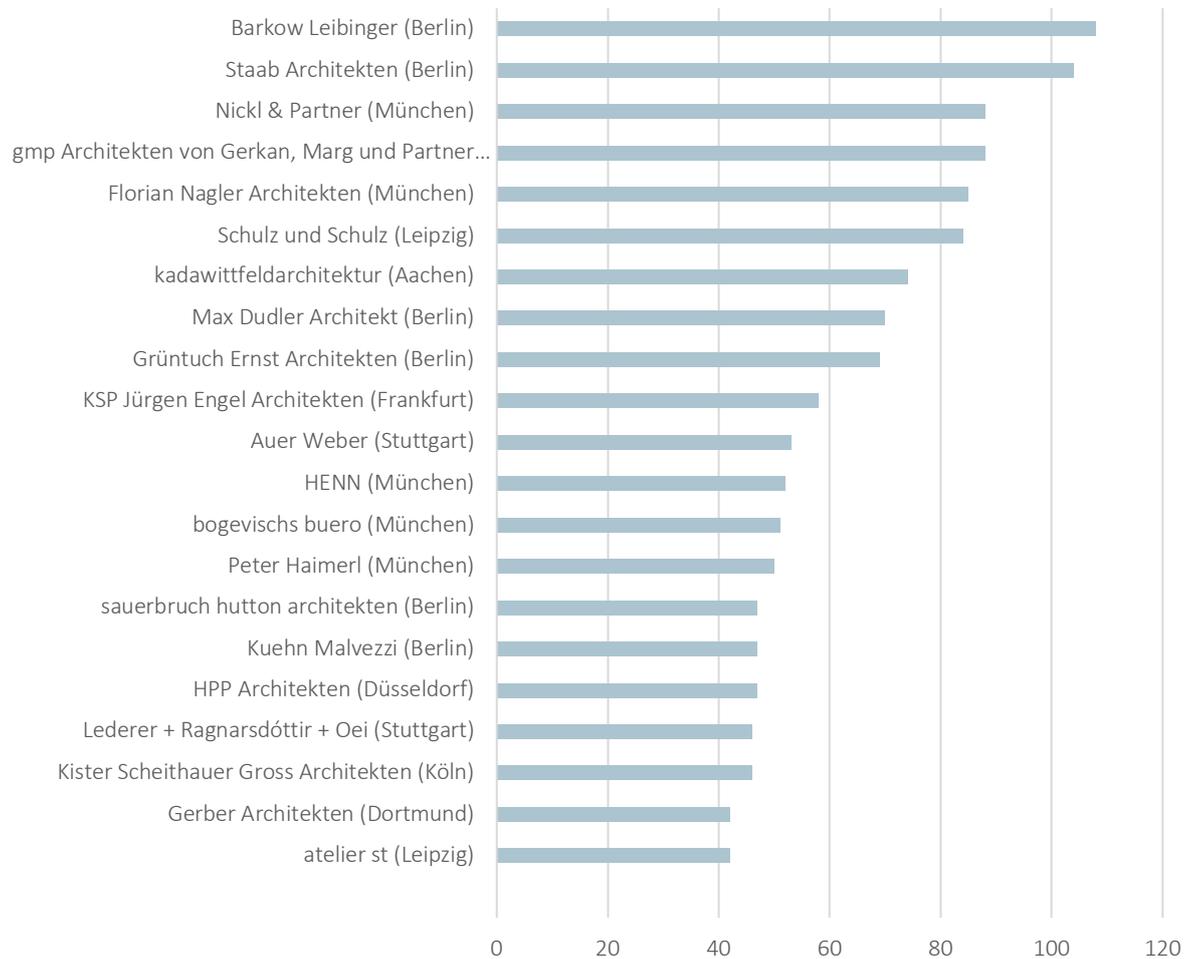
## 5.3. Deutscher Architekturpreis



Quelle: Deutscher Architekturpreis<sup>20</sup>

Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei Erreichen des deutschen Architekturpreises

## 5.4. Top 20 der Architekturbüros in Deutschland nach Nennung in Fachzeitschriften



Quelle: baunetz<sup>21</sup>

Bei den Top 20 der Architekturbüros in Deutschland im Jahr 2017 ist kein Büro dabei, das allein von einer Frau oder einem Team aus Frauen geführt wird. Bei 11 von 21 Büros ist eine Frau unter mehreren Partnern. Die restlichen 9 Büros sind ausschließlich von Männern geführt.

Ranking wurde nach Nennung in den Fachzeitschriften Bauwelt, Baumeister, DBZ, db, Detail, Wettbewerbe Aktuell und Architectural Review, a+u, architektur.aktuell, Werk Bauen und Wohnen, domus gemacht.

## 6. Weiteres

### 6.1. Entwicklung der Bürogrößen der Architekturbüros in Deutschland

Bundesarchitektenkammer, Analyse der Büros Selbständig

„Wie hat sich die Zahl der 2015 in ihrem Büro tätigen Personen im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?; „Bitte geben Sie die Anzahl und Art der Beschäftigten – Sie selbst eingeschlossen – an, die im Jahr 2015 in ihrem Büro gearbeitet haben:

Bei Büros mit 2 bis 4 Personen (inkl. Inhaber) ist bei 73% der Büros die Anzahl der MitarbeiterInnen gleichgeblieben. Bei 9% gesunken und bei 18% gestiegen. Bei einer Bürogröße von 5 bis 9 Personen stieg die Zahl der MitarbeiterInnen bei 41%, bei 51% blieb die Zahl gleich und bei 8% ist sie gesunken. In Büros mit 10 und mehr Personen stieg die Mitarbeiterzahl bei 56% der Büros, bei 39% bleibt sie gleich und bei 5% ist sie gesunken.

### 6.2. Zahl der wöchentlichen Überstunden nach Arbeitgeber

Arbeitszeiten und Überstunden, BAK, Struktur- und Gehaltsanalyse 2015

[https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehalts-umfrage/broschuere\\_gehaltsbefragung2015.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehalts-umfrage/broschuere_gehaltsbefragung2015.pdf):

Zahl der wöchentlichen Überstunden nach Arbeitgeber

Im Architektur-/Planungsbüro: 6% weniger als 2 Stunden, 39% 2 bis 5 Stunden, 40% 5 bis 10 Stunden, 15% 10 und mehr Stunden

In der gewerblichen Wirtschaft: 2% weniger als 2 Stunden, 29% 2 bis 5 Stunden, 41% 5 bis 10 Stunden, 28% 10 und mehr Stunden

Im öffentlichen Dienst (angestellt): 6% weniger als 2 Stunden, 50% 2 bis 5 Stunden, 36% 5 bis 10 Stunden, 8% 10 und mehr Stunden

### 6.3. Mitarbeiterstruktur in Architekturbüros

Bundesarchitektenkammer, Analyse der Büros selbständig tätiger

„Mitarbeiterstruktur“, angestellte Kammermitglieder, angestellte AbsolventInnen eines Architekturstudiums, freie MitarbeiterInnen...:

Die Mitarbeiterstruktur im Jahr 2015 bei allen teilnehmenden Büros unterschiedlicher Größe ist folgendermaßen:

24% angestellte Kammermitglieder, 11% angestellte AbsolventInnen eines Architekturstudiums und der Stadtplanung (keine Kammermitglieder), 26% freie MitarbeiterInnen, 14% weitere technische MitarbeiterInnen (andere IngenieurInnen, BautechnikerInnen etc.), 14% sonstige MitarbeiterInnen (kaufmännische MitarbeiterInnen, Verwaltung), 2% Auszubildende, 9% PraktikantInnen, studentische MitarbeiterInnen, Aushilfen

Definition gewerblich tätig: <https://dabonline.de/2015/04/01/tucken-des-gewerbeshaftung-architekten-steuern-steuerpflicht-freischaffend-selbststaendigkeit-architektenkammer/>

# Quellen

1

Architects' Council of Europe

[https://www.ace-cae.eu/fileadmin/New\\_Upload/7.\\_Publications/Sector\\_Study/2016/2016\\_EN\\_FN\\_070217\\_new.pdf](https://www.ace-cae.eu/fileadmin/New_Upload/7._Publications/Sector_Study/2016/2016_EN_FN_070217_new.pdf) , Seite 11, Veröffentlichung Februar 2017.

Anmerkungen:\*kleine Stichprobe, \*\* Die Daten für Deutschland stammen aus der Kammerstatistik der BAK für das Jahr 2016

2

Erhebung durch: Architects' council of Europe, [https://www.ace-cae.eu/fileadmin/New\\_Upload/7.\\_Publications/Sector\\_Study/2016/2016\\_EN\\_FN\\_070217\\_new.pdf](https://www.ace-cae.eu/fileadmin/New_Upload/7._Publications/Sector_Study/2016/2016_EN_FN_070217_new.pdf) Seite 10, Veröffentlichung Februar 2017

3

Statistisches Bundesamt (Destatis), 21311-0003 Statistik der Studenten, Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach, Stand 30.08.2018

([https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=A288C7A12E0CE9486A455FCCD0EAD078.GO\\_1\\_1?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1535623577085&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21311-0003&auswahltext=%23SBILSF1-SF013&werteabruf=Werteabruf](https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=A288C7A12E0CE9486A455FCCD0EAD078.GO_1_1?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1535623577085&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21311-0003&auswahltext=%23SBILSF1-SF013&werteabruf=Werteabruf))

4

Statistisches Bundesamt (Destatis), 21311-0012 Statistik der Studenten, Studienanfänger: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach, Stand 30.08.2018

([https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=D4F3002514AA331FBD19CF3C619595A5.GO\\_1\\_1?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1535623992169&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21311-0012&auswahltext=%23SBILSF1-SF013&werteabruf=Werteabruf](https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=D4F3002514AA331FBD19CF3C619595A5.GO_1_1?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1535623992169&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21311-0012&auswahltext=%23SBILSF1-SF013&werteabruf=Werteabruf))

5

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)

Ulrich Heublein/Johanna Richter/Robert Schmelzer/ Dieter Sommer, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen, Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, Mai 2014.

([https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf))

6

Statistisches Bundesamt

([https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen\\_architektur\\_bis2016.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen_architektur_bis2016.pdf))

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren Architektur

Universitärer Abschluss: Einschließlich der Prüfungsgruppen "Künstlerischer Abschluss" und "Sonstiger Abschluss". Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse.

Fachhochschulabschluss: Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse

Gesamtzahl AbsolventInnen: Universitärer Abschluss, Promotionen, Lehramtsprüfungen, Fachhochschulabschluss, Bachelorabschluss, Masterabschluss

7

Statistisches Bundesamt

([https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen\\_architektur\\_bis2016.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen_architektur_bis2016.pdf))

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren Architektur

Universitärer Abschluss: Einschließlich der Prüfungsgruppen "Künstlerischer Abschluss" und "Sonstiger Abschluss". Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse.

Fachhochschulabschluss: Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse

8

Statistisches Bundesamt

([https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen\\_architektur\\_bis2016.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen_architektur_bis2016.pdf))

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren Architektur

Universitärer Abschluss: Einschließlich der Prüfungsgruppen "Künstlerischer Abschluss" und "Sonstiger Abschluss". Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse.

Fachhochschulabschluss: Ohne Bachelor- und Masterabschlüsse

9

Bundesarchitektenkammer, Bundeskammerstatistiken 2007 bis 2017, <https://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>

10

Datensätze von den genannten Landeskammern auf Anfrage erhalten. Berlin, Rheinland-Pfalz, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Hamburg (nur 2013-2017), Mecklenburg-Vorpommern, Bayern.\*Kammerwechsel läuft teilweise auch unter Neueintritt in der Statistik.

11

Bundesarchitektenkammer, Bundeskammerstatistiken 2007 bis 2017, <https://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>

12

Bundesarchitektenkammer, Bundeskammerstatistiken 2007 bis 2017, <https://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>

13

Statistisches Bundesamt, Arbeitnehmerverdienste 2017, Seite 140, Veröffentlicht März 2018

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/819771/umfrage/bruttomonatsverdienst-von-arbeitnehmern-in-architektur-und-ingenieurbueros/>, Zugriff: 04.10.2018

14

Bundesarchitektenkammer, Broschüre Gehaltsbefragung 2015

[https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehalts-umfrage/broschuere\\_gehaltsbefragung2015.pdf](https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/gehalts-umfrage/broschuere_gehaltsbefragung2015.pdf), Zugriff: 04.10.2018

15

Statistisches Bundesamt (Destatis), 21341-0002 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Deutschland, Jahre, Lehr- und Forschungsbereiche nach Fächergruppen, Geschlecht, Stand 30.08.2018

([https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=9FCECE27E4A040F069D7A804832A5A71.GO\\_1\\_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1535632000767&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21341-0002&auswahltext=%23SBERLF1-SF013&werteabruf=Werteabruf](https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=9FCECE27E4A040F069D7A804832A5A71.GO_1_2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1535632000767&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21341-0002&auswahltext=%23SBERLF1-SF013&werteabruf=Werteabruf))

\*Das hauptberuflich tätige Personal wird durch die Regelungen im Hochschulrahmengesetz bundeseinheitlich bestimmt. In der Statistik ist es vier Gruppen zugeordnet: Professoren, Dozenten und Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

16

TU München, Jahr 2017 bzw. 2007-2017

17

She figures 2015, [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf), Seite 127

18

Architekturgalerie München, <https://www.architekturgalerie-muenchen.de/archiv/jahr/2017.html>,

19

AIT, Flyer der vergangenen Veranstaltungen von Redaktion

20

Deutscher Architekturpreis, [https://www.bbr.bund.de/BBR/DE/WettbewerbeAusschreibungen/DeutscherArchitekturpreis/Architekturpreis\\_node.html](https://www.bbr.bund.de/BBR/DE/WettbewerbeAusschreibungen/DeutscherArchitekturpreis/Architekturpreis_node.html)

21

baunetz, Erhebungszeitraum Juli/August 2017

Zur Erfassung des Rankings werden sechs deutsche (Bauwelt, Baumeister, DBZ, db, Detail, Wettbewerbe Aktuell) und fünf ausländische Architektur-Fachzeitschriften (Architectural Review, a+u, architektur.aktuell, Werk Bauen und Wohnen, domus) ausgewertet. Das Büro-Ranking berücksichtigt Veröffentlichungen in einem Zeitraum der vergangenen 24 Monate.

Laut Quelle wurden folgende Regeln für die Auswertung der Fachzeitschriften eingehalten:

"- Erfassung der bebilderten redaktionellen Beiträge und Dokumentationen über architektonische und städtebauliche Werke (nicht älter als 10 Jahre);

- Auflistung nach Zeitschriften-Nummern, Objekt-Bezeichnung, Objektstandort, Sachgebiets-Nummer, Architekturbüro, Bürostandort, Seitenzahl des Berichts; Umsetzung der Seitenzahl in Punkte nach folgendem Schlüssel: Bebildeter Hinweis: 1 Seite = 1 Punkt; Kurzvorstellung: 2 Seiten = 2 Punkte; Kleiner Bericht: 3–4 Seiten = 3 Punkte; Bericht: 5–7 Seiten = 4 Punkte; Großer Bericht: 8 und mehr Seiten = 5 Punkte;
- Ermittlung der endgültigen Punktezahl durch einen Ausgleichsfaktor gemäß der verwertbaren Informationsdichte der Zeitschriften. Dieser Multiplikationsfaktor beträgt für: Wettbewerbe Aktuell: Faktor 1; Bauwelt, Baumeister, DBZ, db, Detail: Faktor 2; Architectural Review, a+u, domus, Werk Bauen und Wohnen, architektur.aktuell: Faktor 3
- Addition der erzielten Punkte und Sortierung der Büros (bzw. Städte) nach den erzielten Punktsummen zu Ranking-Listen.

# Interviewleitfaden

Interviewleitfaden für ein offenes, thematisch strukturiertes, halbnarratives Interview

Was soll beantwortet werden?

- Studium, Berufseinstieg und Arbeitssituation in der Architektur
  - o Motivation
  - o Hürden/Schwierigkeiten
  - o Aufstieg und Entwicklung
  - o Vorbilder/ Role Models
  - o Arbeitspraxis
- Drop Out / geringer Frauenanteil
  - o Ursachen (strukturell (fachkulturell) vs. individuell)
  - o Vereinbarkeit Familie/Karriere
- Was kann man tun? (Was meinen die Interviewten basierend auf Ihrer Erfahrung)

Geplante Zeit je Telefoninterview: ca. 50 Minuten

---

1. Einstieg (Erläuterung des Vorgehens, Zusicherung von Anonymität):
  - 1.1. Das Gespräch wird aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht.
  - 1.2. Zusicherung von persönlicher Anonymität
  - 1.3. Das Gespräch wird so verlaufen, dass ich Ihnen einige Fragen stellen werde und Sie erzählen ganz offen und ausführlich. Dabei gibt es kein richtig oder falsch, mich interessiert alles, es geht um Ihre Meinung
  - 1.4. Wenn Sie auf eine Frage nicht antworten möchten/eine kurze Unterbrechung benötigen usw., können Sie das jederzeit tun.
2. Zur Person: Erzählen Sie doch bitte zunächst über sich und ihren bisherigen beruflichen Werdegang.
  - 2.1 Was ist Ihr Hauptaufgabengebiet in Ihrem derzeitigen Beruf?
  - 2.2 Was tun Sie da genau, wie darf ich mir das vorstellen?
  - 2.3 Seit wann sind Sie dort tätig?

- 2.4 Vollzeit / Teilzeit (wieviel Prozent)?
- 2.5 Wie viele Kolleginnen arbeiten in der gleichen Abteilung / Umfeld?
- 2.6 Bestehen Angebote für Karriereplanung und / oder Weiterbildung? Was nutzen Sie?
- 2.7 Welchen Wert hat für Sie beruflicher Erfolg?

### 3. Studium/ Ausbildung/Beruf

- 3.1 Wie kam es dazu, dass Sie sich für ein Architekturstudium entschieden haben?
  - 3.1.1 Welche Faktoren waren für Ihre Entscheidung ausschlaggebend?
  - 3.1.2 Gab es bestimmte Personen die sie dazu inspiriert haben?
  - 3.1.3 Haben Sie Vorbilder? Wen?
  - 3.1.4 Gab es Alternativen/ andere Ideen?
  - 3.1.5 Können Sie sich erinnern, wie Sie sich Ihr Studium vorgestellt haben, bevor Sie gestartet sind? Hatten Sie ein Bild im Kopf, was Sie später beruflich tun würden?
  - 3.1.6 Wie haben Sie dann Ihr Studium erlebt?
  - 3.1.7 Gab es Überraschungen / Hürden / Herausforderungen?
  - 3.1.8 Haben sich Ihre Erwartungen bezüglich des Studiums erfüllt?
- 3.2 Wie haben Sie den Übergang vom Studium zum Beruf erlebt?
  - 3.2.1 Können Sie sich erinnern, wie Sie sich Ihre Berufstätigkeit vorgestellt haben, bevor Sie Ihr Studium beendet hatten? Hatten Sie ein Bild im Kopf?
  - 3.2.2 Wann haben Sie angefangen, sich beruflich zu orientieren (im letzten Drittel des Studiums, im letzten Semester, nach Studienabschluss)?
  - 3.2.3 Wie war die Arbeitsmarktsituation (hohe oder niedrige Arbeitslosigkeit, prekäre Jobs, Gerüchte...)?
  - 3.2.4 Wie haben Sie geeignete Arbeitsplätze identifiziert? Welche Faktoren waren entscheidend?
  - 3.2.5 Wie viele Bewerbungen haben Sie verfasst? Gab es Überraschungen / Hürden / Herausforderungen?

### 4. Was macht für Sie einen Architekten / eine Architektin aus?

- 4.1 Wenn Sie jemanden träfen, der das Wort „Architekt/in“ nicht kennt: Wie würden Sie Ihren Beruf beschreiben?
- 4.2 Entspricht diese Beschreibung auch Ihrem beruflichen Alltag? Was ist ähnlich, was ist anders?

- 4.3 In wie vielen Projekten pro Jahr sind Sie durchschnittlich beschäftigt? Wie funktioniert die Projektarbeit im Büro / beim Kunden / auf der Baustelle?
- NUR bei Gesprächspartner/innen aus Architekturbüros
- 4.4 Wie ist das Bild von Architekt/innen in der Öffentlichkeit? Wie realistisch ist es?
- 4.5 Wie lautet Ihr formaler Studienabschluss?
- 4.6 Verstehen Sie sich auch als Ingenieurin? Wo sehen Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede?
- NUR bei Nennung „Dipl.-Ing. oder ähnlichem“ bei Frage 4.5
5. Was finden / fanden Sie am Architekturberuf am interessantesten?
- 5.1 Was hat Ihnen Freude bereitet/ Was bereitet Ihnen Freude?
- 5.2 Was war bisher Ihr größter Erfolg?
- 5.3 Wie nehmen Sie die beruflichen Rahmenbedingungen wahr? Z.B.:
- 5.3.1 Aufstiegschancen?
  - 5.3.2 Selbstständigkeit?
  - 5.3.3 Vereinbarkeit Privatleben / Familie?
- 5.4 Haben Sie manchmal Zweifel bezüglich ihrer Berufsentscheidung?
- NICHT, wenn unter 2.a ein anderer Beruf geschildert wird (Drop Out)
- 5.5 Haben Sie auch mal pausiert / aufgehört, oder überlegt zu pausieren / aufzuhören? Wenn ja, warum?
- NICHT, wenn unter 2.a ein anderer Beruf geschildert wird (Drop Out)
6. Drop Out (NUR, wenn unter 2.a ein anderer Beruf geschildert wird)
- 6.1 Was hat dazu geführt, dass Sie nicht (mehr) als Architekt/in tätig sind? Wie kam es dazu?
- 6.2 Wann haben Sie angefangen, darüber nachzudenken (im Studium, nach dem Berufseinstieg, später)? Was war der ausschlaggebende Faktor?
- 6.3 Wie schwer ist Ihnen die Entscheidung gefallen?
- 6.4 Was hätte passieren müssen, um Sie von Ihrem Berufswechsel abzuhalten?
- 6.5 Wie ist Ihr persönliches Umfeld mit Ihrer Entscheidung umgegangen?
- 6.6 Wie geht es Ihnen heute mit Ihrer Entscheidung?
7. Frauen in der Architektur (Hinweis auf Zahlen / Daten / Fakten des Drop Outs von Frauen in der Architektur)
- 7.1 Haben Sie Ideen / Erklärungen, woher das kommen kann?
- 7.1.1 Lebensentwurf

- 7.1.2 Beruf & Familie
- 7.1.3 Partnerschaft
- 7.1.4 Institutionelle Barrieren
- 7.1.5 Umfeld

7.2 Wie sind Ihre Erfahrungen, auch in Bezug auf (ehemalige) Kolleginnen?

7.3 Wie ist Ihre persönliche Einschätzung / Erfahrung zum Thema Frauen und Bauleitung?

7.4 Wie erleben Sie Einstieg / Aufstieg / Selbständigkeit von Frauen in der Architektur?

7.5 Was könnte Ihrer Meinung nach getan werden, um die Situation zu verändern?

7.6 Was raten Sie jungen Architektinnen?

7.7 Was raten Sie Unternehmen / Politik?

- 7.7.1 Recruiting
- 7.7.2 Berufsbild / Wertigkeit einzelner Aspekte
- 7.7.3 Arbeitsformen
- 7.7.4 Unterstützung / Integration
- 7.7.5 Vorbilder
- 7.7.6 Anerkennung

8. Abschluss (Demographische Daten abfragen, falls noch nicht angesprochen):

8.1 Geburtsjahr und -ort

8.2 Muttersprache(n): die Sprache(n), die hauptsächlich bei Ihnen zu Hause gesprochen wurde(n)

8.3 Abschlussjahr und -hochschule

8.4 Aktuelle private Lebenssituation (verheiratet / verpartnert / Lebensgemeinschaft, alleinlebend, in Groß- oder Kleinfamilie lebend,...)

8.5 Kind(er) und deren Geburtsjahr(e)

8.6 Im Rückblick auf unser Gespräch fallen Ihnen vielleicht noch weitere Punkte ein, über die wir nicht gesprochen haben, die Ihnen aber wichtig sind. Haben Sie noch Anmerkungen oder Fragen?

# Weitere Literatur

## 1. Studium und Beruf

Bundesarchitektenkammer: Aktuelle Zahlen Absolventen - bestandene Prüfungen. Online verfügbar unter <http://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/ausbildung/absolventen-daten/>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Bundesarchitektenkammer e.V.: Architektur Diversifikation nach Geschlechtern- Bundeskammerstatistik. Online verfügbar unter <https://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Eichhorn, Ulrike (2013): Architektinnen. Ihr Beruf. Ihr Leben. Berlin: Ed. Eichhorn.

Jautz, Regine (2000): Frauen in der Architektur. Karrierewege und berufliches Handeln selbständiger Architektinnen. Tübingen: Eberhard-Karls-Universität.

Martwich, Barbara (1992): Architektinnen. Frauen in einem untypischen Ingenieurberuf. In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main: Campus-Verl., S. 173–186.

Mosberger, Brigitte; Salfinger, Brigitte; Kreiml, Thomas; Pitz, Ingrid; Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg. Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Endbericht. Wien, Jänner 2007. Hg. v. SORA Institute for Social, abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung. AMS Arbeitsmarktservice Österreich, ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Online verfügbar unter [www.ams-forschungsnetzwerk.a](http://www.ams-forschungsnetzwerk.a), zuletzt geprüft am 01.08.2018.

OECD-Bildungsstudie: Deutschland führend in technischer Ausbildung, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Wetterer, Angelika (1994): Architektinnen - eine unbekannte Größe. In: Angelika Wetterer und Ruth Heidi Stein (Hg.): Studierende und studierte Frauen: ein ost-west-deutscher Vergleich. Kassel: Jenior u. Pressler, S. 139–156.

Wolf, Elke (2017): HIS or HERS: Dokumentation und Interpretation der Einstellungen von Studierenden über die Rolle und Position von.

## 1.1. Studium

Groihofer, Brigitte (2013): Traumberuf Architekt | Architektur & Bauforum. Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH. Online verfügbar unter <https://www.bauforum.at/architektur-bauforum/traumberuf-architekt-17781>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Kuhlmann, Dörte (2012): Raum, Macht & Differenz. Genderstudien in der Architektur. Zugl.: Wien, Techn. Univ., Habil.-Schr., 2002. 4. Aufl. Wien: Luftschacht-Verl.

ONLINE, SPIEGEL; Hamburg; Germany (2016): Architekt in echt: "Auf die Realität wird man nicht vorbereitet" - SPIEGEL ONLINE - KarriereSPIEGEL. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/karriere/architekt-nach-dem-studium-der-schock-zum-berufseinstieg-a-1110914.html>, zuletzt aktualisiert am 09.09.2016, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Wetterer, Angelika (1994): Architektinnen - eine unbekannte Größe. In: Angelika Wetterer und Ruth Heidi Stein (Hg.): Studierende und studierte Frauen: ein ost-west-deutscher Vergleich. Kassel: Jenior u. Pressler, S. 139–156.

## 1.2. Lehre

Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989 Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV024371277&db=153>.

Veränderung eines Berufsbildes? Dokumentation des Fachbereichstages des Fachbereiches 8 Architektur der Technischen Universität Berlin am 27. Mai 1993 (Technische Universität <Berlin> / Fachbereich Architektur: Schriftenreihe des FB 8 Architektur ; 10).

Bielefeld, Bert (2012): Frau am Bau – Architektinnen in der Bauleitung. Maßnahmen in der Hochschullehre zur Steigerung des Architektinnenanteils in der Bauleitung, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Burmester, Hillevi (Hg.) (1989): Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989. Berlin.

### 1.3. Berufseinstieg

Zwei Absolventinnen berichten von ihrem Berufsstart (2017). Online verfügbar unter <https://www.akbw.de/mitgliedschaft/aip-und-sip-architektinnen-und-stadtplanerinnen-im-praktikum/andere-bundes-laender-andere-sitten.html>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Adams, Annmarie (2016): Designing Women. Gender and the Architectural Profession. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/metaopac/switchHitList-Tab.do;jsessionid=9F012B161A1565BE5F3ACF915C8216EB.touch04?tab=tab3>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Workshop. Frankfurt/Main: Campus-Verl.

### 1.4. Karriere(-entwicklung)

Herzlich willkommen bei. Plan B - Zukunftsstrategien für Architektinnen und Architekten eine Veranstaltung der Architektenkammer Baden-Württemberg - PDF. Online verfügbar unter <http://docplayer.org/18343471-Herzlich-willkommen-bei-plan-b-zukunftsstrategien-fuer-architektinnen-und-architekten-eine-veranstaltung-der-architektenkammer-baden-wuerttemberg.html>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Adams, Annmarie (2016): Designing Women. Gender and the Architectural Profession. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/metaopac/switchHitList-Tab.do;jsessionid=9F012B161A1565BE5F3ACF915C8216EB.touch04?tab=tab3>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

Jautz, Regine (2000): Frauen in der Architektur. Karrierewege und berufliches Handeln selbständiger Architektinnen. Tübingen: Eberhard-Karls-Universität.

ONLINE, SPIEGEL; Hamburg; Germany (2016): Architekt in echt: "Auf die Realität wird man nicht vorbereitet" - SPIEGEL ONLINE - KarriereSPIEGEL. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/karriere/architekt-nach-dem-studium-der-schock-zum->

berufseinstieg-a-1110914.html, zuletzt aktualisiert am 09.09.2016, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

## 2. Fachkultur

ACE: The architectural Profession in Europe 2016. ACE Sector Study, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Adams, Annmarie (2016): Designing Women. Gender and the Architectural Profession. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/metaopac/switchHitList-Tab.do;jsessionid=9F012B161A1565BE5F3ACF915C8216EB.touch04?tab=tab3>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

Balthasar, Désiré (2017): Wo sind die erfolgreichen Architektinnen? - Baumeister. Online verfügbar unter <https://www.baumeister.de/wo-sind-die-erfolgreichen-architektinnen/>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Berins, Lisa (2017): Frankfurter Ausstellung - Wo sind die Architektinnen hin?, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Bielefeld, Bert (2012): Frau am Bau – Architektinnen in der Bauleitung. Maßnahmen in der Hochschullehre zur Steigerung des Architektinnenanteils in der Bauleitung, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Bosmans, Lieve (Hg.) (2003): Brennpunkt Frau am Bau. Chancengleichheit und Personalentwicklung in der Bauplanungsbranche. Verein Frau am Bau. Zürich: vdf Hochsch.-Verl. an der ETH.

Brakenhoff, Barbara: Weibliche Vorbilder fallen nicht vom Himmel: Weibliche Vorbilder fallen nicht vom Himmel: Künstlerinnen und Architektinnen; Ergebnisse eines Seminars vom 3. bis 7. Oktober 1995 in Berlin. Ergebnisse eines Seminars vom 3. bis 7. Oktober 1995 in Berlin. 1995. Hans-Böckler-Stiftung.

Deutsches Architekturmuseum DAM Frankfurt/Main (2018): Ausstellung - Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architektenberuf. Online verfügbar unter <http://www.architektur-ausstellungen.de/deutsches-architekturmuseum-dam/frau-architekt>, zuletzt aktualisiert am 11.04.2018, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Dorries, Cornelia (2011): Mehr Frauen als Männer absolvieren ein Architekturstudium. Doch im Beruf sind sie unterrepräsentiert. Woran liegt das? In: Deutsches Architektenblatt, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Eichhorn, Ulrike (2013): Architektinnen. Ihr Beruf. Ihr Leben. Berlin: Ed. Eichhorn.

German-Architects: Frauen in der Architektur. Online verfügbar unter [https://www.german-architects.com/de/pages/page\\_item/201534\\_Frauen-in-der-Architektur](https://www.german-architects.com/de/pages/page_item/201534_Frauen-in-der-Architektur), zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Heintz, Bettina; Merz, Martina, Schumacher, Christina (Hg.) (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld: Transcript-Verl. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3899421965&db=100>.

Heintz, Bettina; Schumacher, Christina; Merz, Martina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. s.l.: transcript Verlag (Sozialtheorie), zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Heß, Regine (2012): Vom Gedächtnis "großer Männer" zur Inszenierung des Global Player. Der Architekt in der Moderne. In: Winfried Nerdinger und Hanna Böhm (Hg.): Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes ; [anlässlich der Ausstellung "Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes" im Architekturmuseum der TU München in der Pinakothek der Moderne, 27. September 2012 bis 3. Februar 2013]. München: Prestel, S. 447–462.

Kullack, Tanja (2011): Architektur - eine weibliche Profession. Berlin: Jovis. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=9783868591149&db=100>.

Maasberg, Ute; Prinz, Regina (2012): Aller anfang sind wir. Wege von Architektinnen im 20. Jahrhundert. In: Winfried Nerdinger und Hanna Böhm (Hg.): Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes ; [anlässlich der Ausstellung "Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes" im Architekturmuseum der TU München in der Pinakothek der Moderne, 27. September 2012 bis 3. Februar 2013]. München: Prestel, S. 635–650.

Maria Smith (2014): Why do Women Really Leave Architecture? Online verfügbar unter <https://www.architectural-review.com/8659000.article>, zuletzt geprüft am 26.06.2018.

Martwich, Barbara (1992): Architektinnen. Frauen in einem untypischen Ingenieurberuf. In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main: Campus-Verl., S. 173–186.

Martwich, Barbara (1995): Raumerfahrung von Architektinnen. Die gewollten und ungewollten Effekte der Geschlechterdifferenzierung in der Profession. In: Angelika Wetterer (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt u.a: Campus-Verl, S. 169–185.

Matzig, Gerhard: Frauen in der Architektur. Die Gattin des Genies. Hg. v. Süddeutsche.de GmbH, Munich und Germany. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-der-architektur-die-gattin-des-genies-1.3027478>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Multrus, Frank (2004): Fachkulturen an deutschen Hochschulen. Eine empirische Untersuchung über Studierende deutscher Hochschulen, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

o.a.: Architektur: Auch Frauen können bauen - SPIEGEL ONLINE, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Ötsch, Silke (2): ArchitektInnen zwischen Paternalismus und Kundenorientierung. Berufsethik, Finanzkriterien und die NutzerInnen im Kontext von Finanzierung. In: momentum Quarterly, Zeitschrift für sozialen Fortschritt 2013 (4), S. 183–195, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Schindler, Anna (2008): Vom Herrenclub zum Architektenbund : Architektinnen im BSA. In: Werk, Bauen + Wohnen 95. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0257-9332&db=255>.

Schreglmann, Bernhard: "Alle sind Architekturaktivisten" - Salzburger Nachrichten - SALZBURG.COM - PubDat\_230451.pdf, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

Schumacher, Christina (2004): Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf. Bern/Aarau: Forum Bildung und Beschäftigung, schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Schürer, Oliver (2014): Menschen die Architektur machen. Zur Architektonik einer Szene. In: Österreichische Ingenieur- und Architekten Zeitschrift 159 (1-12), S. 1–5, zuletzt geprüft am 25.07.2018.

Sonnet, Carola: Traumberuf Architekt? <https://www.facebook.com/tagesspiegel>. Online verfügbar unter <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/karriere/studium-traumberuf-architekt/1681534.html>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Stimpel, Roland: Wie werden Architekten in der Öffentlichkeit gesehen? » Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2010/12/20/wie-werden-architekten-in-der-offentlichkeit-gesehen/>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Terlinden, Ulla (1999): »Neue Frauen« und »Neues Bauen«. In: Feministische Studien 17. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0723-5186&db=255>.

TUM: Die gendergerechte TUM, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

TUM: Fakultät für Architektur: Gender. Online verfügbar unter <https://www.ar.tum.de/fakultaet/gender/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

ukluge (2018): Architekten. Online verfügbar unter <https://www.bak.de/architekten/berufsbilder-der-fachrichtungen/architekten/>, zuletzt aktualisiert am 11.04.2018, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Vanessa, Quirk (2014): "Why Do Women Really Leave Architecture" Is the Wrong Question. Online verfügbar unter <https://www.archdaily.com/478910/why-do-women-really-leave-architecture-is-the-wrong-question>, zuletzt geprüft am 26.06.2018.

Volpp, Rebecca (2016): Architektinnen der Zukunft. Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession. Das Berufsbild in der Architektur. 1. Auflage. München: GRIN Verlag.

Weiske, Christine (2001): Architektinnen und Planerinnen. Zur Soziologie eines Berufs. In: Margarete Hubrath (Hg.): Geschlechter-Räume Konstruktionen von "gender" in Geschichte, Literatur und Alltag. Köln [u.a.]: Böhlau, S. 278–286.

Weissmüller, Laura: Genies und Assistentinnen. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/kultur/architektur-genies-und-assistentinnen-1.3993104>, zuletzt geprüft am 01.08.2018.

Weresch, Katharina: Rund um die Uhr gefordert, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Workshop. Frankfurt/Main: Campus-Verl.

Wetterer, Angelika (Hg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt u.a.: Campus-Verl. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3593352893&db=100>.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion "Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verl.-Ges. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3896697870&db=100>.

Windolf, Paul (1992): Fachkultur und Studienfachwahl. Ergebnisse einer Befragung von Studienanfängern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 44 (1), S. 76–98.

Witte, Felicitas: Dünne Luft. In: Süddeutsche Zeitung 2018 (147), S. 42, zuletzt geprüft am 03.07.2018.

## 2.1. Gemeinsamkeiten/Unterschiede Ingenieurwissenschaften

Bundesarchitektenkammer e.V.: Architektur Diversifikation nach Geschlechtern- Bundeskammerstatistik. Online verfügbar unter <https://www.bak.de/architekten/wirtschafts-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Canel, Annie; Zachmann, Karin; Oldenziel, Ruth (Hg.) (2000): Crossing boundaries, building bridges. Comparing the history of women engineers, 1870s-1990s. Amsterdam: Harwood Academic (Studies in the history of science, technology, and medicine, v. 12). Online verfügbar unter <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=137449>.

Hausotter, Jette: Prekäre Privilegien - Wie Ingenieur\_innen ihren Alltag gestalten. Unter Mitarbeit von TUHH Universitätsbibliothek und Gabriele Winker.

Ochs, Kathleen: Crossing Boundaries, Building Bridges: Comparing the History of Women Engineers, 1870s-1990s (review) Technology and Culture, Volume 43, Number 1, January 2002, pp. 175-177. Online verfügbar unter <http://muse.jhu.edu.001240xo057d.edia1.bsb-muenchen.de/article/33880>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

TUM: Die gendergerechte TUM, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

## 2.2. DropOut

Balthasar, Désiré (2017): Wo sind die erfolgreichen Architektinnen? - Baumeister. Online verfügbar unter <https://www.baumeister.de/wo-sind-die-erfolgreichen-architektinnen/>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Bayrhammer, Bernadette (2012): Architektur: Der Ted-Mosby-Effekt. <https://www.facebook.com/diepressecom>. Online verfügbar unter [https://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1314146/Architektur\\_Der-TedMosbyEffekt](https://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1314146/Architektur_Der-TedMosbyEffekt), zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Dörries, Cornelia (2011): „Ein Konflikt wird bleiben“ » Deutsches Architektenblatt. Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2011/07/18/%E2%80%9Ein-konflikt-wird-bleiben%E2%80%9C/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Dörries, Cornelia (2011): Wenn Frauen nicht bauen » Deutsches Architektenblatt. Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

German-Architects: Frauen in der Architektur. Online verfügbar unter [https://www.german-architects.com/de/pages/page\\_item/201534\\_Frauen-in-der-Architektur](https://www.german-architects.com/de/pages/page_item/201534_Frauen-in-der-Architektur), zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Grewe, Rosa (2018): Wie Frauen aus der Architektur fallen » Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2018/02/28/wie-frauen-aus-der-architektur-fallen/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Karin Zimmermann; Kirsten Heusgen; Christina Möller; Michaela Zupanic: Studien-gangsbezogene Dropoutanalysen. Konzeption, Ergebnisse und Empfehlungen für die Technische Universität Dortmund.

Volpp, Rebecca (2016): Architektinnen der Zukunft. Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession. Das Berufsbild in der Architektur. 1. Auflage. München: GRIN Verlag.

### 2.3. Arbeitsverhältnisse/ Behörden/ Wissenschaft

o.a.: Ein Konflikt wird bleiben 2011, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

### 2.4. Vereinbarkeit Familie & Beruf

Dörries, Cornelia (2011): „Ein Konflikt wird bleiben“ » Deutsches Architektenblatt. Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2011/07/18/%E2%80%9Ein-konflikt-wird-bleiben%E2%80%9C/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Dörries, Cornelia (2011): Wenn Frauen nicht bauen » Deutsches Architektenblatt. Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Eichhorn, Ulrike (2013): Architektinnen. Ihr Beruf. Ihr Leben. Berlin: Ed. Eichhorn.

Forlati, Silvia; Isopp, Anne; Riß-Retschitzegger, Sabine: Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie. Strategien, Modelle und Erfahrungen.

Goebel, Gabriele (1997): Kinder oder Karriere. Lebensentwürfe junger Akademikerinnen und ihre persönlichen Netzwerke. Zugl.: Diss. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

Grewe, Rosa (2018): Anders arbeiten. In: DAB (7), zuletzt geprüft am 03.07.2018.

Grewe, Rosa (2018): Wie Frauen aus der Architektur fallen » Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2018/02/28/wie-frauen-aus-der-architektur-fallen/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Joppien, Anett-Maud; Kirrkamm, Marina; Hornstein, Christel (2014): Architektinnen. Profil. Werk. Leben. Wuppertal: Müller + Busmann.

Kolosowa, Wlada (2018): Arbeitszeit: "Die Viertagewoche hilft der Geschlechtergerechtigkeit". Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/arbeit/2018-07/arbeitszeit-viertagewoche-neuseeland-test-zufriedenheit?print>, zuletzt aktualisiert am 20.07.2018, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Matzig, Gerhard: Frauen in der Architektur. Die Gattin des Genies. Hg. v. Süddeutsche.de GmbH, Munich und Germany. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-der-architektur-die-gattin-des-genies-1.3027478>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

o.a.: Ein Konflikt wird bleiben 2011, zuletzt geprüft am 02.08.2018.

### 3. Gender

Barndes, Uta: Gender Design. In: Board of international Research in Design BIRD, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Bauriedl, Sybille; Schier, Michaela; Strüver, Anke (Hg.) (2010): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. 1. Aufl. Münster: Verl. Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 27).

Beckel, Inge (2004): Terraingewinn. Aspekte zum Schaffen von Schweizer Architektinnen von der Saffa 1928 bis 2003. Bern: eFeF-Verl. (Gender-Wissen, 5).

Brand, Ortrun (2011): Rezension zu: Darja Reuschke (Hg.): Wohnen und Gender. Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010. Querelles-net, Jg. 12, Nr. 1 (2011): Ökonomie. DOI: 10.14766/935.

Dörhöfer, Kerstin (2004): Pionierinnen der Architektur: eine Baugeschichte der Moderne: Ernst Wasmuth.

Frank, Susanne (2003): Stadtplanung im Geschlechterkampf Stadt und Geschlecht in der Großstadtentwicklung des 19. und 20. Jahrhunderts. Opladen: Leske + Budrich. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3810038539&db=100>.

Goebel, Gabriele (1997): Kinder oder Karriere. Lebensentwürfe junger Akademikerinnen und ihre persönlichen Netzwerke. Zugl.: Diss. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

Guy, Mary E.: Organizational Architecture, Gender and Women's Careers, zuletzt geprüft am 10.04.2018.

Heynen, Hilde (2011): Gender and Architecture. A Review of the Literature. In: Journal of the School of Architecture at the University of Cyprus, S. 158–177. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=1986-1346&db=255>.

Joppien, Anett-Maud; Kirrkamm, Marina; Hornstein, Christel (2014): Architektinnen. Profil. Werk. Leben. Wuppertal: Müller + Busmann.

Kolosowa, Wlada (2018): Arbeitszeit: "Die Viertagewoche hilft der Geschlechtergerechtigkeit". Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/arbeit/2018-07/arbeitszeit-viertagewoche-neuseeland-test-zufriedenheit?print>, zuletzt aktualisiert am 20.07.2018, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Kuhlmann, Dörte (2002): Building gender Architektur und Geschlecht. Erstausg. Wien: Ed. Selene. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3852661811&db=100>.

Kuhlmann, Dörte (2003): Building power. Architektur, Macht, Geschlecht. Wien: edition selene.

Kuhlmann, Dörte (2012): Raum, Macht & Differenz. Genderstudien in der Architektur. Zugl.: Wien, Techn. Univ., Habil.-Schr., 2002. 4. Aufl. Wien: Luftschacht-Verl.

Martwich, Barbara (1992): Architektinnen. Frauen in einem untypischen Ingenieurberuf. In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main: Campus-Verl., S. 173–186.

Mehlau-Wiebking, Friederike; Karácsony, Maya (Hg.) (2003): Qualität Frau am Bau. Leitfaden für Bauträgerschaften ; Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe. Verein Frau am Bau. Zürich: vdf Hochschul.-Verl. an der ETH.

Rendell, Jane; Penner, Barbara; Borden, Iain (Hg.) (2000): Gender space architecture. An interdisciplinary introduction. London: Routledge (The Architect series). Online verfügbar unter <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0649/99012322-d.html>.

Reuschke, Darja; Kortendiek, Beate (Hg.) (2010): Wohnen und Gender. Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Terlinden, Ulla (1999): »Neue Frauen« und »Neues Bauen«. In: Feministische Studien 17. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0723-5186&db=255>.

Terlinden, Ulla (2003): City and Gender. International Discourse on Gender, Urbanism and Architecture. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Schriftenreihe der Internationalen Frauenuniversität »Technik und Kultur«, 12). Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97563-8>.

Zibell, Barbara (2006): From Outer Space. Architekturtheorie außerhalb der Disziplin. In: Wolkenkuckucksheim 10, S. 1–9, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

### 3.1. Geschlechterdifferenz/ -ungleichheit

Buchmüller, Lydia (1993): Weibliche und männliche Aspekte in der Stadtplanung. Zürich: vdf, Verl. der Fachvereine. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3728119695&db=100>.

Dörhöfer, Kerstin: Verortungen. Geschlechterverhältnisse und Raumstrukturen. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=376435772X&db=153>.

Martwich, Barbara (1995): Raumerfahrung von Architektinnen. Die gewollten und ungewollten Effekte der Geschlechterdifferenzierung in der Profession. In: Angelika Wetterer (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt u.a: Campus-Verl, S. 169–185.

May, Ruth: GenderKompetenz in Architektur, Landschaft, Planung. Ideen, Impulse, Initiativen. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=9783922218357&db=153>.

### 3.2. Frauen bauen

Adams, Annmarie (2016): Designing Women. Gender and the Architectural Profession. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/metaopac/switchHitList-Tab.do;jsessionid=9F012B161A1565BE5F3ACF915C8216EB.touch04?tab=tab3>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

Altenstraßer, Christina; Hauch, Gabriella; Kepplinger, Hermann (Hg.) (2007): Gender housing. Geschlechtergerechtes Bauen, Wohnen, Leben. Internationales Symposium unter dem Titel "Gender Housing. Geschlechtergerechtes Planen, Bauen, Wohnen". Innsbruck: Studien-Verl. (Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, 5). Online verfügbar unter [http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2903110&prov=M&dok\\_var=1&dok\\_ext=htm](http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2903110&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm).

Barndes, Uta: Gender Design. In: Board of international Research in Design BIRD, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Bauer, Anne; Gumpinger, Ingrid I.; Kleindienst, Eleonore; Gary, Gisela (Hg.) (2004): Frauenarchitektouren. Arbeiten von Architektinnen in Österreich. 1. Aufl. Salzburg: Pustet.

Bauriedl, Sybille; Schier, Michaela; Strüver, Anke (Hg.) (2010): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. 1. Aufl. Münster: Verl. Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 27).

Becker, Helga; Becker, Richard; Bonagura, Umberto (2013): Frauen.bauen. Architektinnen in Südtirol, donne e architettura in Alto Adige. Bozen: Verl.-Anst. Athesia.

Budde, Christina; Pepchinski, Mary; Cachola Schmal, Peter; Voigt, Wolfgang (Hg.) (2017): Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf : over 100 years of women as professional architects. Deutsches Architekturmuseum; Ausstellung Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren im Architektenberuf. Frankfurt am Main, Tübingen, Berlin: Deutsches Architekturmuseum; Wasmuth.

Dietrich, Verena (1986): Architektinnen. Ideen, Projekte, Bauten. Stuttgart: Kohlhammer (Architektur).

Dörhöfer, Kerstin (2004): Pionierinnen der Architektur: eine Baugeschichte der Moderne: Ernst Wasmuth.

Dr. Elisabeth Farkashazy: gender building gender building „Wie kommt gender zum Bauen?“. Leitfaden zur Umsetzung von Gender Kriterien in der Architektur und Raumplanung, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Grote, Marita (1991): Fraueninteressen in Planungsprozessen. institutionalisierte und selbstorganisierte Ansätze in der Bundesrepublik mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen, in den Niederlanden, Großbritannien und Schwedeninstitutionalisierte und selbstorganisierte Ansätze in der Bundesrepublik mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen, in den Niederlanden, Großbritannien und Schweden. 1. Aufl. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3817660723&db=153>.

Heynen, Hilde (2011): Gender and Architecture. A Review of the Literature. In: Journal of the School of Architecture at the University of Cyprus, S. 158–177. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=1986-1346&db=255>.

Kaufmann, Bernadette: Gebaute Normen. Feministisches zum Thema Architektur und Stadtplanung.

Kuhlmann, Dörte (2002): Building gender Architektur und Geschlecht. Erstausg. Wien: Ed. Selene. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3852661811&db=100>.

Laufner, Odile; Ernst, Monika (2000): Architektinnen bauen Wohnhäuser. 41 aktuelle Beispiele. München: Callwey (Bauart).

Maak, Niklas: FAZ Architektur: Bauen Frauen anders?, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Martwich, Barbara (1991): FrauenPläne Stadtumbau, sozialer Wandel und Fraueninteressen. Darmstadt: Verl. für Wiss. Publ. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3922981615&db=100>.

o.a.: Architektur: Auch Frauen können bauen - SPIEGEL ONLINE, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Ricon Baldessarini, Sonia (2001): Architektinnen: Wie Frauen bauen. Architektinnen von Julia Morgan bis Zaha Hadid. Berlin u.a.: Aviva-Verl.

Terlinden, Ulla: Frauengerechte Stadtplanung. Vortrag am Wuppertal Institut, 24. Mai 1994. Online verfügbar unter [https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=eppRePEc\\_zbw\\_wuppap\\_16&db=255](https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=eppRePEc_zbw_wuppap_16&db=255).

Winkelmann, Arne (2017): Frauen bauen. Kinder entdecken Architektinnen. Unter Mitarbeit von Kitty Kahane. Frankfurt am Main: antaeus verlag.

Zieher, Anita Schreiber (Hg.) (1999): Auf Frauen bauen Architektur aus weiblicher Sicht. Salzburg, München: Pustet. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3702503781&db=100>.

### 3.3. Feministische Architektur

Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989 Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV024371277&db=153>.

Bauriedl, Sybille; Schier, Michaela; Strüver, Anke (Hg.) (2010): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. 1. Aufl. Münster: Verl. Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 27).

Berlin / Senatsverwaltung für Bauen, Wohnen und Verkehr /. Referat Entscheidungsvorbereitung und Verfahrensdurchführung (1999): 'Emanzipatorische Wohnformen' für zwei Baufelder im Entwicklungsbereich Biesdorf-Süd, Berlin-Marzahn. 'Emanzipatorische Wohnformen' für zwei Baufelder im Entwicklungsbereich Biesdorf-Süd, Berlin-Marzahn. Berlin.

Brown, Lori A.: Architektinnen und Aktivismus in der Architektur. Architektinnen und Aktivismus in der Architektur.

Burmester, Hillevi (Hg.) (1989): Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Feministische Ansätze in der Architekturlehre. Symposium ; Dokumentation der Frauen-AG, Architektur HdK, TU Berlin ; 6. 2. 1989. Berlin.

Dietrich, Verena (1986): Architektinnen. Ideen, Projekte, Bauten. Stuttgart: Kohlhammer (Architektur).

Dörhöfer, Kerstin (2018): Feministischer Aufbruch in Architektur und Städtebau. Geschichte 1968-2000. In: Forum Stadt 45, S. 25–32.

Erlemann, Christiane (1982): Was ist feministische Architektur? In: Emanzipation: feministische Zeitschrift kritischer Frauen 8. DOI: 10.5169/seals-359753.

Flagge, Ingeborg; Friedrich-Ebert-Stiftung (1988): Frauen in der Architektur- Bauen Frauen anders? Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Kultur und Gesellschaft / Reihe Architektur und Stadtpalnung, 3). Online verfügbar unter [http://opac.ub.tum.de/InfoGuide-Client.tumsis/start.do?Login=wotum10&Query=10="BV022866424"](http://opac.ub.tum.de/InfoGuide-Client.tumsis/start.do?Login=wotum10&Query=10=).

Frey, Katia; Perotti, Eliana (Hg.) (2015): Theoretikerinnen des Städtebaus. Texte und Projekte für die Stadt. Berlin: Reimer.

Greife, Ulla: Frauen in der Stadt. Katalog zur gleichnamigen Ausstellung der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen, DortmundKatalog zur gleichnamigen Ausstellung der Feministischen Organisation von Planerinnen und

Architektinnen, Dortmund. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV024442030&db=153>.

Kaufmann, Bernadette: Gebaute Normen. Feministisches zum Thema Architektur und Stadtplanung.

Marsh, Jenni: The great debate: Should you call these women 'female architects'? - CNN Style, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Martwich, Barbara (1991): FrauenPläne Stadtumbau, sozialer Wandel und Fraueninteressen. Darmstadt: Verl. für Wiss. Publ. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3922981615&db=100>.

Nierhaus, Irene; Konecny, Felicitas (2002): Räumen. Baupläne zwischen Raum, Visualität, Geschlecht und Architektur. Erstaussg. Wien: Ed. Selene.

Rodenstein, Marianne (1994): Wege zur nicht-sexistischen Stadt. Architektinnen und Planerinnen in den USA. Freiburg i. Br.: Kore.

Zibell, Barbara (2006): From Outer Space. Architekturtheorie außerhalb der Disziplin. In: Wolkenkuckucksheim 10, S. 1–9, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Zieher, Anita Schreiber (Hg.) (1999): Auf Frauen bauen Architektur aus weiblicher Sicht. Salzburg, München: Pustet. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3702503781&db=100>.

### 3.4. Netzwerke

baufrauen.de. Online verfügbar unter <http://www.baufrauen.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

DVDP- Dachverband deutscher Planerinnen. Online verfügbar unter <https://planerinnen-netzwerk.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Erfahrungsaustausch Architektinnen: AKBW Architektenkammer Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.akbw.de/wir-ueber-uns/gremien/erfahrungsaustausche/architektinnen.html>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

FOPA. Online verfügbar unter <http://www.fopa.de/>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

FOPA. Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen. Online verfügbar unter <http://www.fopa.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Frauenwohnprojekte: Startseite. Online verfügbar unter <http://www.fopa-dortmund.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

International Archive of Women in Architecture (IAWA) at Virginia Tech's University Libraries. Online verfügbar unter <http://spec.lib.vt.edu/IAWA/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

International Union of Women Architects | Yearbook Profile | Union of International Associations. Online verfügbar unter <https://uia.org/s/or/en/1100019320>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

n-ails e.v. – netzwerk von architektinnen, innenarchitektinnen, landschaftsarchitektinnen und stadtplanerinnen e. v. Online verfügbar unter <http://n-ails.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

PIA Netzwerk e.V. Online verfügbar unter <https://www.pia-net.de/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

n-ails | Netzwerk von Architektinnen, Innenarchitektinnen, Landschaftsarchitektinnen und Stadtplanerinnen e.V. (2016). Online verfügbar unter <https://www.bundesstiftung-baukultur.de/netzwerkeintrag/n-ails-l-netzwerk-von-architektinnen-innenarchitektinnen-landschaftsarchitektinnen>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Start - architektinnen initiative nw (2018). Online verfügbar unter <https://architektinnen-initiative.de/>, zuletzt aktualisiert am 11.04.2018, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Architektenkammer Niedersachsen: "Für die Frauen mit den Männern". PIA und INGNet - Zwei Netzwerke für Architektinnen in Hamburg und Oldenburg, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Bundesrepublik, International Union of Women Architects /. Sektion; Internationaler Kongreß der Architektinnen, Städteplanerinnen und Landschaftsplanerinnen 7. 1984 Berlin West (1984): Frauen in der Architektur der Gegenwart. Frauen in der Architektur der Gegenwart. Berlin.

genderWerk: genderWerk - Architektur und Stadtplanung. Online verfügbar unter <http://www.genderwerk.de/portrait/architektur.php>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Goebel, Gabriele (1997): Kinder oder Karriere. Lebensentwürfe junger Akademikerinnen und ihre persönlichen Netzwerke. Zugl.: Diss. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

#### 3.4.1. Selbstmarketing

Höffken, Stefan (2009): Selbstmarketing 2.0 – wie ArchitektInnen soziale Netzwerke nutzen. Online verfügbar unter <http://www.urbanophil.net/staedtebau-architektur/selbstmarketing-20-wie-architektinnen-soziale-netzwerke-nutzen/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

### 3.5. Spatial turn

Bauriedl, Sybille; Schier, Michaela; Strüver, Anke (Hg.) (2010): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. 1. Aufl. Münster: Verl. Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 27).

Baydar, Gulsum; Heynen, Hilde (Hg.) (2005): Negotiating domesticity. Spatial productions of gender in modern architecture. London, New York: Routledge. Online verfügbar unter <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=140178>.

Heynen, Hilde Baydar (2005): Negotiating domesticity spatial productions of gender in modern architecture. London, New York: Routledge. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=0203479475&db=100>.

Hubrath, Margarete (Hg.) (2001): Geschlechter-Räume Konstruktionen von "gender" in Geschichte, Literatur und Alltag. Köln [u.a.]: Böhlau. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3412102997&db=100>.

Nierhaus, Irene (1999): Arch6 Raum, Geschlecht, Architektur. Wien: Sonderzahl. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3854491468&db=100>.

Rendell, Jane; Penner, Barbara; Borden, Iain (Hg.) (2000): Gender space architecture. An interdisciplinary introduction. London: Routledge (The Architect series). Online verfügbar unter <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0649/99012322-d.html>.

Ruhne, R. (2011): Raum Macht Geschlecht: Zur Soziologie eines Wirkungsgefüges am Beispiel von (Un)Sicherheiten im öffentlichen Raum: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter <https://books.google.de/books?id=xW4fBAAAQBAJ>.

### 3.6. Geschlechtergerechtes Bauen

Altenstraßer, Christina; Hauch, Gabriella; Kepplinger, Hermann (Hg.) (2007): Gender housing. Geschlechtergerechtes Bauen, Wohnen, Leben. Internationales Symposium unter dem Titel "Gender Housing. Geschlechtergerechtes Planen, Bauen, Wohnen". Innsbruck: Studien-Verl. (Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, 5). Online verfügbar unter [http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2903110&prov=M&dok\\_var=1&dok\\_ext=htm](http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2903110&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm).

Barndes, Uta: Gender Design. In: Board of international Research in Design BIRD, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

Berlin (2011): Vielfalt fördern in Wohnungsbaugenossenschaften. Qualitätssicherung durch Gender Mainstreaming. Unter Mitarbeit von Christiane Droste. Berlin: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung.

Buchmüller, Lydia (1993): Weibliche und männliche Aspekte in der Stadtplanung. Zürich: vdf, Verl. der Fachvereine. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3728119695&db=100>.

Dr. Elisabeth Farkashazy: gender building gender building „Wie kommt gender zum Bauen?“. Leitfaden zur Umsetzung von Gender Kriterien in der Architektur und Raumplanung, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Heynen, Hilde (2011): Gender and Architecture. A Review of the Literature. In: Journal of the School of Architecture at the University of Cyprus, S. 158–177. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=1986-1346&db=255>.

Holliday, Karen Kahler (2005): Competition in architecture tough no matter the gender.(Women-Owned Businesses). In: Mississippi Business Journal 27, S. 17. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0195-0002&db=255>.

Mehlau-Wiebkling, Friederike; Karácsony, Maya (Hg.) (2003): Qualität Frau am Bau. Leitfaden für Bauträgerschaften ; Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe. Verein Frau am Bau. Zürich: vdf Hochschul.-Verl. an der ETH.

Ruhne, R. (2011): Raum Macht Geschlecht: Zur Soziologie eines Wirkungsgefüges am Beispiel von (Un)Sicherheiten im öffentlichen Raum: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter <https://books.google.de/books?id=xW4fBAAAQBAJ>.

Terlinden, Ulla: Frauengerechte Stadtplanung. Vortrag am Wuppertal Institut, 24. Mai 1994. Online verfügbar unter [https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=eppRePEc\\_zbw\\_wuppap\\_16&db=255](https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=eppRePEc_zbw_wuppap_16&db=255).

## 4. Architektinnen historisch

Veränderung eines Berufsbildes? Dokumentation des Fachbereichstages des Fachbereiches 8 Architektur der Technischen Universität Berlin am 27. Mai 1993 (Technische Universität <Berlin> / Fachbereich Architektur: Schriftenreihe des FB 8 Architektur ; 10).

ACE: The architectural Profession in Europe 2016. ACE Sector Study, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Architects, International Union of Women (1984): Architektinnenhistorie. Architektinnenhistorie. Berlin: Union Internat. des Femmes Architectes [u.a.].

Bauer, Anne; Gumpinger, Ingrid I.; Kleindienst, Eleonore; Gary, Gisela (Hg.) (2004): Frau- enarchitektouren. Arbeiten von Architektinnen in Österreich. 1. Aufl. Salzburg: Pustet.

Beckel, Inge (2004): Terraingewinn. Aspekte zum Schaffen von Schweizer Architektinnen von der Saffa 1928 bis 2003. Bern: eFeF-Verl. (Gender-Wissen, 5).

Budde, Christina; Pepchinski, Mary; Cachola Schmal, Peter; Voigt, Wolfgang (Hg.) (2017): Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf : over 100 years of women as professional architects. Deutsches Architekturmuseum; Ausstellung Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren im Architektenberuf. Frankfurt am Main, Tübingen, Berlin: Deutsches Architekturmuseum; Wasmuth.

Bundesrepublik, International Union of Women Architects /. Sektion; Internationale Bauausstellung 1984-1987, Berlin West; Internationaler Kongreß der Architektinnen, Städteplanerinnen und Landschaftsplanerinnen 7. 1984 Berlin West (1984): Architektinnenhistorie. Architektinnenhistorie. Berlin.

Canel, Annie; Zachmann, Karin; Oldenziel, Ruth (Hg.) (2000): Crossing boundaries, building bridges. Comparing the history of women engineers, 1870s-1990s. Amsterdam: Harwood Academic (Studies in the history of science, technology, and medicine, v. 12). Online verfügbar unter <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=137449>.

Deutsches Architekturmuseum DAM Frankfurt/Main (2018): Ausstellung - Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architektenberuf. Online verfügbar unter

<http://www.architektur-ausstellungen.de/deutsches-architekturmuseum-dam/frau-architekt>, zuletzt aktualisiert am 11.04.2018, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Dörhöfer, Kerstin (2004): *Pionierinnen der Architektur: eine Baugeschichte der Moderne: Ernst Wasmuth.*

Dörhöfer, Kerstin (2018): *Feministischer Aufbruch in Architektur und Städtebau. Geschichte 1968-2000.* In: *Forum Stadt* 45, S. 25–32.

Dörhöfer, Kerstin; Hochschule der Künste Berlin / Fachbereich Ästhetische Erziehung, Kunst- und Kulturwissenschaften (1996): *Architektinnen. Architektinnen.* Berlin.

Droste, Christiane (2001): *Werke und Biografien von Architektinnen in Ost- und West-Berlin von 1945 bis 1969.* *Werke und Biografien von Architektinnen in Ost- und West-Berlin von 1945 bis 1969.*

Droste, Christiane; Huning, Sandra: *Frau Architektin und Frau Architekt: Rahmenbedingungen für die Werdegänge von Architektinnen in BRD und DDR.* In: *Frau Architekt*, 58-67, 281-282.

Eichhorn, Ulrike (2013): *Architektinnen. Ihr Beruf. Ihr Leben.* Berlin: Ed. Eichhorn.

Engler, Harald (2016): *Zwischen Emanzipation und Dreifachbelastung: Studie zu Architektinnen in der DDR.* Online verfügbar unter <https://leibniz-irs.de/aktuelles/meldungen/2016/09/zwischen-emanzipation-und-dreifachbelastung-studie-zu-architektinnen-in-der-ddr/>, zuletzt aktualisiert am 29.09.2016, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Erlemann, Christiane (1982): *Was ist feministische Architektur?* In: *Emanzipation: feministische Zeitschrift kritischer Frauen* 8. DOI: 10.5169/seals-359753.

Forsthuber, Sabine: *Vom Kunstgewerbe zur Innenarchitektur: österreichische Architektinnen der Zwischenkriegszeit* *österreichische Architektinnen der Zwischenkriegszeit.* In: *Österreichische Zeitschrift für Kunst und Denkmalpflege.* Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0029-9626&db=153>.

Frank, Susanne (2003): *Stadtplanung im Geschlechterkampf Stadt und Geschlecht in der Großstadtentwicklung des 19. und 20. Jahrhunderts.* Opladen: Leske + Budrich. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3810038539&db=100>.

Frey, Katia; Perotti, Eliana (Hg.) (2015): Theoretikerinnen des Städtebaus. Texte und Projekte für die Stadt. Berlin: Reimer.

Holzschuh, Ingrid (Hg.) (2014): Adelheid Gnaiger 1916-1991. Die erste Architektin Vorarlbergs. Unter Mitarbeit von Adelheid Gnaiger. vorarlberg museum. Zürich: Park Books (Schriften / vorarlberg museum, 6).

Krapp, Annette: Die Architektin Maria Schwarz. Dissertation.

Maasberg, Ute: Aller Anfang sind wir: Wege von Architektinnen im 20. Jahrhundert. In: 2. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV040494975&db=153>.

Maasberg, Ute: Die Neuen kommen! : weibliche Avantgarde in der Architektur der zwanziger Jahre. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3885065517&db=153>.

Maasberg, Ute; Prinz, Regina (2005): Die Neuen kommen! Weibliche Avantgarde in der Architektur der zwanziger Jahre. 2. Aufl. Hamburg: Junius.

Maasberg, Ute; Prinz, Regina (2012): Aller anfang sind wir. Wege von Architektinnen im 20. Jahrhundert. In: Winfried Nerdinger und Hanna Böhm (Hg.): Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes ; [anlässlich der Ausstellung "Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes" im Architekturmuseum der TU München in der Pinakothek der Moderne, 27. September 2012 bis 3. Februar 2013]. München: Prestel, S. 635–650.

Martwich, Barbara (1991): FrauenPläne Stadtumbau, sozialer Wandel und Fraueninteressen. Darmstadt: Verl. für Wiss. Publ. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3922981615&db=100>.

Mayerhofer, Petra (2018): Architektinnen: Nicht nur Margarete Schütte-Lihotzky. Ausstellung im deutschen Architekturmuseum in Frankfurt am Main. In: Die Ingenieurin (1), S. 61–63.

Mcneill, Karen (2007): Julia Morgan: Gender, Architecture, and Professional Style. In: Pacific Historical Review 76, S. 229–268. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=00308684&db=255>.

Mcneill, Karen (2012): Book Review: Early Women Architects of the San Francisco Bay Area: The Lives and Work of Fifty Professionals, 1890-1951. In: Pacific Historical Review 81, S. 315–316. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=00308684&db=255>.

Mcneill, Karen (2012): "Women who build": Julia Morgan & Women's Institutions. In: California History 89, S. 41. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0162-2897&db=255>.

Meder, Iris; Krippner, Ulrike (2015): Städtbauliche Konzepte österreichischer Architektinnen in der Mitte des 20. Jahrhunderts. Städtbauliche Konzepte österreichischer Architektinnen in der Mitte des 20. Jahrhunderts.

Merenmies-Teuschel, Carita (1992): Finnische Architektinnen im 20. Jahrhundert. In: FKW//Zeitschrift für Geschlechterforschung und visuelle Kultur 10 (13), zuletzt geprüft am 10.04.2018.

Nerdinger, Winfried; Böhm, Hanna (Hg.) (2012): Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes ; [anlässlich der Ausstellung "Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes" im Architekturmuseum der TU München in der Pinakothek der Moderne, 27. September 2012 bis 3. Februar 2013]. Technische Universität München; Pinakothek der Moderne; Ausstellung Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes; Ausstellung "Der Architekt - Geschichte und Gegenwart eines Berufsstandes". München: Prestel.

Oberressl, Wolfgang (2013): Architektinnen, die Sie kennen sollten. Architektinnen, die Sie kennen sollten. Friedberg: Oberressl (Red Spots Architektur).

Ochs, Kathleen: Crossing Boundaries, Building Bridges: Comparing the History of Women Engineers, 1870s-1990s (review) Technology and Culture, Volume 43, Number 1, January 2002, pp. 175-177. Online verfügbar unter <http://muse.jhu.edu.001240xo057d.emedia1.bsb-muenchen.de/article/33880>, zuletzt geprüft am 04.04.2018.

Pepchinski (Hg.) (2017): Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf. Tübingen: Wasmuth.

Ricon Baldessarini, Sonia (2001): Architektinnen: Wie Frauen bauen. Architektinnen von Julia Morgan bis Zaha Hadid. Berlin u.a.: Aviva-Verl.

Scheffler, Tanja: Die großen Unbekannten. Architektinnen in der DDR.

Scheffler, Tanja (2017): Die großen Unbekannten. Architektinnen der DDR. In: Bauwelt (22), zuletzt geprüft am 02.08.2018.

Stojanik, Petra (1995): Frauen in der Geschichte des Bauens Ein fragmentarischer Rückblick. In: disP - The Planning Review 31 (120), S. 3–10. DOI: 10.1080/02513625.1995.10556563.

Stratigakos, Despina (2008): A women's Berlin building the modern city. Minneapolis, Minn. [u.a.]: Univ. of Minnesota Press. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=9780816653225&db=100>.

Terlinden, Ulla (1995): "Marianne Rodenstein" Wege zur nicht-sexistischen Stadt. Architektinnen und Planerinnen in den USA (Book Review). In: Feministische Studien 13, S. 162. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0723-5186&db=255>.

Terlinden, Ulla (1999): »Neue Frauen« und »Neues Bauen«. In: Feministische Studien 17. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?issn=0723-5186&db=255>.

Zibell, Barbara (2006): From Outer Space. Architekturtheorie außerhalb der Disziplin. In: Wolkenkuckucksheim 10, S. 1–9, zuletzt geprüft am 07.08.2018.

#### 4.1. Ausstellungen/ Kongresse

Architektur Heute - Women in Architecture. Veranstaltungen der TKG | Kunsthistorisches Institut | Universität Tübingen. Online verfügbar unter <http://www.uni-tuebingen.de/fakultaeten/philosophische-fakultaet/fachbereiche/altertums-und-kunswissenschaften/kunsthistorisches-institut/tkg-foerderverein/veranstaltungen-der-tkg.html>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

DAM. Online verfügbar unter <http://dam-online.de/portal/de/Ausstellungen/Ausstellungen2018/1596/2597/88169/mod2246-details1/1594.aspx>, zuletzt geprüft am 27.06.2018.

"Frau Architekt": Ausstellung und Veranstaltungen | Göldner & Fredrich. Online verfügbar unter <http://gfkp.de/frau-architekt-ausstellung-und-veranstaltungen>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

Yes, we plan! Architektinnen Symposium im DAM – n-ails e.v. (2018). Online verfügbar unter <http://n-ails.de/2017/12/03/save-the-date-2-4-februar-2018-architektinnen-symposium/>, zuletzt geprüft am 11.04.2018.

dabonline: Aus dem Schatten » Deutsches Architektenblatt. Online verfügbar unter <http://dabonline.de/2017/09/28/aus-dem-schatten/>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Des Architektinnen-Historie, Union Internationale Femmes Architectes /. Sektion Bundesrepublik /. Vorbereitungsgruppe; Internationaler Kongreß der Architektinnen, Städteplanerinnen und Landschaftsplanerinnen 7. 1984 Berlin (1987): Zur Geschichte der Architektinnen und Designerinnen im 20. Jahrhundert. Zur Geschichte der Architektinnen und Designerinnen im 20. Jahrhundert. Berlin.

Greiwe, Ulla: Frauen in der Stadt. Katalog zur gleichnamigen Ausstellung der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen, DortmundKatalog zur gleichnamigen Ausstellung der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen, Dortmund. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV024442030&db=153>.

Grote, Marita (1991): Frauen planen, bauen, wohnen. Katalog zur Ausstellung der Internationalen Bauausstellung Emscher Park GmbHKatalog zur Ausstellung der Internationalen Bauausstellung Emscher Park GmbH. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?isbn=3905493195&db=153>.

Internationale Bauausstellung 1984-1987, Berlin West; Internationaler Kongress der Architektinnen, Städteplanerinnen Landschaftsplanerinnen (1984): Zur Geschichte der Architektinnen und Designerinnen im 20. Jahrhundert. Zur Geschichte der Architektinnen und Designerinnen im 20. Jahrhundert. Berlin.

Kellner, Christin; Architektinnen, Architektenkammer Baden-Württemberg /. Arbeitskreis (1995): Platz nehmen. Räume gestalten. Stuttgart: Architektenkammer Baden-Württemberg, "Arbeitskreis Architektinnen".

Konopka, Sabine; Bundesrepublik, International Union of Women Architects /. Sektion; Internationaler Kongreß der Architektinnen, Städteplanerinnen und

Landschaftsplanerinnen 7. 1984 Berlin West (1984): Wohnen - Wohnumfeld - Beteiligung der Betroffenen an der Gestaltung ihrer Umwelt. Wohnen - Wohnumfeld - Beteiligung der Betroffenen an der Gestaltung ihrer Umwelt. Berlin.

Mayerhofer, Petra (2018): Architektinnen: Nicht nur Margarete Schütte-Lihotzky. Ausstellung im deutschen Architekturmuseum in Frankfurt am Main. In: Die Ingenieurin (1), S. 61–63.

Pitzen, Marianne (Hg.) (2001): Bonn-Nova. Modelle zu Stadt, Frauen und Zukunft - Entwürfe für weibliche Urbanität ; 16. Juni - 16. September 2001. Frauenmuseum; Bonn-Nova. 1. Aufl. Bonn: Frauen-Museum.

Ritter, Susanne: Architektinnen. Leben und Werk ; im Rahmen der Gebäudelehre haben Studentinnen und Studenten eine Ausstellung über das Werk herausragender Architektinnen vorbereitet. Leben und Werk ; im Rahmen der Gebäudelehre haben Studentinnen und Studenten eine Ausstellung über das Werk herausragender Architektinnen vorbereitet. Online verfügbar unter <https://opacplus.bsb-muenchen.de/search?id=BV010149209&db=153>.

Süddeutsche.de GmbH; Munich; Germany: Sag mir, wo die Frauen sind. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/kultur/architektur-sag-mir-wo-die-frauen-sind-1.3705637>, zuletzt geprüft am 27.06.2018.

## 5. Studie/ Forschungsprojekt

Bielefeld, Bert (2012): Frau am Bau – Architektinnen in der Bauleitung. Maßnahmen in der Hochschullehre zur Steigerung des Architektinnenanteils in der Bauleitung, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

Forlati, Silvia; Isopp, Anne; Riß-Retschitzegger, Sabine: Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie. Strategien, Modelle und Erfahrungen.

Mosberger, Brigitte; Salfinger, Brigitte; Kreiml, Thomas; Pitz, Ingrid; Schopf, Anna (2007): Berufseinstieg. Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Endbericht. Wien, Jänner 2007. Hg. v. SORA Institute for Social, abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung. AMS Arbeitsmarktservice Österreich, ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Online verfügbar unter [www.ams-forschungsnetzwerk.a](http://www.ams-forschungsnetzwerk.a), zuletzt geprüft am 01.08.2018.

Schumacher, Christina (2004): Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf. Bern/Aarau: Forum Bildung und Beschäftigung, schweizerische Koordinationstelle für Bildungsforschung.

Schürer, Oliver (2014): Menschen die Architektur machen. Zur Architektonik einer Szene. In: Österreichische Ingenieur- und Architekten Zeitschrift 159 (1-12), S. 1–5, zuletzt geprüft am 25.07.2018.

Wolf, Elke (2017): HIS or HERS: Dokumentation und Interpretation der Einstellungen von Studierenden über die Rolle und Position von.