

Universität Stuttgart

Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung
IWE Institut Wohnen und Entwerfen
FG Architektur- und Wohnsoziologie
www.uni-stuttgart.de/iwe/institut/sozwiss.html

Materialien zur Architektur- und Wohnsoziologie

Architektinnen der Zukunft.
Das Berufsbild in der Architektur -
Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession

Rebecca VOLPP

theoretischer Entwurf
Wintersemester 2014/15

Die Reihe **Materialien zur Architektur- und Wohnsoziologie** stellt in loser Folge Arbeiten vor, die ein über den Kreis von Seminarteilnehmern hinausgehendes Interesse beanspruchen dürfen. Die Publikationen dieser Reihe sollen Studierenden, WissenschaftlerInnen und Praktikern, sowie allen an Themen der Stadt-, Architektur- und Wohnforschung Interessierten, als Informationsgrundlage dienen und zur Auseinandersetzung mit Architektur, Stadt und Gesellschaft aus soziologischer Sicht anregen.

Rebecca VOLPP

Architektinnen der Zukunft.
Das Berufsbild in der Architektur -
Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession

INHALTSVERZEICHNIS

1	THEORIE - KONZEPT	2
1.1	Problemstellung – aktuelle Lage	2
1.2	Aufbau der Arbeit	7
1.3	Begrifflichkeiten	8
1.3.1	Architekt-Architektinnen	8
1.3.2	Profession	9
1.3.3	Habitus	10
1.4	Berufshabitus in der Architektur	13
1.4.1	Die Entwicklung des Habitus in der Architektur	13
1.4.2	Das Bild der Architekten	17
1.4.3	Architektinnen und der fachspezifische Habitus	22
2	METHODISCHE VORGEHENSWEISE	24
2.1	Aufbau und Inhalt Interviewleitfaden	24
2.2	Auswahl der Interviewpartnerinnen	26
2.3	Durchführung und Dokumentation der Interviews	27
3	INTERVIEWS MIT ARCHITEKTINNEN	29
3.1	Christine	30
3.2	Johanna	34
3.3	Anna	39
3.4	Sofia	43
3.5	Barbara	47
3.6	Auswertung und Analyse der Interviews	52
3.7	Vergleich Innensicht – Außensicht	58
4	SCHLUSSDISKUSSION UND AUSBLICK	61
5	Verzeichnisse	65
5.1	Abbildungsverzeichnis	65
5.2	Quellenverzeichnis	66
6	Anhang	71

1 THEORIE - KONZEPT

1.1 Problemstellung – aktuelle Lage

In der Pinakothek der Moderne fand von September 2012 bis Februar 2013 eine umfangreiche Ausstellung zum Berufsbild des Architekten statt. Winfried Nerdinger, Architekturhistoriker und Direktor des Architekturmuseums München, war Initiator und Wegbereiter dieses zeitlichen und thematischen Überblicks der Profession. Erfasst wurden sämtliche Aspekte des Berufs, von der Antike bis in die Gegenwart. In Ergänzung zur Ausstellung wurde ein Katalog veröffentlicht, der auf 816 Seiten 45 Beiträge von renommierten Wissenschaftlern umfasst. In nur einem Beitrag, über lediglich 12 Seiten, wird die Situation von weiblichen Architekten untersucht. Verfasst wurde dieser Aufsatz mit dem Titel „Aller Anfang sind wir – Wege von Architektinnen im 20. Jahrhundert“ (Maasberg/ Prinz 2012: 635) von zwei Architekturhistorikerinnen.

Das Geschlechterverhältnis in Nerdingers Ausstellung gleicht dem in der Berufswelt, wo die Profession der Architektur nach wie vor mehrheitlich eine Männerdomäne darstellt. Aus der Bundeskammerstatistik geht hervor, dass im Jahre 2014 rund 29 % der Mitglieder der Architektenkammern Deutschlands Frauen waren (vgl. BAK 2014: Bundeskammerstatistik; Abb. 1). Die Männer scheinen auch noch heute deutlich in der Mehrheit zu sein. Wendet man aber den Blick von der Berufswelt hin zu den Hochschulen, so ergibt sich dort ein anderes Bild. Immer mehr junge Frauen entscheiden sich für ein Architekturstudium und somit gibt es auch fortwährend mehr Absolventinnen. In Hinsicht auf die vergangenen Jahrzehnte ist der weibliche Anteil in den Hochschulen kontinuierlich gewachsen. In den Abbildungen 2 und 3 wird deutlich, dass mit 55 % bei den Studenten und 56 % bei den Absolventen die Frauen in den Hochschulen mittlerweile die Mehrzahl gegenüber ihren männlichen Kommilitonen erreicht haben (vgl. Destatis 2013: Studierende; Destatis 2012: Absolventen).

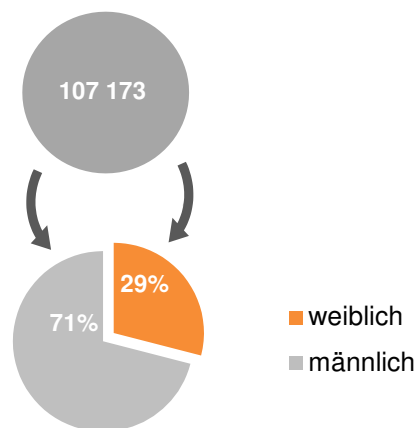


Abb. 1: Hochbauarchitektinnen und -architekten in Deutschland

Quelle: BAK 2014, eigene Darstellung

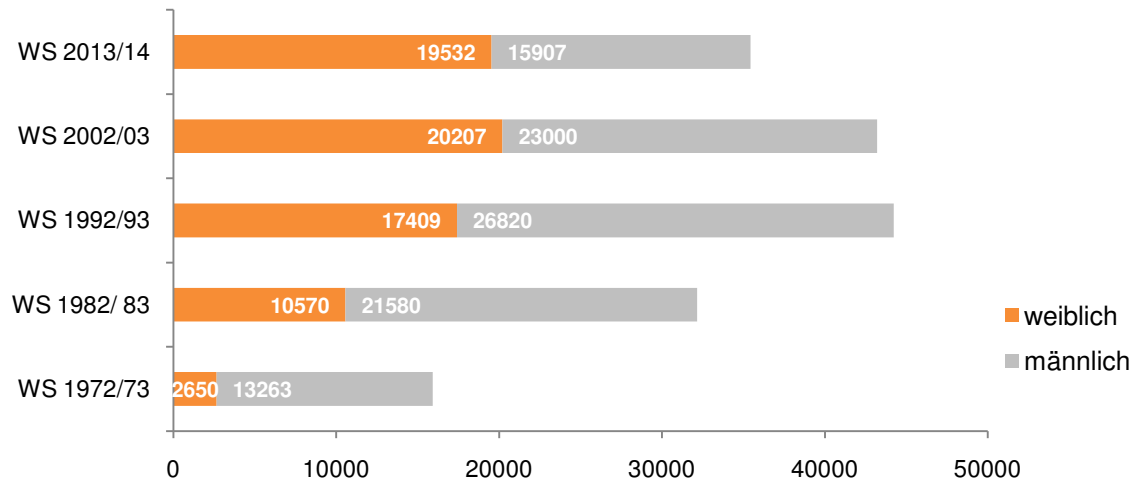


Abb. 2: Entwicklung Architekturstudentinnen und -studenten in Deutschland

Quelle: Destasis 2013, eigene Darstellung

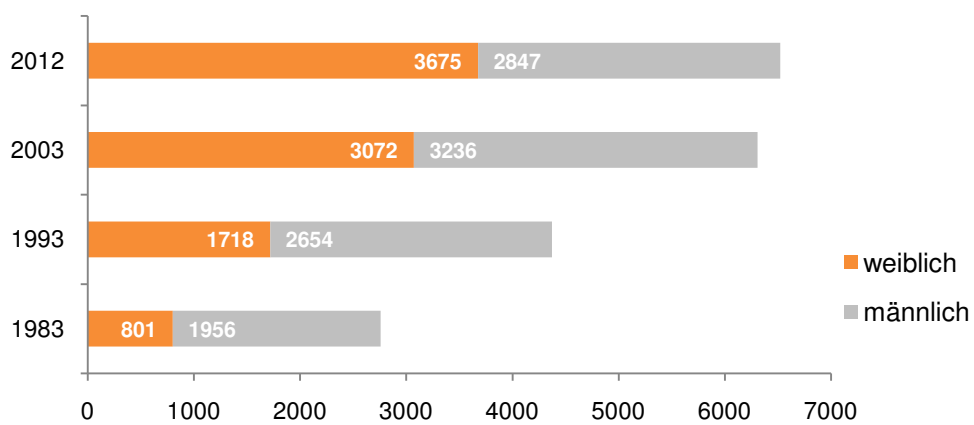


Abb. 3: Entwicklung Architekturabsolventinnen und -absolventen in Deutschland

Quelle: Destasis 2012, eigene Darstellung

Das starke Ungleichgewicht der Geschlechter fällt jungen Frauen vor allem dann auf, wenn sie die Hochschulen verlassen. Während die Zahlen der weiblichen Studentinnen zunehmend steigen, fällt die Geschlechterbilanz in der Berufspraxis anders aus. Dort ist neben dem deutlich niedrigeren Frauenanteil auch eine mangelnde Anzahl an Frauen in leitenden Positionen festzustellen. Auch in den erfolgreichen und bekannten deutschen Architekturbüros sind Frauen in der Führungsebene in starker Minderheit ihren männlichen Kollegen gegenüber vertreten. Verdeutlicht wird dies in der Abbildung 4. Ausgewertet wurde hier das Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen innerhalb der zehn führenden deutschen Architekturbüros. Grundlage dafür bildete das Büroranking für November 2014, veröffentlicht vom Online-Magazin Baunetz (vgl. Abb. 4). Die deutliche Ungleichheit der Geschlechterverteilung zwischen Hochschule und Berufspraxis wird in der Literatur durchaus wahrgenommen und kritisch betrachtet. „Die Architektur als Fachrichtung bietet im besten Falle Erklärungsansätze, aber keine selbstkritische und durchdringende Analyse bezüglich der Ursachen für dieses Ungleichgewicht an.“ (Kullack 2011: 6)

Die folgende Studienarbeit beschäftigt sich mit der Frage, warum trotz steigender Anzahl weiblicher Architekturstudentinnen an den Hochschulen nur so wenige Frauen den Schritt in die Berufspraxis schaffen. Es ist davon auszugehen, dass Frauen nach dem Studium vergleichbare fachliche Qualifikationen vorweisen können wie ihre männlichen Kollegen, auch wenn dazu keine repräsentativen Daten von Seiten der Hochschulen veröffentlicht werden. Ein Grund für das Missverhältnis der Geschlechter in der Berufspraxis ist in dieser Hinsicht nicht zu sehen. Ein naheliegendes und weit gebräuchliches Argument für diesen Missstand ist die Annahme, dass Frauen aus dem Beruf ausscheiden, sobald sie Kinder bekommen. Sind etwa die gesellschaftlichen Strukturen und mangelnde Betreuungsangebote daran schuld, dass so wenige Architektinnen in der Berufspraxis vertreten sind? Um diese Vermutung zu prüfen, wird im Folgenden ein Einblick in die berufliche Situation der Architektinnen in Europa vorgenommen.

Anzahl Beschäftigte	Geschäftsführer/in Inhaber/in	Leiter/in Partner/in
140	4	2
40	2	2
70	1	
50	2	3
500	2	4
70	2	4
50	1	4
40	2	4
17	1	2
100	4	3
	21 Männer 4 Frauen	36 Männer 7 Frauen

Abb. 4: Architektinnen in den Führungspositionen deutscher Architekturbüros

Quelle: Büro Ranking National Baunetz Stand November 2014, eigene Darstellung

The Architects' Council of Europe, kurz ACE, ist eine Interessenvertretung von Architekten auf europäischer Ebene und veröffentlicht für alle 44 Mitgliedsstaaten Statistiken mit Schwerpunkt Geschlechterverhältnis im Berufsalltag. Durchschnittlich sind im Jahr 2012 36% der Architekten in Europa Frauen. Der ACE geht zu diesem Zeitpunkt von einem Anteil über ebenfalls 36% der Architektinnen in Deutschland aus (vgl. ACE: Sector Study: 6). Dass dieser Wert über den 2014 veröffentlichten Zahlen der BAK liegt (vgl. Abb. 1) lässt sich dadurch erklären, dass der ACE Vertreter mehrerer deutscher Berufsverbände, unter anderem der BAK, ist und deren Mitglieder summiert. Verdeutlicht wird auf diese Weise, dass quantitative Daten zur Situation der Architekten in Deutschland von unterschiedlichen Institutionen veröffentlicht werden und variieren. Konkrete Aussagen über das Geschlechterverhältnis werden so erschwert. Betrachtet man nun Abbildung 5, so fällt auf, dass Griechenland, Bulgarien und Kroatien, Länder in denen es nur wenig Unterstützung vom Staat für Familien bei der Kinderbetreuung gibt, verhältnismäßig die meisten Architektinnen vorweisen können. Im Gegensatz dazu sind in den skandinavischen Ländern, die bekannt sind für ihre vorbildliche Familienpolitik und hohe Frauenerwerbsquote, mit Frauenanteilen von 44% bis 51% die Männer im Architekturberuf mehrheitlich in der Überzahl. Frankreich gilt als Land in dem Frauen Kinder und Beruf besonders gut vereinbaren können, dennoch sind nur rund ein Drittel der Architekten in Deutschlands Nachbarland Frauen (vgl. Veil 2003: 12 ff.). In Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Profession der Architektur ergibt sich für Europa kein schlüssiges Bild.

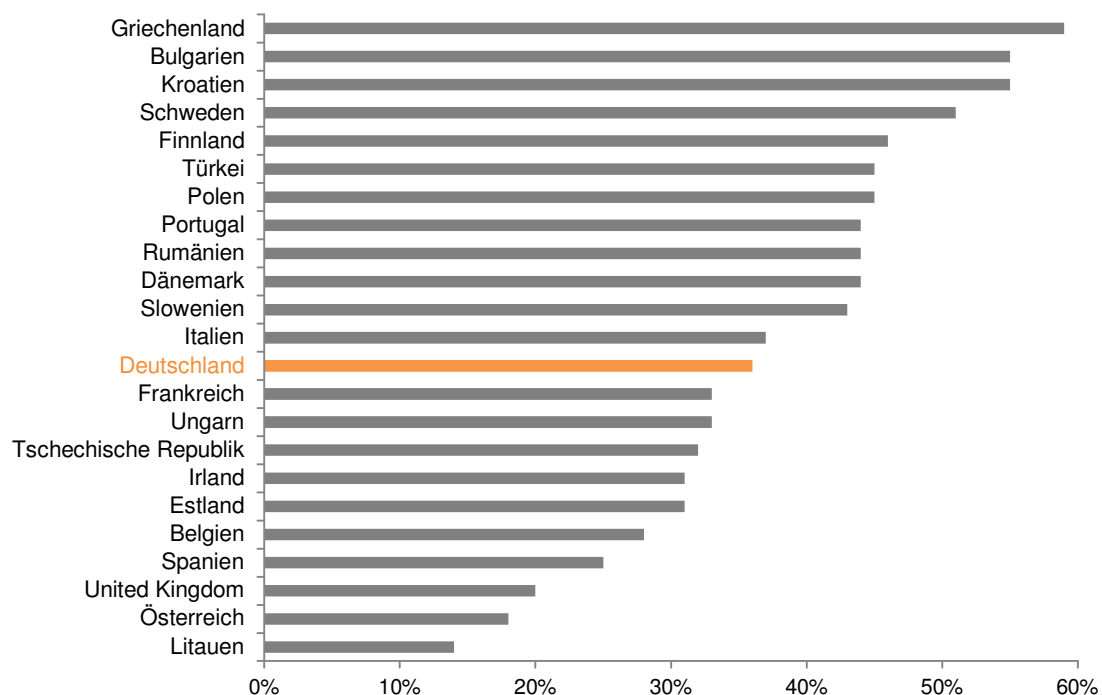


Abb. 5: Frauen in der Architektur im europäischen Vergleich

Quelle: ACE Sector Study 2012, eigene Darstellung

Wenn also nicht nachweislich gesellschaftliche Strukturen oder sogenannte harte Faktoren Schuld sind am Ungleichgewicht, welche Aspekte können noch ausschlaggebend sein, dass so wenige Frauen nach der Hochschule in der Berufswelt der Architektur ankommen?

Neben diesen harten, also qualitativ messbaren Fakten, gibt es auch weiche Faktoren, die unbewusst großen Einfluss haben können, ob man sich zur Ausübung des Architektenberufs entscheidet oder nicht. Ein bestimmtes Image oder gewisse Denk- und Verhaltensweisen sind häufig unweigerlich mit einem Berufsbild verbunden und eine Identifikation damit eine Voraussetzung zur erfolgreichen Berufslaufbahn. Zusammenfassend fallen diese nicht messbaren, nur schwierig herauszustellenden Merkmale unter dem Begriff des *Habitus*, eine soziologische Bezeichnung, die eine Art Gesamterscheinungsbild beschreibt. Häufig sind es vor allem Professionen, also gesellschaftlich angesehene Berufe, bei denen sich gewisse Verhaltens- und Denkweisen mit der Zeit etablieren und innerhalb des Berufs immer weiter verbreitet haben. Bei genauer Überlegung zeigt die Profession der Architektur ebenfalls Anzeichen dieses soziologischen Phänomens auf. Hinweise dafür sind verbreitete Klischees und Vorurteile über Äußerlichkeiten, genauso wie berufstypische Arbeits- oder Auftretensweisen. Orientiert sind diese Strukturen und Vorstellungen des Architektenberufs an männlichen Vertretern, da Frauen in der Architektur nicht in Folge einer langen Tradition entstanden sind, sondern schlichtweg eine moderne Erscheinung sind (vgl. Heß 2012:458 f.). Ist es der womöglich der männlich geprägte Berufshabitus in der Architektur, der es speziell Frauen schwer macht sich damit zu identifizieren? Damit stellt sich sogleich die Frage, ob die Absolventinnen nach der Hochschule beim Schritt in die Praxis einen Realitätsschock erleben und deshalb die Architektur verlassen?

Denkt man an die zunehmend steigende Zahl an Absolventinnen innerhalb der Profession, so scheint es unumgänglich die traditionellen Vorstellungen zum Berufsbild und dessen *Habitus* zu überdenken und zu überprüfen. Wie gehen erfolgreiche Frauen im Beruf damit um? Spüren sie diese unausgesprochenen Regeln und Strukturen in ihrem Berufsalltag? Methodisch sind diese genannten Faktoren nur sehr schwierig zu fassen und deshalb auch noch weitestgehend unbenannt in dieser Branche. Einzig die Architektur- und Wohnsoziologin Christina Schumacher hat in ihrer Studie „Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf“ einen ähnlichen Gedanken verfolgt (vgl. Schumacher 2004).

Noch ist die Architektur eine Männerdomäne, allerdings werden in den Hochschulen dieses Landes viele Frauen ausgebildet, die die Möglichkeit haben dies zu ändern und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Sie werden ihren Platz im System finden, irgendwo zwischen dem fachlich gewünschten *Habitus* der Profession und der geschlechterspezifischen Rollenzuweisung der Gesellschaft. Ausgehend von dieser Vorstellung erklärt sich die These dieser Projektarbeit, die auf den folgenden Seiten überprüft und analysiert werden soll: *Das Berufsbild in der Architektur -Frauen hinterfragen den Habitus einer Profession.*

1.2 Aufbau der Arbeit

Ziel dieser Projektarbeit ist, ausgehend von der erläuterten Problemstellung, die Situation der Architektinnen, mit speziellem Hinblick auf den berufstypischen Habitus, zu untersuchen. Dafür werden im ersten Teil theoretische Grundlagen erläutert und vermittelt. Im Anschluss an die allgemeinen Definitionen wichtiger Begrifflichkeiten der Forschungsfrage, wird der Berufshabitus in der Architektur genauer dargestellt. Zunächst wird untersucht, wie bestehende Regeln und Mechanismen in dieser Fachdisziplin entstanden sind und wie sie sich im Laufe der Zeit entwickelt haben. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage geklärt, wer den berufsspezifischen Habitus vermittelt. Anschließend wird der Versuch unternommen, ein Bild eines typischen Architekten aus gesellschaftlicher und institutioneller Sicht zu erstellen, eine Art *Außenbild*. Danach wird dieses Portrait aus der Sicht der Frauen beurteilt und herausgestellt, welche Probleme für sie im Umgang mit dem fachspezifischen Habitus auftreten.

Das 2. Kapitel stellt den empirischen Teil dieser Studienarbeit dar. Durch Interviews mit Architektinnen sollen persönlichen Meinungen zum Thema dargestellt werden, um so eine Art *Innensicht* zu erzeugen. Zunächst wird im 2. Kapitel die methodische Vorgehensweise genau erläutert, anschließend folgen fünf Interviews mit Architektinnen. Die Selbstbildnisse, die dabei entstehen, sollen mit dem mit dem Außenbild verglichen werden, welches im theoretischen Teil formuliert wurde. Folglich soll geklärt werden, ob Zusammenhänge beziehungsweise Unterschiede zwischen den beiden Zugängen zu finden sind.

In der Empirie wird die Perspektive von erfolgreichen Architektinnen, die mit dem gesellschaftlichen und institutionell vermittelten Bild dieser Profession leben, aufgezeigt. Gefragt wird dabei wie sie den berufsspezifischen Habitus, der im ersten Teil ausführlich erläutert wird, erleben und wie sie damit umgehen. Der *Außensicht* aus dem ersten Teil soll damit eine *Innensicht*, auf Basis von empirischen Daten, gegenüber gestellt werden. Überprüft wird so, in wie weit ein fachspezifischer Habitus für die Frauen spürbar ist und wie sehr er mit den gesellschaftlichen und institutionellen Sichtweisen übereinstimmt.

1.3 Begrifflichkeiten

1.3.1 Architekt-Architektinnen

Der Begriff *Architekt* stammt aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie „oberster Baumeister“. Heute wird er als Berufsbezeichnung für städtebauliche oder architektonische Tätigkeiten im Bauwesen benutzt (vgl. Olbrich 1987: 239). Definitionen und Diskussionen über den Architektenberuf gab es in der Geschichte immer wieder und so hat sich auch das Berufsbild mehrmals gewandelt. Zum Aufgabenbereich der Architekten/Architektinnen zählen heute in erster Linie die „gestaltende, technische und wirtschaftliche Planung von Bauwerken.“ (AKBW 2011: 1)

Die Berufsbezeichnung Architekt/Architektin ist rechtlich geschützt. Laut § 2 des Architektengesetz, veröffentlicht von der Architektenkammer Baden-Württemberg, darf diese Bezeichnung nur geführt werden, wenn man in die Architektenliste der jeweiligen Architektenkammer des Bundeslandes eingetragen ist (vgl. § 2 Abs. 2 AKBW). Diese Kammern sind für Architekten und Stadtplaner als öffentliche Berufsvertretung errichtet worden (vgl. § 10 Abs. 1 AKBW).

Überdies zählt der Architektenberuf zu den freien Berufen, insofern man ihn freischaffend ausübt, als unabhängige und eigenverantwortliche Tätigkeit. Weitere Merkmale für einen freiberuflichen Architekt sind besondere berufliche Qualifikationen und gewisse Rechte beziehungsweise Pflichten dem Auftraggeber und dem Allgemeinwohl gegenüber (vgl. BAK 2013: Berufsbilder).

Neben der Möglichkeit als Architekt freischaffend tätig zu sein, gibt es aber auch noch weitere Arten der Beschäftigung und so sind auch Beamten- oder Angestelltenverhältnisse üblich.

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass in dieser Studienarbeit hauptsächlich die männliche Form für den Begriff *Architekt* benutzt wird, da in den meisten Fällen vom männlichen Architektenbild gesprochen wird. Wird stattdessen die weibliche Form *Architektin* benutzt, sind bewusst die Frauen angesprochen.

1.3.2 Profession

Unter *Profession* versteht man eine Beschäftigung, die über die gewöhnliche Erwerbstätigkeit eines Berufs hinausgeht. Diese Form der Beschäftigung ist mit einer gewissen Hingabe und Leidenschaft an einen Beruf verbunden und kann demnach auch als *Berufung* beschrieben werden. Als Merkmale für eine Profession gelten „eine spezialisierte, geregelte und meist durch Prüfungen nachgewiesene Ausbildung sowie die Organisation in öffentlichen bzw. obrigkeitlich anerkannten Berufsverbänden [...]. Ausbildung und Organisation förderten eine gemeinsame berufliche Identität und auch Arbeitsethik.“ (Jaeger 2009: 431).

Größtenteils sind es freie und akademische Berufe, die von einer Professionalisierung betroffen sind, deshalb sind Autonomie und ein ausgeprägtes Fachwissen wesentliche Komponenten. Die klassischen drei Vertreter der Professionen sind Theologen, Ärzte und Juristen. Sie sind in den zentralen Bereichen im Leben der Menschen beruflich aktiv und haben seit dem späten Mittelalter hohe Prestige und Status in der Gesellschaft (vgl. Jaeger 2009: 434).

Welche Berufe ebenfalls eine Professionalisierung erfahren sollten, wird viel diskutiert in der Literatur. Auch die Frage, ob die Architekten und Architektinnen eine Profession bilden, wurde schon untersucht und hinterfragt, soll aber in dieser Projektarbeit aufgrund dem gesetzten Umfang nicht weiter diskutiert werden. In der Regel haben professionalisierte Berufe eine gewisse Verantwortung der Gesellschaft gegenüber und sollte stets in deren Interesse arbeiten. In der „Frankfurter Professionssoziologie“ werden als Professionen Berufe bezeichnet, deren Aufgabe es ist, lebenspraktische Krisen von Individuen oder Vergemeinschaftungen zu bearbeiten. Als lebenspraktische Krise, mit der sich Architekten und Architektinnen beschäftigen, können in diesem Zusammenhang die Probleme der Strukturierung des sozialen Raums verstanden werden (vgl. Schützeichel 2009).

Egal, um welche Profession es sich handelt, generell ist sie nie geschlechtlich bestimmt und sollte für alle Menschen gleich zugänglich sein (vgl. Kullack 2011: 6). Von größerer Bedeutung ist es, stets gute Leistungen in seinem Fachgebiet zu erbringen und seine Arbeit mit Begeisterung auszuüben. Anerkannt werden diese Leistungen häufig von der Öffentlichkeit und führen damit zu Ansehen und einem guten Image.

1.3.3 Habitus

Der Begriff *Habitus* stammt vom lateinischen Wort „habere“ und bedeutet übersetzt so viel wie „Gehabe“. Sowohl in der Biologie, als auch in der Soziologie und Philosophie wird diese Bezeichnung verwendet. Das Lexikon für Soziologie definiert den Habitus nicht nur als „Gesamtheit der relativ festliegenden Einstellungen und Gewohnheiten einer Person“ (Fuchs-Heinritz u.a. 2011: 267), sondern auch als „äußere Erscheinung eines Menschen, von der aus man auf dessen Anlagen, Einstellungen und Gewohnheiten schließen kann.“ (Fuchs-Heinritz u.a. 2011: 267)

Der *Habitus* ist folglich eine Art Konstellation gewisser Eigenschaften, welche jeder Mensch in unterschiedlichen Ausprägungen besitzt, aber individuell unterschiedlich ausgeprägt ist. Jeder Mensch tritt anders auf, hat andere Vorlieben oder Eigenheiten und dennoch ist alles in der Gesamtheit eine Art Bild, das wir von uns an die Außenwelt vermitteln. Der *Habitus* ist so zum einen stark abhängig vom Individuum, zum anderen spielen aber auch gesellschaftliche und institutionelle Einflüsse eine große Rolle. Dieses Gesamterscheinungsbild kann in unzähligen Lebensbereichen und Kategorien ausgeprägt, beziehungsweise beobachtet werden und äußert sich beispielsweise in ästhetischen Empfindungen oder äußeren Erscheinungen. Sinnverwandt mit dem Habitus sind unter anderem Bezeichnungen wie Attitude oder Image.

Der französische Soziologe und Ethnologe Pierre Bourdieu hat sich in seinen Werken stark mit dem Habitus auseinander gesetzt. Abwendend von der sozialwissenschaftlichen Vorstellung, dass das soziale Handeln aus bewussten Entscheidungen, beziehungsweise Befolgen von Regeln resultiert, stellte er die Theorie der sozialen Welt auf (vgl. Krais/ Gebauer 2002: 5). Diese Theorie besagt, dass die Strukturen nach denen ein Mensch denkt und handelt nicht angeboren sind, sondern im Laufe des Lebens auf Grund von Erfahrungen angeeignet werden. Die Vergangenheit prägt den Menschen in seinem zukünftigen Handeln und Auftreten, weil er seine Geschichte verinnerlicht und der Habitus davon beeinflusst wird. Bourdieu schreibt in seinem Buch „Sozialer Sinn“: „Als einverlebte, zur Natur gewordene und damit als solche vergessene Geschichte ist der Habitus wirkende Präsenz der gesamten Geschichte, die ihn erzeugt hat.“ (Bourdieu 1987: 105)

Denk- und Verhaltensstrukturen können bewusst, oder auch unbewusst, den Habitus beeinflussen und sind demnach für das Individuum nicht zwangsläufig spürbar. Bourdieu zufolge werden Haltung, Gewohnheiten und Lebensweise, die auf den persönlichen Habitus zurückzuführen sind, mit einer „Spontanität ohne Wissen und Bewusstsein“ (Bourdieu 1987: 105) ausgeübt.

Ein wichtiger Teilbereich, der viel Lebenszeit im Dasein eines Menschen einnimmt, ist der Beruf und die dazugehörige Ausbildung. Eine spezifische Habitusentwicklung ist auch in diesem Bereich möglich und kann sich je nach Berufsbild unterscheiden.

Unter dem beruflichen Habitus versteht man den Zusammenhang von festliegenden Dispositionen und Impulsen, der dem beruflichen Handeln und dem Berufsverständnis des Einzelnen zugrunde liegt (vgl. Fuchs- Heinritz u.a. 2011: 286). Der Habitus ist in diesem Fall eine verinnerlichte Fachkultur, die je nach Fachgebiet variiert (vgl. Ihsen 2006: 105).

Bourdieu nennt in seinem Werk ebenfalls diesen Aspekt des Habitus, er bezeichnet es als „Klassenhabitus“. Dabei geht er davon aus, dass jeder Mensch einen gewissen Platz im sozialen Raum hat, bestimmt durch Kategorien wie Geschlecht, Klasse oder sozialem Umfeld. Welchen Kategorien ein Mensch zugeordnet wird, bestimmt häufig die Gesellschaft. Somit handelt es sich um eine Art gesellschaftlicher Strukturierung, die auch als soziale Ordnung beschrieben wird (vgl. Krais/Gebauer 2002: 34 ff.). Die Klassenzugehörigkeit wird durch das Kapital des einzelnen Individuums bestimmt. Dabei wird unterschieden zwischen ökonomischem Kapital (Geld oder Eigentum), sozialem Kapital (soziale Beziehungen) und kulturellem Kapital (Wissen/Qualifikationen). Bourdieu geht von einer Verknüpfung zwischen Klassenlage und Lebensführung aus, wo sich eingelagert in den Habitus, Denk- und Bewertungsschemata in der Praxis der Lebensführung niederschlagen (vgl. Krais/Gebauer 2002: 36 ff.). Der Klassenhabitus kann also spezifisch für eine Gruppe, beziehungsweise eine Klasse sein, womit auch Berufsgruppen mit eingeschlossen sind. Geht man nun von der Annahme Bourdieus aus, dass der Habitus geprägt und letztendlich aus den Erfahrungen der Vergangenheit gebildet ist, so kann gefolgert werden, dass Individuen mit vergleichbarer Position im sozialen Raum ähnliche Erfahrungen sammeln und so einen spezifischen Habitus entwickeln. Es können sich demzufolge charakteristische Lebensstile oder Denk- und Verhaltensmuster innerhalb einer sozialen Gruppe entwickeln. Je nach Klasse sind diese Merkmale, die die Klassengenossen miteinander verbinden, spezieller oder auffälliger.

„Die soziale Lage der Individuen, die sich in ihrem Klassenhabitus ausprägt, manifestiert sich in der äußeren Erscheinung, in den Moralvorstellungen, im ästhetischen Empfinden und im Umgang mit den Produkten der Kulturindustrie – sie äußern sich in ihrem Geschmack.“ (Krais/Gebauer 2002: 37)

Des Weiteren kann ein klassenspezifischer Habitus über Konsumgüter wie Wohnung, Bücher, Autos und Kleidung vermittelt werden (vgl. Krais/Gebauer 2002: 37). Bourdieu zählt in seinem Buch „Die feinen Unterschiede“ noch weitere Ausprägungen innerhalb einer sozialen Gruppe auf, beispielsweise klassenspezifisch charakteristische Sportarten (vgl. Bourdieu 1992a: 338) oder ein verbreiteter Kunstgeschmack (vgl. Bourdieu 1992a: 416).

Neben der natürlichen Entwicklung eines spezifischen Habitus ist es auch möglich, dass der Mensch ein gewisses Benehmen oder Auftreten sich aneignen muss, um von Klassengenossen anerkannt und Teil der sozialen Gruppe zu werden.

Da der Mensch während seines ganzen Lebens Erfahrungen sammelt, ist der Habitus durchaus wandelbar und kann sich in gewisser Weise ändern. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass gewisse Verhaltensmuster, die bewusst von einem klassenspezifischen Habitus vermittelt werden, abgelehnt werden. Dadurch kann man den persönlichen Habitus in Teilen selbst verändern oder beeinflussen.

Ein wichtiger Punkt in Bourdieus Forschungen, der in diesem thematischen Zusammenhang genannt werden muss, ist der Habitus in Hinsicht auf das Geschlecht. Seiner Meinung nach ist das Geschlecht „eine ganz fundamentale Dimension des Habitus“ (Bourdieu 1997: 222). Je nach Kultur, hat das Geschlecht einen mehr oder weniger großen Einfluss auf den individuellen Platz eines Menschen im sozialen Raum. Die Tatsache, dass der Habitus ein Individuum in seinem Denken und Handeln auch eingrenzen kann, wird aus der Sicht des geschlechterspezifischen Habitus besonders deutlich. Sowohl Männern als auch Frauen bleiben gewisse Handlungsmöglichkeiten durch den geschlechterspezifischen Habitus immer verwehrt. Die geschlechtliche Identität entwickelt jeder Mensch von Geburt an, wirkt in nahezu allen Lebenslagen und hat damit großem Einfluss auf die Lebensführung und somit auch auf den Habitus. Begünstigt wird die soziale Struktur der Zweigeschlechtlichkeit auch von der Gesellschaft, indem Frauen und Männer schon allezeit unterschiedlich behandelt wurden. In diesem Zusammenhang wird deutlich, warum Bourdieu den Habitus als ein „System von Grenzen“ (Bourdieu 1992b:33) bezeichnete. Der Habitus kann für das Handeln eines Individuums oder einer ganzen Klasse die Grenzen festlegen. Je nach Habitus sind diese Grenzen verschieden, sie können die Individuen in ihrem Denken und Handeln einschränken, oder auch gar nicht wahrnehmbar sein.

1.4 Berufshabitus in der Architektur

In Kapitel 1.3.3 wurde der Begriff des Habitus allgemein und in Anlehnung an Pierre Bourdieu erläutert. Seine Annahmen sind Grundlage des Habitusbegriffs der Projektarbeit. Im folgenden Teil werden nun diese theoretischen Ansätze des Klassenhabitus auf die Architektinnen und Architekten übertragen. Da es sich bei Denk- und Verhaltensmuster, Auftreten, Benehmen und Meinung um nicht messbare Faktoren handelt, wird sich bei der Entwicklung des Berufshabitus in der Architektur auf persönliche Erfahrungen berufen, durchaus aber auch auf Klischees und Vorurteile zurückgegriffen, die es in der Architektur gibt. Darüber hinaus wird mit Hilfe der Meinungen von Architektinnen und Architekten das Bild des Berufs aus institutioneller und gesellschaftlicher Sicht dargestellt. Dennoch soll an dieser Stelle betont werden, dass dieses Bild nicht empirisch ermittelt werden kann, sondern aus Meinungen und Eindrücken resultiert und so nicht repräsentativ für alle Architekten und Architektinnen gesehen werden kann.

1.4.1 Die Entwicklung des Habitus in der Architektur

Zunächst ist zu sagen, dass der Habitus im Bereich der Berufe nur wenig erforscht ist. Lediglich in wenigen Berufsfelder sind unter diesem Aspekt Untersuchungen hervorgegangen, die Architektur zählt leider nicht dazu und dass, obwohl der Beruf der Architekten zu den ältesten der Welt gehört und es um ihn schon immer Mythen und Erzählungen gab. Auffällig ist, dass sich vor allem bei akademischen und freien Berufen, am meisten bei Professionen, eine besondere Identifikation entwickelt und damit auch ein spezifischer Habitus. Ähnlich wie bei anderen Professionen, den Ärzten oder Juristen, haben sich auch in der Architektur über die Jahre bestimmte Verhaltens- und Denkmuster entwickelt und verfestigt.

Vorstellungen zum Berufsbild haben sich in unterschiedlichen Formen entwickelt. Unter anderem haben Filme zur Verbreitung der Klischees beigetragen. Nerdinger geht bei seiner Ausstellung ebenfalls auf diese Thema ein und zeigt, wie Filme das Bild des Berufes mit geprägt haben. Beispielhaft dafür ist der US-amerikanische Spielfilm von 1949 „The Fountainhead“, zu Deutsch „Ein Mann wie Sprengstoff“. Der Schauspieler Gary Cooper spielt, in Anlehnung an den weltbekannten Architekten Frank Lloyd Wright, einen egozentrischen, kompromisslosen Baumeister, der für seine Visionen einer modernen Architektur weit geht und bei seinen Zeitgenossen dabei auf wenig Verständnis stößt. Der in Abbildung 6 dargestellte Cooper mimit in diesem Film einen „Messias gleichenden Künstler“ (Böhm 2012: 695) und spielt den Architekten in der Rolle des rücksichtslosen Alphonse. Seine dominante Art und der unerschütterliche Glaube an sich selbst werden deutlich, als er kurzerhand sein Gebäude in die Luft sprengt, nachdem sein Entwurf geändert werden sollte.



Abb. 6: Gary Cooper als selbstsüchtiger Architekt in „The Fountainhead“

Quelle: Portilla 2012

In der Filmindustrie wird der Architekt gerne mit all den Vorstellungen und Vorurteilen, die es zu dieser Berufsgruppe gibt, repräsentiert.

„Besonders ab den 1990er Jahren ist in vielen Filmen der Beruf des Architekten für die Handlung nicht wichtig – der Mythos ist zum Stereotyp geworden. Die Vorstellung der Figur als Architekt, vielleicht auch ein kurzer Blick in sein Büro sollen genügen, um ihn mit einer oder mehreren Eigenschaften wie Kreativität, Idealismus, einer angesehenen Rolle in der Gesellschaft, finanzielle Unabhängigkeit und Erfolg bei den Frauen auszuzeichnen.“ (Böhm 2012: 695)

Die Werbung spielt genauso gerne wie die Filmindustrie mit dem Image von Berufsgruppen. Es gibt zwar diverse andere Berufe, die in den Medien häufiger dargestellt werden als die Architekten, dennoch findet sich neben dem bereits genannten Film auch entsprechendes Beispiel, welches in Abbildung 7 zu erkennen ist. Hier wirbt ein Autohersteller mit einem coolen, lässigen Architekten für sein Produkt.



Abb. 7: Der Architekt als Werbefigur

Quelle: Keller 2014a

Neben Film- und Werbestars sind es auch andere prominente Vertreter, die entscheidend zum Image einer Berufsgruppe in der Öffentlichkeit beitragen. Betrachtet man die Geschichte der Architektur, sind es nahezu ausschließlich Männer, die sie dominiert und entscheidend geprägt haben. Angefangen bei Vitruv und Platon bis hin zu Le Corbusier oder Louis Kahn. Ob, und wenn ja, wie viele Frauen in all den Jahren ebenfalls in der Architektur tätig waren, wird in der Literatur nicht beantwortet, weder in der Antike noch in der neuzeitlichen Historie (vgl. Joppien/ Kirrkamm/ Hornstein 2014: 19). Offensichtlich ist, dass es die Männer waren, die Ruhm und Berühmtheit mit diesem Beruf erfahren haben, im Interesse der Gesellschaft standen und so die Architekten repräsentierten. Auch in Hinsicht auf äußerliche Erscheinungen waren es männliche Architekten, die typische optische Merkmale dieser Berufsgruppe, wie auffallende Brillen, dunkle Kleidung oder kurzes Haar, bekannt gemacht haben (vgl. Schumacher 2004: 25). Männer vertreten demnach eine Berufsgruppe, die natürlich auch Frauen mit einschließt. Über die Frage, ob auch heute noch allein die Männer die Architekten repräsentieren, gibt es geteilte Meinungen. So sagt die Architektin Yui Tezuka beispielsweise aus, dass sie im Allgemeinen nicht findet, dass im Beruf und Lehrbetrieb ein deutlicher Gender Gap spürbar ist und man nur außergewöhnlich genug sein müsse, um von der Gesellschaft akzeptiert zu werden (vgl. Tezuka in Kullack 2011: 172). Dagegen behauptet Schumacher, dass der Architekt in der öffentlichen Wahrnehmung ein Mann ist und Frauen bis auf wenige Ausnahmen kaum mit diesem Beruf assoziiert werden (vgl. Schumacher 2004: 11).

Die Tatsache, dass ab dem 20. Jahrhundert Frauen in der Architektur zunehmend vertreten sind, soll nicht unterschlagen werden (vgl. Eichhorn 2013: 21). Dennoch waren es lange Zeit davor Männer, die das Berufsbild prägten und entscheidende Maßstäbe gesetzt haben.

Bei der Betrachtung der Entwicklung des berufsspezifischen Habitus in der Architektur sollte neben den bekannten Stararchitekten auch die Hochschulen beachtet werden, da dies der Ort ist, wo junge Menschen ihre Ausbildung erfahren und häufig auch entscheidende Prägung erleben. Susanne Ihsen, Dozentin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an der TU München, spricht von heimlichen Lehrplänen, also offiziellen und inoffiziellen Regeln, die zu einem systemspezifischen Handeln und Auftreten der Mitglieder, also der Studentinnen und Studenten, führt. Externe Impulse werden dabei ignoriert. Stattdessen findet eine Selektion der potenziellen Mitglieder, also der gewünschten Zielgruppe des Studiengangs, statt (vgl. Ihsen 2006: 107). Katharina Weresch, Architektin und Architektursoziologin an der Hafencity-Universität in Hamburg, verweist in diesem Zusammenhang auf eine britische Studie, die unter dem Titel „Why do women leave architecture?“ von drei englischen Studentinnen verfasst wurde. Darin ist von Initiationsritualen und unzähligen Nachtschichten die Rede, ohne die man nicht für den Architekturberuf geeignet ist (vgl. Weresch 2012: DAB). Dass man bereits im Studium in gewisse Regeln und Gepflogenheiten des Metiers eingeweiht und zugehörig erkannt wird, berichtet ebenfalls Schumacher (vgl. Schumacher 2004: 20). Die Identität, die Studenten und Studentinnen so entwickeln dient der Selbsterhaltung des Faches und damit auch der Profession. Den institutionellen Rahmen für die Vermittlung bildet zum großen Teil die Hochschule, aber auch Berufsverbände können Einfluss haben (vgl. Ihsen 2006: 105). Weitere Vermittler in diesem Auftrag sind die unzähligen Fachzeitschriften und generell die Fachliteratur.

In wie weit die beschriebenen Tendenzen bei den Architekturstudenten vorhanden sind, können diejenigen beurteilen, welche mit den Hochschulen in Kontakt kommen. Neben Äußerlichkeiten und ästhetischen Werten wird wohl besonders die ausgeprägte Arbeitsweise in der Ausbildung vermittelt, zumal auch im späteren Berufsleben ein hoher Zeitaufwand mit dieser Profession verbunden ist, wie später in den Interviews mit den Architektinnen bestätigt wird.

Zurückzuführen ist diese bezeichnende Arbeitsweise unter anderem auf die Vorstellung, dass die Arbeit der Architekten als Kunstberuf verstanden wird, dem man sich voll und ganz hingibt. Diese Ansicht ist im Unterbewusstsein weit verbreitet, unter anderem bei den Hochschulen und hat in vielerlei Hinsicht Einfluss auf das Berufsbild.

1.4.2 Das Bild der Architekten

Um im Folgenden ein Portrait eines typischen Architekten, basierend auf institutionellen und gesellschaftlichen Vorstellungen, darzustellen, werden gewisse Kategorisierungen vorgenommen, basierend auf Erscheinungsmerkmalen des Habitus. Klischees und Vorurteile sind in dieser Berufsgruppe stark vorhanden und sind deshalb nicht weg zu denken. Nerdinger nennt diese Stereotypen zwar undifferenziert und schablonenhaft, behauptet aber auch, dass sie bis heute nicht an Bedeutung verloren haben (vgl. Nerdinger 2012: 7). Eine umfassende Auflistung aller Klischees wäre in diesen Rahmen zu ausführlich. Deshalb sollen nur die Wichtigsten im folgenden Teil genannt werden. Ausgangslage dafür ist der klassische freie Architekt, der den traditionellen Aufgabenbereichen nachgeht.

Äußerlichkeiten

Die meisten Architekten legen Wert auf ihr Äußeres und einen angemessenen Auftritt. Mit ihrem Äußeren präsentieren sie auch ein Stück weit ihre formal-ästhetische Kompetenzen, die weit über das Entwerfen und Planen von Gebäuden hinausgehen (vgl. Schumacher 2004: 25). Eine weit verbreitete Klischeevorstellung ist, dass Architekten schwarze, beziehungsweise dunkle Kleidung tragen. Über die Frage warum das so ist, wurde sogar ein eigenes Buch verfasst mit dem Titel „Why do architects wear black?“. Unterschiedlichste Erklärungsversuche von Architektinnen und Architekten sind darin gesammelt und sollen Antwort auf diese Frage geben. Passend dazu auch die Bezeichnung einer Lesung, beziehungsweise Gesprächsrunde in Köln, im Jahre 2005: „Halbgötter in Schwarz – Architekten zwischen Wunsch und literarischer Wirklichkeit“ (BauNetz 2005: Halbgötter in Schwarz).

Weitere prägnante äußere Erscheinungsmerkmale ergänzen das Bild des schwarzgekleideten Baumeisters. In Abbildung 8 trägt Le Corbusier die für ihn typische schwarze Fliege und Hornbrille, letztere ist bis heute noch sehr beliebt bei den Vertretern dieser Profession. Mies van der Rohe, ebenfalls prominenter Repräsentant der modernen Architekten, ließ sich gerne mit einer Zigarre in der Hand ablichten, zu sehen in Abbildung 8. Signifikante optische Merkmale schaffen einen hohen Wiedererkennungswert und zugleich können sie auf die Zugehörigkeit einer bestimmten Gruppe hindeuten. Als weitere, typische Architektenmerkmale nennt Schumacher noch Backenbärte, kurz geschnittenes Haar und modische, hochwertige Kleidung, die gerne durch einen bewussten Stilbruch individuell inszeniert wird (vgl. Schumacher 2004: 25). Der Kleidungsstil der Architekten ist demnach meistens eher reduziert, aber immer cool und stilbewusst. Schumacher merkt an, dass Architektinnen viele dieser berufstypischen äußerlichen Merkmale nicht von den männlichen Kollegen auf sich übertrage können, da sie schlicht geschlechtstypisch sind. So fällt es Architektinnen schwer sich von anderen Vertreterinnen kunst- und designorientierter Berufe zu unterscheiden (vgl. Schumacher 2004: 26).

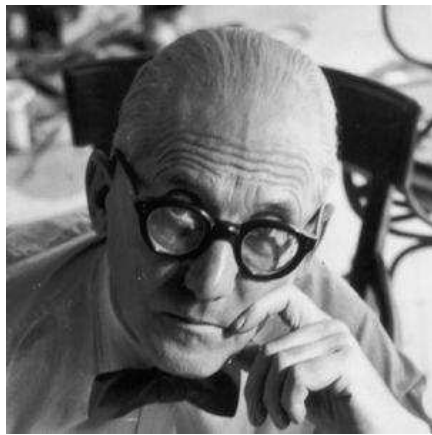


Abb. 8: Le Corbusier

Quelle: BIO.com 2015



Abb. 9: Mies van der Rohe

Quelle: Mitteldeutsche Zeitung 2011

Haltung, Auftreten, Moral

Claude-Nicholas Ledoux, französischer Architekt, bezeichnete Anfang des 19. Jahrhunderts den Architekt als „Titan der Erde“. Den Architekten mangelte es in der Vergangenheit nicht an Selbstvertrauen und sie nahmen sich und ihre Arbeit stets für sehr wichtig, dies zeigen noch viele weitere Zitate. Le Corbusier hatte beispielsweise einst gesagt: „Architektur ist ein Geisteszustand, kein Beruf.“ Dass Architektur mehr ist als ein Beruf und viel mehr Berufung oder Profession ist, wird auch in der Literatur häufig erwähnt. Auch in der heutigen Zeit wird von vielen Architekten eine große Hingabe an den Beruf vorausgesetzt, wie bereits im Kapitel 1.4.1 angesprochen. In der Publikation "Architektur ist nämlich ganz einfach" beantworten 33 Architektinnen und Architekten Fragen zu ihren Lebenswelten und Denkweisen. Genannt werden in diesem Zusammenhang als „Eigenschaften oder Fähigkeiten, die angehende Architekten besitzen müssen“ (Tramitz/ Bachmann/ Myrzik 2011: 116) unter anderem folgende Attribute: „Leidenschaft, Ausdauer, Geduld, psychologische Belastbarkeit, Selbstdisziplinierung und Charisma, Haltung und Authentizität“ (Tramitz/ Bachmann/ Myrzik 2011: 116).

Frauen nennen als unabdingbare Eigenschaften zum Erfolg in der Architektur Begabung, ebenfalls Leidenschaft und Tatendrang, aber auch Glück (vgl. Gang nach Kullack 2012: 122). Leidenschaft ist ein Begriff, der in diesem Zusammenhang häufig von Architekten verwendet wird. Synonym für diese Bezeichnung kann man auch Passion, Hingabe oder Enthusiasmus verwenden. Im Wort „Leidenschaft“ steckt aber das Verb „leiden“, das so viel bedeutet wie „durchmachen“ oder „durchstehen“ (vgl. Konrad Medien 2014: wissen.de). Leidenschaft ist ein Gefühlszustand, der zwischen Glück beziehungsweise Liebe und Leid beziehungsweise Hass liegt. Ein Wechselspiel der Emotionen, welches einigen Architekten bekannt sein mag.

Für viele Architekten steht an erster Stelle die bedingungslose Liebe zur Architektur und damit auch die Grundsätzlichkeit, sich dieser Liebe voll und ganz hinzugeben und ihr alles andere unterzuordnen, auch das Privatleben (vgl. Tramitz/ Bachmann/ Myrzik 2011: 114). Überlange Arbeitszeiten werden hingenommen und meistens nicht als störend empfunden. Eine 40-

Stunden-Woche sei selten in diesem Beruf, stattdessen ist der deutsche Architekt Much Untertriffler der Meinung, dass man bereit sein muss „mehrere Jahre hinweg 90 Stunden in diesen Beruf zu investieren“ (Untertriffler in Tramitz/ Bachmann/ Myrzik 2011: 114). Es entwickelt sich somit das Selbstbildnis eines Mannes, gar eines Genies, das rund um die Uhr einsatzbereit ist, um gestalterisch hervorragende Architektur zu schaffen (vgl. Weresch 2012: DAB). Ein hoher Anspruch an sich selbst und das eigene Werk kommen des Weiteren noch hinzu. An dieser Stelle ist allerdings anzumerken, dass viele Architekten diese vermeintlichen Lasten freiwillig auf sich nehmen, da das Architekten-Dasein für viele mehr ist, als nur ein Beruf. Die Soziologin Silke Ötsch berichtet davon, dass zumindest in Österreich, viele Vertreter und Vertreterinnen der Architektur stark intrinsisch motiviert sind und diesen Beruf nicht aufgrund von familiären Traditionen oder finanziellen Interesse ergreifen, sondern aus Berufung (vgl. Ötsch 2013: 184). Dass dieses spezielle Berufsethos häufig zu einem finanziellen Druck führt, wird von Silke Ötsch in diesem Zusammenhang ebenfalls genannt.

Architekten sind in den meisten Fällen auf Bauherren und deren Aufträge angewiesen. Um diesen Kontakt aufzunehmen ist unter anderem das Gesamterscheinungsbild wichtig, also die Art und Weise wie man auftritt und wie man sich und seine Arbeit präsentiert beziehungsweise dafür wirbt. Häufig beginnen Architekten damit sich zu inszenieren, um bewusst oder unbewusst ein Bild von sich an die Außenwelt zu vermitteln. Geäußert hat sich die bewusste Selbstpräsentation früher schon in Malereien, die die Architekten von sich anfertigen ließen. Heute ist es die Photographie, die bewusst gewählte und teilweise auch inszenierte Bilder vermittelt. Schwarzweiß Portraits, wie sie in Abbildung 9 und 10 gezeigt werden, sind in Gestik, Körperhaltung und Bildausschnitt einander sehr ähnlich. Sie tragen zu einer Art Statement bei und zeigen bewusst zu welcher Berufsgruppe man gehört.



Abb. 10: David Chipperfield

Quelle: Baunetz 2011



Abb. 11: Frank O. Gehry

Quelle: woont GmbH

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 (vgl. Heß 2013: 458). Dass auch Architekten die Vermarktungsstrategien der globalen Medien nutzen, ähnlich wie in der Film- und Musikbranche, zeigen Berühmtheiten wie 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 (vgl. Heß 2013: 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)

Persönlichkeit, Geschmack, Eigenheiten

In dieser Kategorie gibt es wohl weniger Vorstellungen zu einem Architekten, da Charaktereigenschaft und Persönlichkeit äußerlich nicht so stark auffallen wie beispielsweise eine besonders markante Brille. Dennoch lässt sich sagen, dass Charisma, ein gewisses Verhandlungsgeschick und andere kommunikative Kompetenzen Architekten Vorteile bringen können. Auch Durchsetzungsvermögen, Selbstbewusstsein und Standhaftigkeit sind in einigen Situationen entscheidend.

Dass Architekten eitel oder abgehoben sind darf nicht verallgemeinert geäußert werden. Ein derartiges rücksichtsloses, egoistisches und realitätsfernes Verhalten, wie das in Gary Coopers Filmrolle, ist in solch einem Ausmaß wohl eher selten. Bedingt durch seine Position in der Schnittstelle zwischen Fachplanern, sollte der Architekt jedoch stets einen gewissen Überblick bewahren. Das umfangreiche Fachgebiet der Architektur führt dazu, dass Vertreter und Vertreterinnen ihn gerne als Generalisten, mit allumfassendem Wissen sehen. In Hinblick auf seinen Aufgabenbereich sollte ein Architekt darüber hinaus auch über gewisse ästhetische Fähigkeiten verfügen. Bekanntermaßen kann sein Geschmack auch von dem der Allgemeinheit abweichen. So ist das ästhetische Empfinden von Laien und Architekten häufig gegensätzlich und von unterschiedlichem Interesse. Ein Baumeister versucht als Ästhet stets jede Aufgabe zur vollsten Zufriedenheit zu erfüllen und widmet sich ihr mit voller Hingabe. Am Ende ist das nicht unbedingt immer für den Bauherrn ersichtlich (vgl. Stimpel 2011: 2). Teil des kreativen Entwurfsprozesses sind unter anderem die bekannten Handskizzen, die für Architekten größte Aussagekraft haben und für den Laien häufig nicht mehr sind als Gekritzelt. Bekanntester Vertreter dieser Kunst ist womöglich Frank O. Gehry, über dessen „sketches“, zu sehen in Abbildung 12, es sogar einen Film gibt. Das Skizzenbuch trägt ein Architekt natürlich immer bei sich, um jederzeit Ideen und Einfälle festzuhalten.

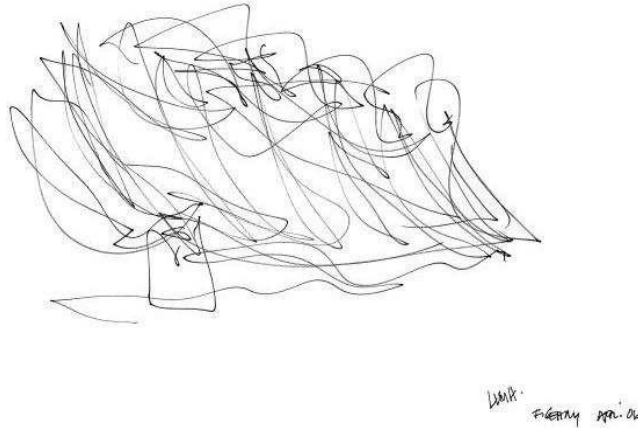


Abb. 12: Skizzenhafte Zeichnungen vom Architekt Frank O. Gehry.

Quelle: Keller 2014b

Frägt man sich nun, worauf die genannten Vorstellungen und Erwartungen an das Bild eines Architekten und dem damit verbundenen berufsspezifischen Habitus gründen, so sind es zum einen die Architekten selbst, die einen großen Teil der Klischees bedienen und so eine mögliche Erneuerung oder Veränderung des Berufsbildes verhindern. Sicherlich wäre das auch nicht in jedem der hier aufgezählten Punkte notwendig, dennoch gibt es einige Aspekte, die nach all den Jahren neu hinterfragt werden sollten. Wie bereits in Kapitel 1.4.1 erwähnt, sind es auch die Hochschulen und das sogenannte „Starsystem“, die ihren Teil zu diesem Bild des Architekten beitragen.

Durch das Bild des Architekten wird deutlich, dass viele der vermeintlich typischen Merkmale weit über das Fachliche hinausgehen und der Habitus in diesem Zusammenhang das Ergebnis einer berufsspezifischen Identitätsentwicklung ist, die sich in spezifischen Sprach- und Denkstrukturen ausdrückt. Passt man sich diesem System an und bildet den entsprechenden Habitus aus, so scheinen berufliche Erfolge einfacher zu sein (vgl. Ihlen 2008: 793).

1.4.3 Architektinnen und der fachspezifische Habitus

In der Literatur findet die Gruppe der Architektinnen durchaus Gehör, allerdings sind es nahezu immer Frauen, die sich diesem Thema widmen. Dies wird bei einem Blick in das Quellenverzeichnis dieser Arbeit deutlich. Häufig werden in diesen Publikationen bekannte oder wenige bekannte Architektinnen portraitiert und deren Arbeiten präsentiert. Geschlechterspezifische Fragen sind dabei stets ein Inhaltspunkt, den die Autorinnen ebenfalls untersuchen. Das Erscheinungsbild der Architekten, beziehungsweise der berufsspezifische Habitus, wurde in diesem geschlechterspezifischen Zusammenhang bisher kaum in einem wissenschaftlichen Rahmen speziell für diese Berufsgruppe untersucht. Stattdessen gibt es aber Arbeiten, die sich mit dieser Thematik in Hinblick auf Ingenieur-Berufe im Allgemeinen beschäftigen. Beispielhaft ist hierfür Doris Jahnsens Studie „Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft.“ (Jahnsen 1987: 1) zu nennen, die bereits im Jahre 1987 veröffentlicht wurde.

Das Thema ist heute auch bei Architektinnen präsent und so zeigen Beiträge, beziehungsweise Diskussionen in Online-Portalen und Zeitschriftenaufsätze, dass sich auch Frauen innerhalb dieser Disziplin seit einiger Zeit mit dem Berufsbild auseinandersetzen. Besonders passend ist dazu der Artikel von Katharina Weresch, der online beim Deutschen Architektenblatt veröffentlicht wurde (vgl. Weresch 2012: DAB). Sie ist der Ansicht, dass Frauen fachlich gesehen keine Defizite im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen und so muss es andere Gründe geben, warum sie sich letztendlich so häufig gegen diesen Beruf entscheiden. Es gibt viele Hürden, die Architektinnen im Berufsalltag nehmen müssen und so ist es nicht verwunderlich, dass viele von ihnen Einzelkämpferinnen sind und selbstständig in einem „ein-Frau-Büro“ arbeitet (vgl. Weresch 2012: DAB)

Wie bereits in den vorangehenden Kapiteln erläutert, ist es ein weit verbreiteter Glaube, dass man der klassischen Ausübung des Architektenberufs sehr viel opfern muss und auch das Privatleben darunter leiden kann. Diese „Regel“ gilt natürlich auch für Frauen. Ist die komplette Vereinnahmung des Berufs etwa Voraussetzung zum Erfolg? Müssen Frauen etwa noch besser sein im Beruf, um sich zu behaupten? Die aktuell wohl bekannteste Architektin Zaha Hadid hatte dazu einst gesagt, dass „um als Architektin anerkannt zu werden, müsse man noch härter arbeiten als Männer, an jedem Wettbewerb teilnehmen, Tag und Nacht daran sitzen, immer den Stift in der Hand haben, um jeden Augenblick jeden Gedanken auf Papier bringen zu können.“ (Hadid zitiert nach Weresch 2012: DAB)

Eine besonders große Hürde erreichen Architektinnen dann, wenn sie nach Jahren extensiven Arbeitens an einen Punkt kommen, an dem sie über Familie nachdenken. Dass in den meisten Fällen Frauen keinen Anteil bei der Entstehung der Strukturen innerhalb des Berufsbildes in der

Architektur hatten, wird in Hinblick auf diesen Aspekt besonders deutlich (vgl. Kullack 2011: 8). Die Doppelbelastung von Familie und Arbeit ist für Frauen in jedem Beruf schwierig und anspruchsvoll, dies gilt nicht ausschließlich für die Architektur. Dennoch ist die Vereinbarkeit in diesem Beruf möglicherweise doch noch einmal komplizierter, da für viele Architekten eine Teilzeitarbeit oder Auszeit nicht mit dem Berufsbild zusammenpasst. Frauen, die nur halbtags arbeiten bekommen in den Büros häufig weniger Verantwortung. Für viele Architektinnen ist diese Situation nicht befriedigend und sie entscheiden sich nach dem Entweder-oder-Prinzip und gründen ihr eigenes Büro, als vermeintlich einzige Möglichkeit Beruf und Familie zu vereinbaren (vgl. Dorries 2011: DAB).

Es stellt sich die Frage, ob die volle Auslebung des Berufs keine Mutterschaft zulässt, da diese dem berufsspezifischen Habitus in der Architektur womöglich am deutlichsten gegenüber steht. Widersprüchlichkeiten zwischen dem fachlich gewünschten Habitus und der klassischen, geschlechterspezifisch zugewiesenen Rolle der Frau sind in jedem Fall offensichtlich. Somit handelt es sich nicht um ein individuelles Problem, sondern um einen gesellschaftlichen Missstand (vgl. Weresch 2012: DAB). Frauen haben scheinbar Schwierigkeiten sich mit dem Berufsbild, beziehungsweise der Berufskultur, zu identifizieren. In Folge dessen fällt ihnen nach dem Studium der Einstieg schwer und sie verlassen möglicherweise den Beruf (vgl. Ihlen 2008: 794). Dies ist eine mögliche Erklärung für das deutliche Ungleichgewicht von Theorie und Praxis bei den Architektinnen. Frauen mit Kindern in der Architektur werden häufig mit Vorurteilen konfrontiert, aber auch ohne Familie führen gewisse Klischees dazu, dass Architektinnen in bestimmten Arbeitsbereichen nicht so ernst genommen werden wie ihre männlichen Kollegen. So werden unter anderem technisches Verständnis und Durchsetzungsvermögen eher den Männern, als den Frauen in der Architektur zugetraut (vgl. Joppien/Kirrkamm/ Hornstein 2014: 30).

Architektinnen müssen in ihrer beruflichen Laufbahn einige Hürden nehmen, dennoch sind sie mit ihren individuellen Eigenschaften essentiell für diese Profession. So gibt es unzählige Beispiele von weltbekannten Architekten, die von einer Kollegin gestützt und gefördert wurden. Aino Mariso war die Partnerin an der Seite von Alvar Aalto oder Denise Scott Brown neben Robert Venturi. Ihre Leistungen wurden aber nur selten anerkannt und ihre Namen sind deshalb eher unbekannt. „Viele Architektinnen standen im Schatten ihrer Männer, oder Lebenspartner, obgleich ihr Einfluss von großer Bedeutung war. Während ihre Frauen im Hintergrund wirkten, präsentieren sich die Männer in der Öffentlichkeit, bekamen Anerkennung, Preise, Geld und öffentliche Wahrnehmung für ihre Werke.“ (Eichhorn 2013: 21) Im Jahr 1991 erhielt Robert Venturi einen Pritzker-Preis, die renommierteste Auszeichnung in der Architektur. Seine Ehefrau und Büropartnerin, Denise Scott Brown, wurde dabei schlichtweg ignoriert. Bis heute kämpft sie um eine nachträgliche Anerkennung ihrer Arbeit und damit um die Gleichstellung mit ihrem männlichen Partner (vgl. Detail 2013: Denise Scott).

2 METHODISCHE VORGEHENSWEISE

2.1 Aufbau und Inhalt Interviewleitfaden

Den empirischen Teil dieser Projektarbeit stellen qualitative Befragungen von Architektinnen dar. Um Antworten auf die Forschungsfrage dieser Projektarbeit zu bekommen, wird diese Methode der Sozialwissenschaften angewendet. Dadurch wird geklärt, wie stark und in welcher Form der berufstypische Habitus in der Architektur ausgeprägt ist und wie Architektinnen in der Berufspraxis mit diesem fachlich gewünschten Habitus umgehen. Die Offenheit und Flexibilität, die diese Form der Untersuchungsmethode zulässt, ist in Hinblick auf die Thematik mit der sich die Projektarbeit befasst, von großem Vorteil. Persönlichen Erfahrungen, subjektive Sichtweise, Handlungsmotive, Alltagstheorien oder Selbstinterpretationen der Interviewpartnerinnen können offen erfragt werden und anschließend herausgearbeitet und dargestellt werden (vgl. Flick 1991: 180).

Die qualitativen Interviews werden auf Basis eines Leitfadens (siehe Anhang) durchgeführt, der bei jedem Interview gleich ist. So wird eine gewisse Vergleichbarkeit der Befragungen gewährleistet und eine spätere Auswertung vereinfacht. Die Fragen sind flexibel einsetzbar, je nach Gesprächsverlauf. Es gibt Fragen, die bei jedem Interview gestellt werden und Fragen, die sich je nach Gesprächsverlauf ergeben. Themen, die sich während des Gesprächs auftun, können vom Interviewer aufgenommen und weiterverfolgt werden. Es handelt sich somit um eine „teilstrukturierte Form der Befragung“ (Atteslander 2006: 125). Bei dieser Form der qualitativen Datenerhebung gibt es keine Antwortvorgaben, sodass die befragten Frauen ihre persönliche Meinung freier und individueller formulieren können. Bei den Fragestellungen wurde sich stets um eine offene und einfache Formulierung bemüht, um die Interviewpartnerinnen in ihrer Antwort nicht zu beeinflussen oder zu leiten. Zur Vorbereitung wurde mit einer ehemaligen Kommilitonin ein Testgespräch geführt, indem sowohl die Befragungszeit, als auch die Verständlichkeit der Fragen getestet wurde (vgl. Ebster/ Stalzer 2003: 219). Nach dem Pretest wurde der Leitfaden nochmals überarbeitet und einige Fragen gekürzt, beziehungsweise präziser formuliert. Anfängliche Überlegungen den Leitfaden nach biographischen Abschnitten im Leben der Architektinnen auszurichten stellte sich als zu umfassend heraus und beinhaltete die Gefahr, den Blick für das Wichtige zu verlieren.

Bei allen Freiheiten, die diese Form der qualitativen Sozialforschung zwar bietet ist die Forschungsthese sowohl bei der Konzeption des Leitfadens, als auch bei der Durchführung der Interviews, immer zu beachten. Der inhaltliche Aufbau des Interviewleitfadens beruht deshalb auf den theoretischen Vorüberlegungen des ersten Kapitels zu Bourdieus Habitusbegriffs und zum fachspezifischen Habitus im Beruf der Architekten und Architektinnen. Ziel der Interviews war es, die theoretischen Überlegungen zum berufsspezifischen Habitus in der Architektur zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern oder zu erweitern.

Bedingt durch die Annahme Bourdieus, dass sich der Habitus im Laufe des Lebens, auf Basis der gesammelten Erfahrungen bildet, war ein wichtiger Aspekt der Interviews die Reflexion des Studiums. Wie sehr haben sich hier Verhaltens- oder Denkweisen nach eigenen Einschätzungen bereits entwickelt? Sowohl bei dieser, als auch bei den anderen Fragen, wird das Berufsbild mit besonderem Hinblick auf Arbeitsweise, Kleidungsstil, Sprachgebrauch, Wertevorstellung, Selbstdarstellung und anderen Aspekten untersucht, die das Gesamterscheinungsbildes eines Architekten oder einer Architektin prägen. Die Frage ob, und wenn ja, wie stark ein berufsspezifischer Habitus in der Architektur ausgeprägt ist, soll auf diese Weise untersucht werden. In Hinblick auf die These ist auch der Umgang der Architektinnen damit ein wichtiges Ziel der Untersuchung.

Im Leitfaden ist eine Frage nach Rollenvorbildern formuliert. Damit soll herausgefunden werden welche Formen des Umgangs und des Auftretens von den Befragten als besonders positiv und wichtig bewertet werden. Da die Ausübung eines speziellen Habitus Bourdieu zufolge häufig nicht bewusst stattfindet, sind die Fragen überwiegend indirekt gestellt.

„Die Technik der *indirekten Befragung* versucht eine Gesprächssituation zu schaffen, in der der Befragte gewillt ist, auch über gefühls- und wertbeladene Probleme frei seine Gedanken zu äußern, die er sonst aus sozialen und politischen Gründen zurückhalten würde. Die indirekte Befragung eignet sich dazu, Informationen über Zusammenhänge, die dem Befragten selbst nicht bewusst sind, manifestieren zu lassen.“ (Atteslander 2006: 139)

Um eine freie Meinungsäußerung so gut wie möglich zu erreichen, wurden die Frauen überwiegend nach persönlichen Erfahrungen befragt, anstatt speziell nach einem berufsspezifischen Habitus. Obwohl die Fragestellungen mehrheitlich nicht offensichtlich den Habitus hinterfragen, untersuchen sie aber dennoch immer einen Teilaspekt, ausgehend von den theoretischen Annahmen aus dem ersten Kapitel. So prüft beispielsweise die Frage nach dem Mythos des vereinnahmenden Kunstberufs sowohl die Arbeitsweisen der Architektinnen, als auch den Aspekt der Profession, der auch in der Forschungsthese vertreten ist. Des Weiteren wird geklärt, ob eine Aufopferung für den Beruf Voraussetzung zum Erfolg und somit Teil der Profession ist. Auch die Frage nach Auftreten und Selbstpräsentation hinterfragt einen Teilaspekt des fachspezifischen Habitus in der Architektur, der sich im ersten theoretischen Kapitel als äußerst auffällig herausstellte.

Es gibt auch einige wenige Fragen, die speziell den fachspezifischen Habitus hinterfragen, um auch eine direkte Reflexion der Architektinnen zuzulassen. Damit andere Aspekte des Problems nicht von vorne herein ausgeschlossen werden und ebenfalls Beachtung finden, beinhaltet der Leitfaden ebenfalls wenige offene Fragen, die den Frauen große Freiheit in ihrer Antwort ermöglichen. Zu nennen sind dazu vor allem die Fragen zur persönlichen Einschätzung zur zukünftigen Entwicklung der Situation.

2.2 Auswahl der Interviewpartnerinnen

Um die These dieser Projektarbeit zu prüfen, erscheinen Gespräche mit Architektinnen am sinnvollsten. Ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen können wohl am besten untersuchen, in wie weit die Theorie in die Praxis übertragbar ist. Durch ihre Erfahrungen und Erlebnisse, die sie als Frauen im Architektenberuf gemacht haben, soll eine Art Innensicht zum behandelten Thema entstehen.

Als Kriterien bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen gab es nur zwei Aspekte, die beachtet werden mussten. Die Interviews sollten ausschließlich mit Frauen durchgeführt werden, die ein Architekturstudium absolviert haben. Wo das Studium abgeschlossen wurde, ist für diese Untersuchung nicht wichtig. Jedoch ist die Beendigung des Studiums in Hinblick auf die Forschungsfrage zwingend. Ob die Frauen heute im Architekturberuf tätig sind, war nicht ausschlaggebend für die Auswahl als Interviewpartnerin. Allerdings war es mit den vorhandenen Mitteln schwierig Absolventinnen zu finden, die einen anderen beruflichen Weg nach dem Studium eingeschlagen haben.

Die Auswahlbasis beruhte auf möglichst unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Architektinnen. Um vielfältige Sichtweisen zur Problematik darzustellen, wurden sowohl Doktorandinnen, als auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen oder Büroleiterinnen kontaktiert und versucht für ein Interview zu gewinnen. Auch in Hinblick auf das Alter und die familiäre Situation konnte eine Auswahl an Frauen mit möglichst unterschiedlichen Lebensweisen gewonnen werden. Die Auswahl der Stichproben verfolgte daher das Ziel, eine möglichst heterogene Untersuchungseinheit herzustellen. Um entsprechenden Kontaktdaten zu bekommen, habe ich mich neben der Internetrecherche sowohl an Kommilitoninnen und Kommilitonen, als auch an Professorinnen und Professoren gewendet. Zur Kontaktaufnahme versendete ich anschließend E- Mails mit offiziellem Anschreiben, in dem Projekt und Rahmen der Untersuchung vorgestellt wurden. Darin wurden neben der Thematik der Interviews auch die ungefähre Dauer und der Hinweis auf das Tonbandgerät angegeben. Bei positiven Rückmeldungen fand schriftlich eine Termin- und Ortsabsprache statt.

Die meisten Frauen zeigten großes Interesse am Thema. Auf vierzehn Kontaktanfragen folgten fünf direkte Zusagen. Von fünf Architektinnen gab es keine Rückmeldung und drei andere Frauen haben erst nach sehr langer Zeit geantwortet, als die Untersuchung bereits abgeschlossen war. Bedingt durch den zeitlichen begrenzten Rahmen dieser Projektarbeit konnten ab einem gewissen Zeitpunkt leider keine Interviews mehr durchgeführt werden. Durch eine überschaubare Anzahl an Gesprächen sollen exemplarisch Sichtweisen von unterschiedlichen Architektinnen dargestellt werden. Um eine entsprechende Analyse und Auswertung der Interviews zu gewährleisten, wurde der Umfang auf fünf Interviews begrenzt.

2.3 Durchführung und Dokumentation der Interviews

Der zeitliche Rahmen der einzelnen Gespräche variierte, je nachdem, wie ausführlich die Interviewpartnerinnen auf die Fragen antworteten. Eine Gesprächsdauer von 30-60 Minuten wird in der Fachliteratur für ein Interview in diesem Rahmen als zumutbar bewertet (vgl. Atteslander 2006: 125). Aufgezeichnet wurde das Gespräch mit einem Tonbandgerät, das später die Auswertung vereinfachte. Beim Treffpunkt zum Interview handelt es sich meistens um den Arbeitsplatz der Architektinnen, um so den zeitlichen Aufwand für sie in Grenzen zu halten.

Zu Beginn des Interviews stellte ich mich als Person vor und erläuterte den Architektinnen Konzept und Ziel dieser Projektarbeit. Die Interviewpartnerinnen sollten so gedanklich zum Thema hingeleitet werden und zugleich eine entspannte und vertraute Atmosphäre entstehen lassen. Anschließend füllten die Frauen ein Datenblatt zu ihren biographischen Hintergründen aus. An dieser Stelle wurde den Interviewpartnerinnen erklärt, dass ihre Angaben vertraulich und anonym behandelt werden. Der Hinweis, dass das Gespräch auf Tonband aufgezeichnet wird, wurde erneut wiederholt. Während des Gesprächsverlaufs wurde darauf geachtet, den Frauen genügend Zeit zum Nachdenken zu lassen. Ein kurzer Moment der Überlegung war sinnvoll, da es sich überwiegend um persönliche biographische Fragen handelt. Je nachdem, wie sehr sich die Architektin schon vorher mit dem Thema befasst hat, desto ausführlicher waren die Antworten. Bei einigen Befragten war ein Nachfragen, beziehungsweise ein etwas ausführlicheres

Erläutern der Fragestellung nötig. Je nach persönlicher Einstellung konnten während des Interviews Schwerpunkte auf bestimmte Themen gelegt werden. Wichtig dabei war es die eigentliche Thematik und die Forschungsthese im Auge zu behalten. Direkt nach dem Interview wurden Eindrücke und Empfindungen zur befragten Person und zur Atmosphäre notiert.

Nach den Befragungen wurden auf Grundlage des Tonbandmaterials fünf biographische Portraits erstellt. Diese bilden später die Grundlage zum Vergleich der Interviews untereinander. Die Aussagen der Architektinnen wurden hauptsächlich inhaltlich zusammengefasst und in kompakter Fassung sinngemäß wiedergegeben. An einigen markanten Stellen des Gesprächs wurden Zitate oder kurze Passagen wörtlich dargelegt. Eine genaue Transkription wurde nur an diesen Punkten vorgenommen. Zugunsten der Lesbarkeit wurden die Zitate in Hinblick auf Dialektfärbung, unvollständigen Sätzen und verschluckten Silben korrigiert. Auch die grammatikalischen Fehler zweier Interviewteilerinnen mit Migrationshintergrund wurden sinngemäß verbessert, besonders prägnante Formulierungen wurden jedoch beibehalten. Nonverbale Aspekte, wie Lachen oder Räuspern, wurden ebenfalls vernachlässigt. Irrelevante Ausführungen zu einer

Frage wurden heraus gekürzt, sodass der Blick auf die wichtigen Themenaspekte gerichtet bleibt. Die Antworten der Architektinnen werden außerdem, falls nötig, entsprechend der Themenfelder sortiert, sodass beim Lesen der Portraits eine logische inhaltliche Abfolge entsteht. Ziel der Portraits ist es, die persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen der Frauen wiederzugeben und dabei Antworten oder auch Auffälligkeiten in Bezug auf die Forschungsfrage und -these zu gewinnen.

3 INTERVIEWS MIT ARCHITEKTINNEN



CHRISTINE*

JOHANNA*

ANNA*

SOFIA*

BARBARA*

* Namen geändert.

„Jung und Frau ist
natürlich etwas sehr
kritisches.“

3.1 Christine

Alter	30
Ausbildung	Studium Architektur & Stadtplanung Studium Kulturwissenschaften
Berufliche Situation	Akademische Mitarbeiterin Universität Stuttgart
Familiäre Situation	Ledig

Interview am 21.01.2015



Das Interview mit Christine findet im Besprechungsraum des Institutes statt, in dem sie arbeitet. Die Motivation zu diesem Gespräch lag bei ihr darin, dass sie selbst schon sozialwissenschaftliche Arbeiten geschrieben hat und sie die Schwierigkeiten dabei kennt. Gelernt hat Christine in ihrem Architekturstudium vor allem das selbstständige Arbeiten. Die vielen unterschiedlichen Aufgaben während des Studiums führen dazu, die Fähigkeit zu entwickeln wandelbar und anpassungsfähig zu sein. Die selbstständige und freie Gestaltung des Studiums habe außerdem die Auseinandersetzung mit den eigenen Talenten und Interessen gefördert. Im Gegensatz zur Arbeitsweise, hat sie sich nach einigen Aussagen bei der Kleidung nicht besonders angepasst. „Kleidungsstil ging immer ein bisschen so an mir vorbei. Man hat es sehr gemerkt welche Gruppen es da gab, oder welche Tendenzen. Mich hat es nicht so großartig interessiert mich da anzupassen.“

Bei genauerem Nachdenken fällt Christine während des Interviews ein: „Stimmt, alle meine Chefs waren immer Männer“. Sowohl während der Zeit als sie im Studium arbeitete, als auch danach. Ihre Vorgesetzten fand sie allerdings immer sympathisch und hatte kein Problem mit männlicher Autorität. Jedoch merkt sie schnell an, dass der Vergleich mit einer Frau in Chefposition fehlt. „Ich kann mir gar nicht vorstellen eine Chefin zu haben. Ich wüsste nicht was daran anders ist oder ob es besser ist.“ Negative Erfahrungen hat Christine mit ihren männlichen Vorgesetzten nicht gemacht, zumindest nicht aufgrund ihres Geschlechts, wie sie denkt. „Man musste schon Paroli bieten. Man wurde herausgefordert und ich glaube wenn man nicht reagiert hat, wenn man sich nicht behauptet hat, ist man eventuell untergegangen. Das ging männlichen Kollegen genauso.“ Besonders wichtig ist diese Standhaftigkeit in schwierigen Momenten, oder Stress-Situationen. Nachteile für Frauen sieht Christine da generell nicht. „Wenn man Kompetenz und den Willen gezeigt hat, konnte man es so machen. Man hat ja auch die Chefposition nie beansprucht, man war ja für die auch kein Konkurrent.“

Auf die Frage nach gesellschaftlichen und beruflichen Klischees nennt Christine prompt die Baustelle. „Was man aus klassischen Geschichten hört, das ist einem tatsächlich passiert. Also dass die Bauarbeiter einem hinterher pfeifen und einen auch nicht ernst nehmen.“ Neben ihrem Geschlecht sieht Christine dafür auch Gründe in ihrem jugendlichen Aussehen. „Jung und Frau ist natürlich etwas sehr kritisches. Männer wirken da, glaube ich, schneller erwachsen oder älter und erfahrener.“ Als wichtige Voraussetzung für den Beruf hält Christine sowohl eine gewisse Offenheit, als auch kommunikative Kompetenzen. „Das Auftreten und Auftreten-zu-wollen, ist glaube ich extrem wichtig. Aber das ist nicht eine genderspezifische Sache am Schluss. Man muss kontaktfreudig sein, man muss Beziehungen spielen lassen.“ Neben den äußeren Erscheinungsmerkmalen und der Kleidung hält Christine es am Ende für wichtiger „wie jemand Stricke zieht, wie jemand an der Sache beteiligt ist“. Angesprochen auf Selbstpräsentation gibt sie zu: „Ich hab selber sicherlich damit noch Schwächen und Probleme. Man müsste das vielmehr machen. Ich weiß nicht woran das liegt, manchmal fühlt man sich natürlich so einer Mannschaft an Männern unterlegen. Da könnte man vielmehr tun.“

Den Architektenberuf sieht Christine entschlossen als vereinnahmenden Kunstberuf, den man nach Feierabend nicht ablegt, früher wie heute. „Wenn man aus dem Blick verliert, dass man immer Architekt ist, dann merkt man auch dass man das Architekten-Dasein gar nicht mehr zur vollen Befriedigung ausführen kann. Irgendwie muss es wieder zusammen kommen, auch mit den Sachen die man in der Freizeit tut.“ Dies ergebe sich aber ganz natürlich in diesem Beruf und man spüre irgendwann, dass man zufrieden sein kann mit der Berufswahl. Dabei betont Christine, dass sie dabei an den „richtigen Architekt“ denke, an den klassischen freischaffenden Architekt. Sie selbst hat das Berufsbild nie in irgendeiner Weise negativ wahrgenommen. Wichtig ist ihr zufolge, dass man den Beruf komplett ausleben muss.

Christine ist der Meinung, dass neben dem Architektenberuf auch andere Berufe einen spezifischen Habitus aufweisen. „Alle künstlerischen Berufe, weil man die Prozesse nicht abstellen kann.“ Auch die geistigen und naturwissenschaftlichen Berufe nennt sie und glaubt „das durchdringt viel mehr Berufe als man denkt.“ Wie stark der spezifische Habitus in der Architektur ausgeprägt ist, kann Christine nur schwer einschätzen. „Ich nehme das schon auch wahr, dass Männer das öfter machen, sich stark über den Habitus des Architekten äußern. Ich habe da überhaupt keine Antwort darauf.“ Je nach Spezialisierung innerhalb der Architektur sieht Christine gesonderte verbreitete Äußerlichkeiten. Orientiert man sich künstlerisch „dann ist es glaube ich fast egal wie man aussieht. Das Individuelle tritt vielleicht so stärker hervor. Während jemand, der rein mit Ingenieuren zu tun hat, vielleicht wieder das Business-Outfit trägt.“ Auf die Frage, warum sich Frauen offensichtlich schwerer mit dem Architektenberuf identifizieren können, entgegnet Christine: „Die klassische Antwort wäre jetzt zu sagen, dass es etwas mit Familie zu tun hat, dass man sich zwischen diesen zwei großen Sphären irgendwann entscheiden muss. Dass die nicht vereinbar wären glaube ich gar nicht. Das eine hat etwas mit dem Mensch zu tun, mit den Leidenschaften die man hat, das ist so tief in einem verwurzelt. Mich würde die Architektur genauso interessieren wenn ich Kinder habe, wie jetzt. Es hat am Schluss vielleicht etwas mit der Ausübung zu tun, die Zeit, die man dann natürlich auch benötigt.“

In Hinblick auf die Statistiken der Bundesarchitektenkammer denkt Christine, dass viele der Frauen die im Beruf arbeiten nicht in der Kammer gemeldet sind und damit nicht repräsentiert sind in diesen Zahlen. Grund dafür sei, dass viele Architektinnen nicht das Ziel hätten ein eigenes Büro zu leiten. Christine vermutet, dass vor allem Frauen mit Familie lieber im Angestellten-Verhältnis bleiben und sich damit aber zugleich die höhere Laufbahn versperren. „Und die ist eben halt auch schon gut besetzt, also das Risiko zu tragen macht man dann vielleicht dann auch weniger. Es gibt auf jeden Fall ein besseres Netzwerk unter den Männern. Die greifen dann auch sehr schnell und ich glaube da dazwischen zu kommen und mit zumachen ist schwierig, das merkt man schon auch. Am Schluss läuft alles über Sympathie und Beziehungen.“

Die mangelnde Zahl an weiblichen Vorbildern sieht Christine eher unproblematisch und zieht einen Vergleich heran. „Alle Grundschullehrer waren Lehrerinnen, trotzdem sind die Männer was geworden.“ Positiv sieht sie allerdings die Entwicklung weiblicher Professorinnen, die spürbar mehr werden und so auch zu einem anderen Klima an den Hochschulen führen. Bei den Vorbildern gibt es für sie eher abschreckende Beispiele unter den Stararchitektinnen, in Bezug auf deren Verhaltensweisen. Dabei sei die Architektur aber kein Einzelfall, sondern vielmehr handle es sich um ein allgemeines Phänomen in den weiblichen Führungspositionen. „Wenn man Zaha Hadid anschaut, die was Männliches hat oder was Monströses tatsächlich. Sie ist nicht einmal ein ästhetisches Vorbild für mich, aber auch kein charakterliches oder moralisches Vorbild.“ Dieses Verhalten und Auftreten wird von der Geschäftswelt verlangt, denkt Christine. Dabei geht es um Konkurrenzspiele und Machtverhältnisse für die man abgehärtet sein muss. „Das hat etwas sehr Herbes und sehr Harsches und ich glaube, das ist für eine Frau nicht unbedingt das Erstrebenswerte. Das liegt einem oder das liegt einem nicht. Das abzuschalten in seiner Freizeit ist, glaube ich, das Schwierige, dass man das nicht komplett übernehmen möchte. Und das wäre vielleicht auch das Negative, nicht am Architektenberuf, sondern in der Führungsrolle des Architekten. Er verlangt von einem eine extreme Strenge am Schluss und eine Frau ist wahrscheinlich doch gefühlvoller und weicher und das ist es, was einem am Schluss doch abschrecken könnte.“

Zaha Hadid kann für sie nicht als weibliches Vorbild dienen, da sie sich ihrer Meinung nach in ihrem Verhalten und Auftreten zu sehr ihren männlichen Kollegen angepasst hat. „Sie ist ein männliches Vorbild geblieben. Es ist sehr schwierig zu sehen, wo gibt es denn diese zarten Gestalten tatsächlich. Wo bleibt eine Frau noch eine Frau und schafft es tatsächlich in dem System oder hat das System verändern können. Das wären für mich Vorbildfunktionen.“

Die Situation der Architektinnen mit wissenschaftlicher Laufbahn wird sich in der Zukunft zunehmend verbessern, denkt Christine. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sieht sie bei den Professuren und höheren Diensten in den Hochschulen als realistisch. „Ich glaube nicht daran, dass es viele Büros geben wird, die allein von einer Frau geleitet werden, aber ich glaube es wird viel mehr Partnerbüros geben.“

Absolventinnen rät Christine den Schritt in die Büros auszuprobieren und sich all den Klischees zu stellen. Diese müsse man mit Humor nehmen und nicht an sich als Person heranlassen. Am Schluss seien es diese Klischees, die die Frauen auszeichnen und zeigen, dass diese eine andere Herangehensweise und Wahrnehmung in der Architektur haben können. Daneben sollte man selbst Netzwerke aufbauen und „nicht so schwarz-weiß malen, wie es jetzt passiert mit diesen ganzen männerdiktieren Büros und dann sagen wir machen jetzt ein Frauenbüro. Das fände ich eine ganz seltsame Art und Weise der Emanzipation. Sondern interessiert zu sein an dem Austausch und sich selbst als eine Bereicherung für die Architektur zu sehen.“

„In dem Augenblick, wo sie einen männlichen Partner haben, da sind sie nichts, glauben sie mir.“

3.2 Johanna

Alter	58
Ausbildung	Studium Architektur & Stadtplanung
Berufliche Situation	Selbstständige Büroleiterin
Familiäre Situation	Verheiratet, 4 Kinder

Interview am 02.02.2015



Johanns Architekturbüro ist Treffpunkt für das Interview. Sie ist von Beginn an sehr mit dem Thema verbunden und so ist kaum ein Blick auf den Interview-Leitfaden nötig. Der Fokus des Gesprächs ist von Beginn an beim Thema Familie und Arbeit und Johanna berichtet zunächst vom Familien- bzw. Frauenbild ihres Heimatlandes. „Kinderkriegen wird in den nördlichen Ländern nicht als Arbeit gesehen, es ist etwas völlig natürliches, dass man sich vermehrt. [...] Von daher ist es mir eigentlich fremd, dass man in dem Augenblick wo man heiratet oder eine feste Beziehung eingeht und ein Kind bekommt, dass man da aufhört zu arbeiten.“

Angesprochen auf das Rollenverhältnis in ihrem Büro, erzählt Johanna: „Ich würde schon gefühlt sagen die Hälfte sind hier Frauen. Die Tatsache ist die, wenn eine Frau ein Kind bekommt, sie kommt nicht zurück. Sie ist dann einfach weg. Das hat nichts mit der Kinderanzahl zu tun. Ob sie eines oder fünf bekommt, sie ist dann einfach weg. Und ich glaube schon, dass das ein spezifisches deutsches Problem oder Denkweise ist.“

Sie hat den Eindruck, dass deutsche Frauen Probleme damit haben, ihre Kinder anderen anzuvertrauen, sowohl in den Kindergärten, als auch in den Schulen. „Diese Mutterrolle ist eine ganz andere in Deutschland als in Frankreich oder Belgien, auch in den Nachbarländern. Deshalb ist der Bedarf an Ganz-Tages-Betreuung gar nicht so hoch, wie in den skandinavischen Ländern zum Beispiel. Dort ist es ganz selbstverständlich und wird gar nicht in Frage gestellt.“

Johanna ist auch überzeugt davon, dass eine Frau durchaus Familie und Architektenberuf miteinander vereinbaren kann. „Ich finde es ist sehr wohl zu vereinbaren, man muss sich halt organisieren.“ Wichtig ist sei es generell den Willen zu haben es zu schaffen. Die Frau müsse sich überlegen was sie wolle und dürfe sich auf keinen Fall in eine Opferrolle begeben, weil sie ein Kind hat. Die Unterstützung und Absicherung der Mütter von Seiten des Staats sei dabei sehr hilfreich und würde den Frauen den Wiedereinstieg sehr vereinfachen. Johanna betont wie wichtig es ist, immer zu arbeiten, auch wenn es nur Teilzeit ist. Lange Pausen würden den Frauen den Weg in die Büros und den Beruf zurück nur erschweren. Dennoch nutzen die meisten Frauen die Chance zum Wiedereinstieg nicht. In Johannas Büro gibt es nur eine Architektin, die nach ihrer Schwangerschaft wieder zurückgekehrt ist. „Eine von gefühlten 50 oder 100.“ Sie versichert aber, dass die Frauen von ihrem Büro vollkommen unterstützt werden. „Alle Frauen könnten hier halbtags arbeiten. Alle. Und das ist sicher in anderen Büros auch so. Ich habe nichts dagegen.“

Bezogen auf das Berufsbild versichert Johanna, dass der Architektenberuf ein harter Beruf sei. Die Berufspraxis sei dabei völlig konträr zum Studium, wo man sich ausprobieren kann, immer an der Hand genommen wird und auch immer auf eine gewisse Weise geschützt ist. Der Beruf ist keine Fortführung des Studiums, betont sie. „Frauen merken das glaube ich relativ schnell, dass da ein riesengroßer Unterschied ist zwischen Alltag und Studium.“ Johanna fügt hinzu, dass das in nahezu allen akademischen Berufen so sei. Dennoch findet sie „unseren Beruf sehr hart. Das ist sehr viel Druck, sehr viel Stress und du kannst nicht ein bisschen Architektur

machen. Die Projekte lassen das gar nicht zu.“ Teilzeitstellen können keine führenden Positionen in den Projekten haben, da der enge Kosten- und Zeitrahmen dies nicht zulasse. Bei vollen Stellen sei das kein Problem und da gibt es auch keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern, meint Johanna. Männer seien allerdings sehr schmalspurig veranlagt, denkt sie. Diese opfern alles für ihren Beruf und vernachlässigen soziale Kontakte und außerberufliche Aktivitäten. Frauen seien da häufig anders, weil sie auch neben dem Beruf noch ein erfülltes Privatleben haben möchten. Möglicherweise ist das eine besondere Qualität der Frauen, denkt Johanna, da man sich auch über sich selbst definieren sollte und nicht nur über den Beruf. Sie denkt auch, dass Frauen umsichtiger und genauer seien. Dennoch kommen sie in der Regel nicht so gut mit Druck klar wie Männer. „Weil sie nicht unterscheiden können zwischen ihrer Stelle im Büro und ihrer Position. Die nehmen Dinge persönlich und das ist ganz schlecht. Aber Frauen neigen einfach dazu, ich neige sicher auch dazu.“ Männer können da ganz klar unterscheiden, denkt Johanna, und das sei eine große Qualität von ihnen. Frauen dürfen ihr zufolge nicht alles auf sich beziehen. Dies könnte man wiederum im Beruf trainieren, damit man sich nicht selbst im Weg steht. Sie erzählt, dass es in der Architektur sehr harte Umgangsformen gebe. Jedoch seien nicht die Handwerker die schlimmsten, sondern stattdessen würden die Projektsteuerer ständig Druck ausüben. Die weiblichen Projektsteuerer seien dabei kompromissloser und härter als ihre Kollegen. Sie hätten gelernt, wie ein Mann zu sein, meint Johanna.

Ein großes Problem ist für die Architektin, dass Frauen in diesem Beruf nach wie vor nicht ernst genommen werden. Ihr Mann werde in der Außenwirkung deutlich stärker wahrgenommen als sie, denkt sie. In ihrem Fall sei es allerdings schwierig zu sagen woran das liegt, am entscheidendsten sind aber wohl Geschlecht, Nationalität und Alter. „Ich mache mir da aber nie Gedanken darüber, sonst wird man ja frustriert.“ Sie berichtet, dass bei Terminen, an denen sie niemand kennt und sie einen männlichen Praktikanten mitbringt, nur mit diesem gesprochen werde und nicht mit ihr, unabhängig vom Alter des Praktikanten. Laut Johanna seien es sowohl Männer, als auch Frauen, die sich so verhalten. „Männer scheinen nach wie vor in dieser Gesellschaft ernster genommen zu werden. Und wenn eine Frau auch noch hübsch ist, ist das ganz schlecht. [...] Jung und hübsch, da geht man schon davon aus sie ist Beiwerk. [...] Frauen haben es tatsächlich schwerer. Gerade in der Außenwirkung, die müssen tausendmal besser sein, um ernst genommen zu werden. Wir haben eigentlich nur eine Frau im ganzen Büro, die ernst genommen wird.“ Damit meint Johanna nicht sich selbst. Sie erklärt, dass die angesprochene Mitarbeiterin die mit Abstand beste im Büro sei. Sie arbeitet immer, sehr fokussiert und hat sich wie ein Mann entschieden, dass sie Architektur mache. Dennoch hält es Johanna nicht als richtigen Lösungsansatz, als Frau sich die Verhaltensweisen der Männer anzueignen um erfolgreich zu sein. Auf die Frage wie sie es zu ihrem Erfolg geschafft, hat kann sie keine konkrete Antwort geben. Sie erzählt, dass sie nie eine Baby-Pause gemacht habe und an Stelle dessen immer arbeitete „Das lag mir einfach fern. Wahrscheinlich lag das einmal an

meinem kulturellen Hintergrund. Ich wäre nie auf die Idee gekommen, ich hab mir das nie überlegt.“ Angesprochen auf die Vorbilderrolle der Professorinnen wirft Johanna ein, dass es unter diesen Professorinnen kaum welche gibt, die neben ihrer Lehrtätigkeit noch ein Büro leiteten. Die Auslastung sei an der Hochschule eine völlig andere als in einem Büro, meint sie.

Als das Thema Selbstpräsentation unter Architekten angesprochen wird, berichtet Johanna folgendes: „Es gibt viele Kollegen die ich kenne, die halten sich für unglaublich wichtige Architekten. Die leisten aber eigentlich nichts dafür. Die treten nur auf mit einem Selbstbewusstsein, da muss man oft staunen und haben aber nicht viel auf dem Kasten. Aber sie werden trotzdem ernst genommen. Ich will das nicht mit Namen belegen, aber es gibt viele solcher Kollegen.“ Sie persönlich hält nichts von Selbstinszenierung. Viel interessanter sei es, wenn man authentisch und sich selbst ist, weil man dann ohnehin alles am besten mache. Irgendwelche Marketingstrategien, um das Beste aus sich selbst heraus zu holen, könnten laut Johanna eher negative Auswirkungen haben. Ihrer Meinung nach erfülle sie auch nicht die Vorstellungen die man von einem Architekten hat und befolge auch keine der vermeintlichen Regeln die es unter den Architekten gebe. „Ich denke gar nicht darüber nach welche Ansprüche man an mich stellt. Das ist mir vollkommen wurscht. Ich sehe vollkommen normal aus. Ich muss nicht irgendwie in so Architektenklamotten rumlaufen. Das ist mir überhaupt nicht wichtig.“ Sie erzählt aber auch, dass sie früher, als ihre Kinder noch klein waren nie jemand in ihrem beruflichen Umfeld von ihnen erzählt habe. Als junge Frau mit vier Kindern verliere man unter den Architekten schnell Respekt und Ansehen. Deshalb hat Johanna ihr Privatleben nie nach außen getragen und für sich behalten, um sich selbst damit zu schützen. Die Akzeptanz sei einfach nicht da. „Ich meine das hört man ja. Es gibt ja ziemlich viele Architektenpaare. Dann heißt es, sie macht sicher nichts im Büro, die haben doch zwei Kinder. Sowas hört man ja. Das ist doch völlig verrückt.“ Sie denkt, dass Kinder unmittelbar dazu führen, dass frau als Person abgewertet werde.

Um mit den Vorurteilen aufzuräumen empfiehlt Johanna ein Frauenbüro aufzumachen. „Ich glaube schon, dass man mehr Erfolg hat mit anderen Frauen als in gemischten Büros. [...] Also wenn ich jetzt mit der Erfahrung die ich bis heute habe, dann würde ich das auch so probieren wollen.“ Johanna lacht und fügt hinzu, dass man sich noch Männer als Praktikanten oder Mitarbeiter dazu holen kann. Dies könne man dann als Forschungsprojekt sehen und schauen was dabei raus kommt. Büros die von Architektinnen allein geführt werden, seien aktuell aber kaum erwähnenswert. „Männer arbeiten auch ungern bei Frauen. Die Gesellschaft spiegelt sich auch wieder in solchen Berufsbildern. Es ist sogar so, dass Frauen ungerne für Frauen arbeiten.“ Als Beispiel erzählt Johanna von ihrer Sekretärin, die lieber ihren Büropartnern zuarbeitet als ihr. Damit möchte sie zum Ausdruck bringen, dass nicht die Männer die Frauen dominieren wollen, sondern das Rollenverständnis zwischen Mann und Frau so tief verhaftet sei, dass Frauen gar nicht wollen, dass andere Frauen sie überholen. Es sei eine

Ureifersucht vorhanden, meint sie, wenn eine Frau es schafft Kinder und Beruf zu vereinbaren und eine andere nicht. Aus Selbstschutz wird sie von anderen Frauen als Rabenmutter bezeichnet. Ein Begriff, der wie Johanna denkt, überwiegend von Frauen benutzt wird.

Jungen Absolventinnen rät Johanna nach dem Studium in ein gutes Büro zu gehen. Dort solle man die erste Zeit als Lernphase betrachten und sich dabei auch unterordnen. Aus eigener Erfahrung kann sie sagen, dass man zu Beginn des Berufslebens einen leichten Schock erlebt, bei dem man das Gefühl hat, nichts zu können. In den ersten beiden Jahren müsse man schlichtweg lernwillig und demütig sein. Sie merkt außerdem an, dass man als Architektin auf keinen Fall frustriert sein dürfe. An Stelle dessen müsse unsere Generation die Chance sehen, die Position der Frauen in der Wahrnehmung der Gesellschaft zu ändern. „Ihr seid vielleicht die Generation die bürgerliche Merkmale behalten kann und trotzdem eine Emanzipation durchführen kann. Das ist eine spannende Aufgabe für diese Generation, ihr könnt die Strukturen noch ändern.“

Zum Schluss unseres Gesprächs betont Johanna nochmals, dass sie mir keine Antwort auf die Frage nach den wenigen Architektinnen in Spitzenpositionen geben kann, weil sie es schlicht nicht wisse. Sie bereue es keinesfalls Architektin geworden zu sein, denn es sei ein toller Beruf, der aber gleichzeitig auch sehr kompromisslos sein kann.

„Das ist ein Beruf, der dich so
dermaßen in Beschlag nimmt und
wo man auch viel ausgenutzt wird.“



3.3 Anna

Alter	58
Ausbildung	Studium Architektur & Stadtplanung
Berufliche Situation	Selbstständige Büroleiterin und Akademische Mitarbeiterin
Familiäre Situation	Ledig

Interview am 06.02.2015

Das Gespräch mit Anna wurde an einem ihrer zwei Arbeitsplätze durchgeführt, im Institut der Fakultät in der sie neben ihrer selbstständigen Tätigkeit in ihrem freien Architekturbüro tätig ist. Zu diesem Interview hat sie nach eigenen Aussagen zugesagt, weil sie mich vorher bereits kannte und das Thema sehr interessant findet.

Zu Beginn des Interviews berichtet Anna, dass sie ihrer Meinung nach eine besondere Prägung durch ihren Vater bekommen hat, der ebenfalls Architekt war. Sie erzählt, dass sie als kleines Kind häufig mit im Büro war und auf Baustellen im Sand gespielt hat. Ihre Kindheitserinnerungen sind deutlich mit der beruflichen Tätigkeit ihres Vaters verbunden und so hat sie auch bereits in jungen Jahren Grundrisse für ihre Traumwohnung oder ein Hotel gezeichnet. Anna denkt, dass es nicht untypisch ist, dass Kinder deren Eltern den Architektenberuf ausüben selbst diese Laufbahn einschlagen.

Während Annas Studium in den 1970er Jahren, war die Ungleichheit zwischen weiblichen und männlichen Studenten noch sehr hoch, dennoch hatte sie nicht das Gefühl, dass die Studentinnen anders waren als die Studenten. Während eines Baustellenpraktikums musste sie schwere Betonarbeiten erledigen, was sie sehr anstrengend fand. „Da denke ich schon, dass ein Mann das anders weggesteckt hätte als eine Frau und das sind einfach körperliche Unterschiede, die sind nun mal da.“ Die Zeit während des Studiums verbrachte Anna mit anderen Architekturstudenten, die stets unter sich waren und „nur davon geredet haben“. Sie empfindet die damalige Zeit noch heute als sehr angenehm und verspürte es als Bereicherung, dass alle in ihrem Umkreis dasselbe studierten. Ihr sei dabei durchaus der verbreitete schwarze Kleidungsstil aufgefallen. Nach eigenen Aussagen bevorzuge sie schon immer schwarze Kleidung. Dabei sei nicht das Studium ausschlaggebend gewesen, sondern ihre Mutter, die allerdings nichts mit Architektur zu tun hatte. Ihr Vater dagegen habe nie Schwarz getragen und nicht den Stereotyp eines Architekten vertreten.

Während ihrer beruflichen Laufbahn hatte Anna nie das Gefühl, dass sie von Handwerkern hintergangen wurde. Stattdessen hatte sie eher den Eindruck, dass die Facharbeiter sie unterstützen und ihr gerne ihr Fachwissen vermitteln. „Und ich glaube, dass es denen natürlich auch Spaß gemacht, das einer Frau zu erklären.“ Generell hat sich Anna in den meisten Situationen ernst genommen gefühlt. Allerdings gab es auch negative Erfahrungen, daran sei aber nicht ihr Geschlecht schuld gewesen. Anna denkt, dass diese Erlebnisse Männern ebenso passiert wären. Erlebt hat sie in der Vergangenheit, dass Architekten sich vor allem Handwerkern gegenüber herablassend und überheblich verhalten können. Sie betont dabei, wie wichtig in einer professionellen und erfolgreichen Arbeit der gegenseitige Respekt sei. „Da glaube ich zum Beispiel, dass Frauen da vielleicht sensibler mit umgehen als Männer. Dass es bei Männern eher darum geht solche Machtkämpfe auszuspielen.“

Im Laufe des Gesprächs weist die Architektin darauf hin, dass sie die Polarisierung nach Geschlechtern sehr schwierig findet und denkt, dass es sich häufig schlicht um eine Frage des Typs, im Sinne der charakterlichen Eigenschaften, handelt. Eine frühere Freundin von ihr, die ebenfalls ein Architekturbüro leitete, vertrat einen starken feministischen Standpunkt und führte viele ihrer negativen Erfahrungen im Beruf auf ihr Geschlecht zurück. Anna konnte ihre Meinung in dieser Hinsicht nicht teilen. Vorurteile gegen sie als Frau, kennt Anna durchaus. Ihr zufolge weiß sie, wie sie damit umgehen muss. Sie ist der Ansicht, dass die Position eines Bauleiters auf der Baustelle zu einem Ungleichverhältnis führt, indem er den anderen vorgibt, was sie tun sollen. Dieses Machtverhältnis, das dabei unweigerlich entsteht, sei von Natur aus schwierig und ein Machtkampf damit fast unumgänglich.

Als durchaus „besonders“ beschreibt Anna das Frau-zu-Frau-Verhältnis sowohl in der Architektur, als auch ganz allgemein. Bei ihren persönlichen Erfahrungen erlebte sie Probleme mit Frauen, die sich im Gegensatz zu ihr, in einer Angestellten-Position befanden und sich ihr gegenüber womöglich minderwertig fühlten. „Interessanterweise waren die Auseinandersetzungen, die ich jetzt die letzten zwei Jahre hatte, die schwierigen, waren mit Frauen.“

Als „sehr wichtig“ beurteilt sie außerdem die Selbstpräsentation bei Architekten. Dabei sei es wichtig den Bauherrn von seiner Meinung und seinen Vorstellungen überzeugen zu können. Zur gemeinsamen Realisierung eines Projekts muss man, Anna zufolge, eine gewisse Stärke nach Außen zeigen, vor allem in Entscheidungssituationen. Unterschiede beim Auftreten zwischen Männern und Frauen gebe es durchaus, aber sie glaubt nicht, „dass das zwangsläufig dazu führen muss, dass die Frau immer das schwächere Geschlecht ist.“ Anna ist es allerdings schlichtweg zu „simpel“ das ganze Problem auf das Geschlecht zu reduzieren und sieht es nur als ein Teil des Ganzen.

Eine Vereinnahmung des Berufs findet für Anna durchaus statt. „Das ist ein Beruf, der dich so dermaßen in Beschlag nimmt und wo man auch viel ausgenutzt wird.“ Dabei betont sie unter anderem den extremen Anspruch der Architekten an ihre Leistung „und dass man deswegen auch bereit ist, viel mehr Einsatz zu bringen und viel mehr Zeit dafür aufzubringen. Das steht in keinem Verhältnis zu dem, was dann nachher dabei rauskommt. Andererseits ist es schon etwas, was man mit einer Leidenschaft auch macht. Aber diesen extremen Anspruch an sich, das finde ich schon was, was bei Architekten typisch ist und worunter ich auch leide. Und man ist nie zufrieden mit dem was man macht.“ Sie fügt hinzu, dass diese Arbeitsmoral sowohl von den Bauherren, als auch von den Architekten selbst gefordert wird und so der Anspruch nach Leistung zunehmend wächst. Anna zieht, bedingt durch ihre Stelle als akademische Mitarbeiterin, den Vergleich mit der Hochschule heran, wo Studenten und Studentinnen bereits häufig mehr leisten als verlangt, um scheinbar noch besser zu sein. Gepusht werden sie dabei häufig auch von den Betreuern. Wichtig ist ihr zufolge, dass man den Blick für das Wichtige bewahre sollte und nicht alles zu ernst nehmen dürfe. Die starke Hingabe an das Studium war zu

Annas Studienzeit noch nicht so extrem ausgeprägt. „Na klar, wir haben auch nächtelang gezeichnet, aber es war nicht so verrückt. Und wir haben uns die Zeit noch gelassen auch was anderes zu machen. [...] Ich glaube es war entspannter, aber dass es einem wichtig war und dass man viel dafür gemacht hat war schon auch so.“ Eine Veränderung für die Zukunft sieht Anna aber durchaus: „Ich glaube, dass jetzt so langsam eine andere Generation heranwächst, die einen anderen Anspruch hat, die auch irgendwie noch leben möchte.“ Über sich selbst sagt die freie Architektin, dass sie nach 30 Jahren Beruf langsam keine Kraft mehr habe. Die viele Zeit, die sie über all die Jahre in die Projekte und Realisierungen gesteckt habe führen dazu, dass man nach ihren Aussagen irgendwann an dem Punkt sei, wo man eine Pause bräuchte. Als Selbstständige verschiebt man öfter den Urlaub oder arbeitet das Wochenende durch. „Das ist schon sehr anstrengend finde ich.“

Die ausgeprägte Auslebung des Berufs führt auch dazu, dass Anna bereits Architekten und Architektinnen erlebte, die voll im Beruf waren und so „trocken und verklemmt“ waren, dass sie vermeintlich keine Freude mehr am Leben hatten. Sie ist der Meinung, dass vielen Kollegen und Kolleginnen in gewissen Situationen Humor und Distanz fehle, um manche Dinge locker und entspannt zu sehen. Solchen Personen geht Anna bewusst aus dem Weg. Ein großes gemeinschaftliches Büro mit einer Vielzahl an Architekten und Architektinnen ist für sie unvorstellbar und zu anstrengend. Problematisch wird für Anna der starke zeitliche Einsatz für den Beruf allem dann, wenn das Familien-Thema aufkommt. Hier sieht sie allerdings eine Veränderung und ist der Meinung, dass Männer heutzutage die Frauen mehr unterstützen und auch immer mehr für die Kinderbetreuung eintreten.

In der Zukunft rechnet Anna nicht damit, dass sich die Anzahl der weiblichen Architekturstudentinnen einpendeln wird. „Jetzt gibt es schon so Überlegungen dass man sagt, naja Frauen sind zu naiv, die kapieren noch nicht, dass es eigentlich ein Beruf ist, in dem man erstens zu wenig verdient und zweitens viel zu viel Zeit reinhängen muss. Und die Männer sind da cleverer, die haben das früher kapiert und die ziehen sich jetzt zurück und wählen andere Berufe, wo dieses Verhältnis einfach ein besseres ist. Ob die Theorie stimmt weiß ich nicht.“ Anna fällt es schwer Zukunftsprognosen zu treffen. Sie denkt allerdings, dass sich der Beruf ändern und die Leistung von Architekten und Architektinnen mehr honoriert werden müssen.

Jungen Architekturabsolventinnen rät sie viele Erfahrungen zu sammeln, auch im Ausland. So hätten sie die Möglichkeit ihren Horizont zu erweitern und zu sehen, dass das Berufsbild in anderen Ländern häufig anders aussieht. Diese Erkenntnisse sollen junge Frauen dann positiv in ihrem Arbeitsleben umsetzen und so versuchen, bestehende Systeme zu verändern. Den Idealismus, den man im Studium entwickelt hat, solle man sich zumindest teilweise auch für das Berufsleben bewahren, empfiehlt Anna. Ein gewisses wirtschaftliches Denken sei aber ebenfalls notwendig. Sie gibt den Rat zwischen diesen zwei Aspekten ein gewisses Mittelmaß zu finden.

„Ich glaube, das ist so eine Krankheit. Entweder bist du drin, komplett drin, 100 %, oder du gehörst nicht dazu.“

3.4 Sofia

Alter	28
Ausbildung	Studium Architektur
Berufliche Situation	Selbstständig und Promovendin
Familiäre Situation	Ledig

Interview am 03.02.2015



Das Gespräch mit Sofia findet in der Cafeteria des Universitätsgebäudes statt und ihr Interesse an diesem Thema ist von Beginn an sehr groß. Sie erzählt gleich zu Anfang, dass sie schon einige schlechte Erfahrungen in ihrem Berufsleben gesammelt habe und der Meinung ist, dass die Frauen sowohl beim Berufseinstieg, als auch im weiteren Berufsalltag in der Architektur Probleme haben. Viele ihrer ehemaligen Kommilitoninnen haben ähnliches erlebt. „Ok, ich bin natürlich Architektin, ich will viel arbeiten und bauen, [...] aber gleichzeitig auch meine Familie, meine Zeit, meine Ruhe haben. In meiner Erfahrung war das wirklich sehr, sehr schwer beide Sachen zu kombinieren.“

Zunächst erzählt Sofia von ihrer letzten Stelle in einem Architekturbüro, indem überwiegend Männer gearbeitet haben. Im Nachhinein hat Sofia erfahren, dass sie und ihre weiblichen Kolleginnen weniger verdient haben als ihre männlichen Kollegen. Sie erzählt, dass das Arbeitsverhältnis dort weder fair noch flexibel gewesen sei. Die tägliche Arbeitszeit in diesem Büro lag bei bis zu 12 Stunden, von 9 Uhr – 22 Uhr. Sofia berichtet, dass sie unter der Woche keine anderen Aktivitäten neben der Arbeit ausüben konnte und sie am Wochenende immer sehr erschöpft war. In dieser Zeit dachte sie schon häufig an die Zukunft und wie sie dieses Arbeitspensum jemals mit Kindern vereinbaren könne. Eine Teilzeitarbeit habe viele Nachteile, denkt Sofia. Die Meinung von einem sei nicht mehr so wichtig, man bekomme nur noch kleinere Projekte und besuche kaum noch die Baustelle. „Mutterschaft und Architektur, beziehungsweise Projekt-Leiten oder Baustelle, das geht nicht. Das kannst du nicht gleichzeitig kombinieren, das ist sehr schwer.“

Zurückblickend auf ihr Architekturstudium in Spanien denkt Sofia durchaus, dass es „Regeln“ zwischen den Studenten und Studentinnen gab. Als Beispiel nennt sie die Klamotten, die entweder schwarz oder weiß sein mussten. In Hinblick auf ihre gestalterische Freiheit meint sie, dass alles nicht so frei war, wie man es sich vorstelle. Gewisse Richtungen seien durchaus vorgegeben gewesen. „Entweder magst du das oder dann bist du weg.“ Jeder Professor habe einen anderen Geschmack oder Stil, der dann ebenfalls von den Studenten und Studentinnen erwartet wurde. „Am Anfang war es schon schwierig für mich. Die ersten zwei Semester waren natürlich dramatisch und fast mit Trauma dabei.“ Die Erwartungen an ihrer Hochschule waren stets sehr hoch und so hatte sie sehr wenig Freizeit und besuchte während ihrer Studienzeit kaum Partys. „Also ich liebe Architektur, aber wenn ich zurückschaue was ich gemacht habe oder was ich erlebt habe, also ich glaube ich würde nicht noch einmal Architektur machen.“ Die Arbeitszeiten seien im Berufsleben noch härter als im Studium, denkt Sofia. Dennoch liege der große Unterschied darin, dass man im Beruf für die vielen Arbeitsstunden bezahlt werde. Allerdings ist sie der Meinung, dass man als Architekt sehr schlecht entlohnt werde. Sie betont aber auch den Unterschied zu ihrem Heimatland Spanien, dort arbeiten Architekten unzählige Stunden und bekommen dafür deutlich weniger Gehalt als in Deutschland.

Während ihres bisherigen Berufslebens hat die junge Doktorandin durchaus mehrere, überwiegend männliche Kollegen kennengelernt, die sich ihrem Beruf voll und ganz hingegen und nur wenige soziale Kontakte außerhalb des Büros pflegten. Auch wenn männliche Kollegen Familie hatten, nahmen sie die überlangen Arbeitstage hin und hatten nur wenig Zeit für ihre Kinder. „Ich glaube sie waren ok mit der Situation, es war kein Problem.“ Sofia berichtet außerdem von einer Situation, die sie in ihrem Berufsleben mittlerweile schon öfter erlebt hat: angestellte Architektinnen gehen eine Beziehung mit ihrem Chef ein und erfahren so eine Sonderstellung innerhalb der Büros.

Angesprochen auf Selbstpräsentation und Auftreten unter Architekten entgegnet Sofia: „Ein großer Teil von Architektur ist Werbung. Also wenn du keine Werbung machst ist es schwierig deine Arbeit zu verkaufen oder anzubieten.“ Sie denkt, dass Frauen generell nicht schlechter darin seien als Männer, aber mehr Angst hätten, analysiert zu werden. Sie machen sich mehr Gedanken darüber, was andere über sie denken. Sofia folgert, dass Frauen weniger Selbstbewusstsein hätten und nervöser seien als ihre männlichen Kollegen. Das liege nicht daran, dass sie weniger wissen würden oder schlechter seien als ihre männlichen Kollegen, sondern schlichtweg mehr nachdenken, vermutet sie. „Ich glaube die Männer sagen das alles einfach, egal was passiert.“ Frauen hätten ebenfalls größere Schwierigkeiten mit dem täglichen Druck und Stress bei der Arbeit in den Architekturbüros umzugehen als ihre männlichen Kollegen. Die Arbeit erfordere viel Kraft und Männer seien von Natur aus stärker, denkt Sofia.

Die junge Spanierin ist der Meinung, dass man den Architektenberuf 24 Stunden am Tag ausüben müsse, vor allem wenn man ein Büro leitet. Folglich ist man auch wenn man nach Hause geht, zumindest in Gedanken, noch bei der Arbeit, da Ideen und Konzepte immer weitergedacht werden. „Ich glaube es ist nicht so einfach deine Arbeit wegzulassen.“ Dennoch bemerkt Sofia, dass es auch etwas Gutes daran habe, dass man immer Architekt sei. Es gebe theoretisch keine Rente, da man sein ganzes Leben lang diesen Beruf mehr oder weniger ausübe, bis man stirbt. So müsste es idealerweise die Möglichkeit geben für einige Zeit im Beruf auszusetzen und dann zurückzukehren, vor allem in Hinblick auf eine Mutterschaft sieht sie das so. Eine Grundvoraussetzung sei es dennoch, dass man sein Arbeitsleben über sein Privatleben stelle, um erfolgreich zu sein. Generell sei es eine weltweit verbreitete Denkweise, dass man viele Stunden arbeiten müsse um viel zu erreichen, denkt Sofia. Außerdem sei es sehr schwierig diese Mentalität zu verändern, da es viele Architekten gibt, die diese Form der Arbeit mögen und vorleben. Ist sie in der Vergangenheit einmal früher von der Arbeit gegangen, wusste sie, dass ihre Kollegen das nicht gutheißen. Sie beschreibt dieses Verhalten durchaus als typisch für Architekten. „Ich glaube das ist so eine Krankheit, entweder bist du drin, komplett drin, 100 %, oder gehörst nicht dazu.“ Um ein erfolgreiches Architekturbüro zu führen braucht es für Sophia mindestens drei Führungskräfte, die sich gegenseitig ergänzen sollten. „Einer der

denkt, zweiter der alle Pläne leitet oder führt und jemand der wirklich gute Marketing oder Werbung macht.“ Eine Person allein könne sonst nicht die vielfältigen Aufgaben übernehmen.

Sofia berichtet von einem weiteren Aspekt: „Manchmal sind die Frauen selber gefährlicher als die Männer für uns. Zwischen Frauen gibt es auch mehrere Probleme.“ Frauen, die sich nur auf ihre Karriere konzentrieren seien ein Problem für die, die beides vereinbaren möchten, denkt sie. Nach wie vor, sagt Sophia, sei diese Profession allerdings eine männerdominierte Welt. Männer seien nicht an Veränderungen im Berufsbild interessiert, da es für sie keine Probleme gebe. Die Frauen müssten eine Weiterentwicklung des Berufsbildes selbst vorantreiben. Allerdings lenkt Sofia sofort ein, dass das Problem dabei aber liege, dass nicht alle Frauen eine Veränderung wollen und deshalb die anderen dabei nicht unbedingt unterstützen. Sofia erzählt, dass sie es natürlich akzeptiere, wenn Frauen kein Kind wollen, „aber das tut ein bisschen weh. Das ist natürlich gefährlich für andere Frauen die das nicht wollen.“

Die Klischees über Architekten seien überall gleich, denkt die junge Spanierin. Dabei spricht sie Klamotten, Frisur und Brille an. Auf der Straße würde man einen Architekten äußerlich auf jeden Fall erkennen, meint sie, auch wenn Künstler ein ähnliches äußeres Erscheinungsbild hätten. Generell werde bei den Architekten aber viel Wert auf Äußerlichkeiten gelegt. Sofia denkt, dass sie sich selbst nur wenig an diesen Stil angepasst habe, ihre Vorliebe für schwarze Kleidung hätte sie schon vor ihrem Studium gehabt. Probleme hatte sie nie damit, dass sie sich ihren Berufskollegen äußerlich nicht angepasst hat. Besonders stark erlebte Sofia die Wertschätzung des äußeren Erscheinungsbildes während ihrer Zeit in einem Pariser Büro. In Deutschland sei das nicht so stark ausgeprägt, denkt sie.

Als wir zum Thema Vorbilder kommen bemerkt Sofia, dass sie unter anderem promoviere, um später selbst einmal eine Vorbild-Funktion für junge Studentinnen übernehmen zu können. Sie versucht aus Architektinnen-Sicht positiv in die Zukunft zu blicken und hofft auf eine Verbesserung der Situation, bemerkt aber zugleich: „Ja, es ist eine Welt von Männern und das ist sehr schwer zu verändern.“ Momentan möchte Sofia nichts von Architekturbüros wissen. An ihrer letzten Arbeitsstelle ging es ihr zum Ende hin nicht gut, sie fühlte sich in ständiger Konkurrenz zu ihren männlichen Kollegen. Die angehende Professorin arbeitet momentan neben ihrer Doktorarbeit in einem Museum, wo sie sich sehr wohl fühlt.

Jungen Absolventinnen würde sie keine Illusionen in Bezug auf das Berufsbild machen und realistisch bleiben. Sie weist allerdings auf die große Bandbreite der Tätigkeitsfelder hin, welche die Architektur bietet. Frauen sollten ihre Fähigkeiten analysieren und die vielfältigen Möglichkeiten nutzen, die dieser Beruf mit sich bringt. „Ich glaube wir haben viel anzubieten als Frauen. Wir sind kreativ, wir sind frisch, wir haben eine besondere Sensibilität.“

„Man kann als Frau auch gut auf der Baustelle bestehen und man wird auch gehört.“

3.5 Barbara

Alter	41
Ausbildung	Studium Architektur Studium Kunstgeschichte
Berufliche Situation	Akademische Mitarbeiterin Universität Stuttgart
Familiäre Situation	Verheiratet, 2 Kinder

Interview am 28.01.2015



Barbara wird an ihrem Arbeitsplatz, am entsprechenden Institut, interviewt. Interessiert hat sie vor allem die Forschungsfrage des Projekts, allerdings sagt sie gleich zu Beginn, dass sie die Aussage, dass nur wenige Frauen im Architektenberuf ankommen, nicht unterstütze. Sie denkt, dass es eher weniger Frauen seien, die allein ein Büro gründen, „aber es kommen doch auch eine ganze Menge Frauen in den Büros an, aber ob sie da bleiben, ist wieder eine andere Frage.“ Barbara betrachtete das Thema auch jenseits der Architektur als relevant und sagt, dass auch in anderen traditionell männerdominierten Berufen weniger Frauen Karriere machen und dass nicht nur in der Architektur so vorkomme.

An dem Tag, an dem das Interview stattfindet, trägt Barbara nur wenig schwarz, versichert aber, dass sie sonst sehr viel schwarz trage. „Ich habe von 1993-2000 Architektur studiert und da war ganz klar, als wir alle Diplom gemacht haben, waren wir uniform in schwarz gekleidet. Und das war natürlich auch ganz praktisch, weil man mit wenig Kleidung immer überall passend angezogen war. Man hat sich erkannt. Ich hab danach Kunstgeschichte studiert, da ist es ähnlich.“ Ihr ästhetischer Geschmack hat sich nach eigenen Aussagen durch das Studium nicht verändert, sondern war von Beginn an so.

Das Berufsbild hat sich für Barbara in den letzten Jahrzehnten sehr gewandelt. „Man kann als Frau auch gut auf der Baustelle bestehen und man wird auch gehört. Man darf nicht so empfindlich sein, was manche Sprüche angeht. Ich weiß aber auch von männlichen Kollegen, dass die meist schlimmer sind, wenn Frauen nicht dabei sind.“ Um dabei ernst genommen zu werden, ist auch die Art und Weise wie man auftritt wichtig, sagt sie. Dabei ist richtiges Schuhwerk und entsprechende Kleidung auf der Baustelle Voraussetzung. „Wenn ich mich auf die Ebene beuge und den anderen respektiere, dann werde ich auch respektiert.“ Die Geschlechterverteilung war in den Büros die Barbara kennengelernt hat sehr ausgeglichen. „Da wo es aber weiterging, da wo es dann vielleicht um Büronachfolge ging, da sind die Frauen eigentlich nie berücksichtigt worden. Auch wenn sie besser waren und auch näher dran waren am Chef, waren die dann aber nicht Thema wenn es um die Nachbesetzung ging.“ Häufig war das Problem dafür aber eine Generationenfrage. Dazu sagt sie, dass Männer um die 60 Jahre denken, dass eine Frau traditionell ab einem Alter von Mitte 30 für eine gewisse Dauer ausfällt. Das klassische Familienbild diene hier als Vorbild, auch wenn man es gar nicht so lebe, meint sie.

„Ich habe auch mitbekommen, dass teilweise bei manchen Büros Halbzeit-Tätigkeiten gar nicht erwünscht werden und das auch ein Problem wird für die Mitarbeiterin, aber bei manchen Büros ist es auch eher ein Vorteil.“ Barbara denkt, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, die Verantwortung habe und eigenverantwortlich ein Projekt bearbeitet, in der Regel mehr leiste als die Stunden die ihr oder ihm vorgeschrieben werden. So könne es mit Halbzeitkräften auch klappen. „Die haben häufig mehr Verantwortung als eine halbe Stelle ausmachen würde.“

Zum Thema Familie und Beruf weist Barbara auch auf regionale Unterschiede hin. Sie hat all ihre positiven Erfahrungen als Architektin mit Familie in Hamburg gemacht. „Dort kann man es

mit anderen infrastrukturellen Einrichtungen schneller wieder schaffen in den Beruf einzusteigen als es, glaube ich, in Stuttgart überhaupt möglich ist. Das ist auch ein anderes Familienbild, das hier noch anders propagiert wird.“ Sie berichtet, dass sie mit ihrem damaligen Chef eine Vereinbarung hatte, laut der sie trotz voller Stelle an zwei Tagen in der Woche früher gehen konnte, um sich um die Kinder zu kümmern. Das hat nach ihren Aussagen auch gut geklappt, „aber dass es trotzdem immer Stress war und immer wenn man früher gegangen ist, denkt man über die Kollegen „Oh der kuckt schon wieder dass die früher geht“ auch wenn man vielleicht zwei Stunden früher angefangen hat. Es gibt so einen sozialen Druck in der deutschen Gesellschaft, der das einem schwer macht. Ich glaube aber nicht, dass das berufsspezifisch ist.“ Darüber hinaus erschwere der Kinderwunsch einer Architektin auch den Schritt in die Selbstständigkeit, denkt Barbara.

Die Sichtweise und die Lebensführung der Chefs, auch Barbara hatte nur männliche Führungspositionen erlebt, ist für die Akzeptanz den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und ihrem Familienleben gegenüber sehr entscheidend. Barbara hat in diesem Bereich sowohl gute als auch weniger positive Erfahrungen gemacht. Sie denkt, dass ein Chef der die Situation kennt, dass mal ein Kind krank wird und man früher von der Arbeit gehen muss, entsprechendes Verständnis dafür hat.

Selbstpräsentation hält Barbara als überaus wichtig in diesem Beruf. Auf die Frage, ob Frauen hier mehr Probleme haben als ihre männlichen Kollegen antwortet sie: „Ja wer drängt sich mehr in den Vordergrund ist doch da die Frage, oder? Sagen wir es mal so, die Frauen nehmen sich eher zurück, nicht alle, aber die meisten lassen den Männern die Bühne. Dadurch fallen sie nicht so auf. Die Frauen sind eher die, die fleißig sind und ihre Arbeit machen. Das ist aber alles sehr pauschal, es gibt solche und solche. Aber meine Erfahrung ist, dass Frauen ihren Erfolg nicht so ganz nach draußen präsentieren wie es ein Mann tut oder wie das meine Kollegen gemacht haben.“

Wie sehr der Beruf einen vereinnahmt, hält Barbara abhängig von mehreren Faktoren, wie der Bürogröße oder der Ausrichtung des Büros. Außerdem nimmt der Architektenberuf eine Zentralstelle zwischen vielen anderen Berufen ein und so wird ihm viel Verantwortung übertragen, die man nicht abends um 5 Uhr abgibt. „Ich glaube, dass das den Unterschied ausmacht. Entweder man liebt diesen Beruf und will was Neues schaffen [...] oder man macht es recht pragmatisch, das gibt es ja beides.“ Dennoch sei Architektur etwas, was einen immer umgibt und dem man sich nicht entziehen könne. Auch in ihrem Beruf als Architekturhistorikerin bewegt das Barbara immer und in den unterschiedlichsten Situationen. „Irgendwann macht es „plopp“, das muss nicht am Zeichentisch sein.“

Barbara berichtet, dass sie nach ihrem Architekturstudium eine Projektleiterstelle hatte, die sie letztendlich beendete, weil sie merkte, dass der Druck und die Streitigkeiten, die das „Schwarzbrot“ der Architekten bringt, einen erdrücken können. Bei den Architekten gehe es

darum, viel in wenig Zeit zu schaffen. Sie stellte sich die Frage, ob die Situation für sie in der Zukunft angenehmer oder immer schlimmer wird. Bedingt durch ihr Zweitstudium hat sie sich dazu entschieden, das zu tun, was sie wirklich interessiert, einen anderen Weg einzuschlagen und an die Universität zu gehen. Ob sie irgendwann wieder in ein Architekturbüro zurückkehrt, lässt sie sich offen.

Auf die Frage, ob der berufsspezifische Habitus in der Architektur besonders ausgeprägt ist antwortet Barbara mit einem abrupten und intuitiven „Ja!“. Äußern tut sich das zum einen für sie in der Kleidung, aber auch zum anderen in ästhetischen Fragen, die von der Allgemeinheit häufig anders gesehen werden. Einen Widerspruch des Habitus mit den geschlechterspezifischen Anforderungen an eine Frau sieht Barbara allerdings nicht. Männer und Frauen haben wohl unterschiedliche Vorstellungen des Berufs und des Berufsalltags. „Der Habitus liegt da glaube ich nicht in dem Fach selber. Die Frage ist tatsächlich, wieso kommen die Frauen in dem Beruf nicht weiter. [...] Ich weiß nicht was der Grund ist. Es sind vielleicht eher gesellschaftliche Verhaltensweisen, die man hat, die man mit dem Habitus verbinden kann, aber trotzdem steht man nicht an erster Stelle.“

Ein Ungleichgewicht der Geschlechter sei im Berufsalltag durchaus spürbar. Barbara denkt allerdings, dass das nicht unbedingt am Habitus des Architekten liege, sondern eher ein allgemeiner Habitus sei, der sich damit vermischt. „Das ist dieses Nachvorne-Stellen, sich präsentieren und sich trauen mehr zu fordern.“ Das sei eine allgemeine Feststellung von ihr. Im Beruf des Architekten, indem man häufig großem Druck ausgesetzt ist, sei es allerdings noch schwieriger, wenn man nicht dieses gewisse Rückgrat besitzt. „Man wird sehr stark aufgerieben in diesen verschiedenen Positionen zwischen Bauherrn, Bauherrnvertreter und Fachingenieuren und diesen ganzen Abhängigkeiten, ob es gut läuft oder schlecht läuft. [...] Das ist ein permanenter Stress und dafür dass man so viel Verantwortung hat, wird man unterbezahlt.“ Eine Frau denke wohl häufiger als ein Mann, dass sie sich so etwas nicht auf Dauer antun möchte. „Wenn sie in die Büros gucken, sehen sie kaum Leute, die älter sind als 50. Auch Männer nicht. Entweder machen sie selbst ein Büro auf oder sie suchen sich einen Job wo sie regelmäßige Arbeitszeiten haben. [...] Man entwickelt sich weiter und die Lebensumstände ändern sich. Vielleicht ist das, was man sich vorgestellt hat durch etwas anderes noch viel leichter zu erreichen. Vielleicht möchte man als Architekt noch mehr in die Baurechtsfragen hineingehen und studiert dann nochmal Jura.“ Sie merkt an, dass in anderen Bereichen wie auch dem Denkmalschutz die Arbeitszeiten geregelter seien und das Geld auch regelmäßig komme.

Angesprochen auf weibliche Rollenvorbilder sagt Barbara, müsse man immer bedenken, welche Kompromisse diese Frauen eingehen mussten, um an dieser Position zu sein. „In der Regel sind das Frauen ohne Kinder. Ich finde das schwierig. Ja, es fehlt an Vorbildern!“

Jungen Absolventinnen und Architektinnen gibt Barbara den Ratschlag immer das zu tun, was das Herz wolle. Man dürfe sich nicht davor scheuen, Dinge nochmal zu verändern, die nicht rund laufen. Wenn einem das erste Büro nicht gefällt, müsse man in ein anderes gehen, da jedes davon anders ist und anders funktioniere. Und wenn man spürt, „ok, das ist aber noch nicht das was ich will“ dürfe frau nicht denken, „ich bin jetzt aber Architektin und ich muss darauf stehen bleiben“. Stattdessen solle frau immer offen für eine Weiterentwicklung sein und "einfach hartnäckig bleiben.“

3.6 Auswertung und Analyse der Interviews

Nachdem in den Leitfadengesprächen die Meinungen und Sichtweisen der Befragten gesondert voneinander dargestellt sind, wird in diesem Kapitel ein Vergleich der Interviews in den wichtigsten Aspekten vorgenommen. Auffälligkeiten, Parallelen oder Unterschiede der Gespräche sollen aufgezeigt und untersucht werden. Grundlagen für diesen Vergleich bilden der Gesprächsleitfaden und die Themenfelder, die er beinhaltet und somit auch die theoretischen Grundgedanken zum Habitus. Neue Themenfelder, die sich durch die Interviews ergeben haben, werden ebenfalls im Vergleich beachtet.

Strukturdaten

Die befragten Frauen sind zwischen 28 und 58 Jahren alt. Sowohl angestellte als auch selbstständige Architektinnen sind vertreten. Von den 5 Frauen haben zwei einen Migrationshintergrund und können so interessante Vergleiche über die Grenzen Deutschlands hinaus ziehen. Zwei der befragten Architektinnen sind verheiratet und haben zugleich Kinder. Die anderen drei sind ledig.

Studium

Bei der Frage nach auffälligen Verhaltens- und Denkweisen, die man im Architekturstudium mitbekommt, nennen alle den Kleidungsstil. Die Tendenzen, dass viele Kommilitonen und Kommilitoninnen schwarz trugen, waren bei allen Befragten spürbar. Viele davon tragen bis heute auch gerne schwarz, allerdings haben drei Frauen ausdrücklich betont, dass nicht das Studium Grund für ihre Vorliebe zu dunkler Kleidung sei. Auch die beiden anderen Frauen haben sich ausdrücklich gegen vermeintliche Regeln beim Kleidungsstil ausgesprochen. Neben der Bekleidung wurde noch der ästhetische Geschmack genannt, der nach Aussage einer Architektin durch das Studium, beziehungsweise die lehrenden Personen, beeinflusst wurde. Eine andere Befragte wiederum betonte, dass ihr ästhetischer Geschmack in keiner auffälligen Weise durch das Studium geprägt wurde, sondern sich eher persönlich entwickelt hat.

Ebenfalls wurde die Arbeitsweise während des Studiums von drei Architektinnen erwähnt. Zum einen wurde die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung, je nach Interessengebiet, durch die freie Arbeitsweise genannt. Betont wurden aber auch die überlangen Arbeitszeiten, die unzähligen Nachtschichten und die mangelnde Freizeit während des Architekturstudiums. Neben dem Studium wurde von einer befragten Frau die Prägung durch ein Familienmitglied, in diesem Fall dem Vater erwähnt, der ebenfalls Architekt war und durch den sie bereits früh an den Beruf herangeführt wurde.

Auffällig war beim Thema Studium die Anmerkung einer Befragten, dass sie zu dieser Zeit nur Freunde hatte, die ebenfalls Architektur studierten, sodass auch in der Freizeit dies immer ein großes Thema war.

Berufsbild

Die Erfahrungen, die die befragten Frauen mit dem Berufsbild gemacht haben, waren sehr unterschiedlich und es entstanden zwei gegensätzliche Standpunkte. Die einen sprachen von eher positiven, die anderen von eher negativen Erlebnissen, die sie im Laufe der Zeit mit dem Berufsbild in der Architektur gemacht haben. Als unerlässlich wurden Kompetenz und Wille angesprochen, die man aufbringen müsse, um ernst genommen zu werden. Darüber hinaus dürfe man laut Barbara als Frau nicht sehr empfindlich sein, was Sprüche und Kommentare auf der Baustelle angeht. Sie ist auch der Überzeugung, dass eine Frau heutzutage auch gut auf einer Baustelle bestehen kann und auch „gehört wird“ (vgl. Barbara 2015). Andere befragte Architektinnen hatten dazu eine andere Meinung. Sie vertreten den Standpunkt, dass Frauen es schwerer im Beruf haben als ihre männlichen Kollegen und sie auch heute oft nicht ernst genommen werden. Es wurde auch erwähnt, dass junge und hübsche Frauen es besonders schwer hätten sich im Beruf Respekt und Anerkennung zu erarbeiten. Die überlangen Arbeitszeiten wurden als charakteristisches Merkmal des Berufsbildes in diesem Zusammenhang erneut genannt.

Erwähnt wird auffälliger Weise von nahezu allen Interviewpartnerinnen, dass der Architektenberuf mit überaus viel Druck und Stress verbunden ist und einen sehr stark in Beschlag nimmt, auch zeitlich gesehen (vgl. Anna 2015). Die 58-jährige Architektin Johanna beschreibt ihren Beruf darüber hinaus als kompromisslos und berichtet von sehr harten Umgangsweisen (vgl. Johanna 2015).

Die Art und Weise, wie man mit dem Stress und dem Druck des Berufs umgehen kann, wird von der Mehrheit der Frauen als wichtige Qualifikation für den Beruf bezeichnet. Zwei der befragten Architektinnen denken, dass Frauen im Umgang mit Stress und Druck größere Probleme haben als ihre männlichen Kollegen. Sie würden in solchen Momenten vieles persönlich nehmen und mehr darüber nachdenken, was andere von ihnen halten, meinen zwei der befragten Architektinnen. Dennoch betonen sie auch, dass die Frauen qualitativ gesehen keine Defizite den Männern gegenüber haben, es handle sich dabei nur um ein Problem des Selbstbewusstseins.

Kennzeichnend war auch, dass drei der befragten Frauen in diesem thematischen Zusammenhang betonten, dass der Architektenberuf stark unterbezahlt ist, für das was man alles dafür leistet.

Selbstpräsentation, Auftreten

Auf die Frage, wie wichtig es ist in welcher Art und Weise sich ein Architekt oder eine Architektin präsentiert und darstellt, waren sich die befragten Frauen einig. In diesem Beruf wird die Selbstpräsentation als überaus wichtig eingeschätzt. Eine gewisse Stärke und Überzeugungskraft, die in wichtigen Entscheidungssituationen von einem verlangt wird, wird angesprochen. Auch das Auftreten-Wollen und die ständige Präsentation der eigenen Person, wie auch der Arbeit, werden von zwei Architektinnen erwähnt.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden von den Architektinnen in diesem Bereich verschieden bewertet. Zum Teil wird die Meinung vertreten, dass es keine genderspezifischen Unterschiede in der Selbstdarstellung und -präsentation gibt. Es waren aber auch befragte Frauen der Ansicht, dass Männer sich mehr in den Vordergrund stellen als Frauen. Diese nehmen sich laut einer interviewten Architektin erfahrungsgemäß mehr zurück als ihre Kollegen und überlassen ihnen oft die Bühne (vgl. Barbara 2015). Ein weiterer Aspekt, der in diesem Zusammenhang aufgeführt wurde, ist die Unterscheidung von Mann und Frau in der öffentlichen Wahrnehmung. Hier hat eine der befragten Frauen die Erfahrung gemacht, dass ein Mann deutlich stärker im Bewusstsein der Öffentlichkeit steht als eine weibliche Kollegin, auch bei gemischten Partner-Büros. Von einer der Befragten wird auch angemerkt, dass es durchaus Unterschiede gibt bei der Selbstpräsentation zwischen den Geschlechtern. Dies sei aber nicht immer zwangsläufig zum Nachteil der Frauen.

Bemerkungen zum Auftreten und Verhalten von Architekten und Architektinnen ganz allgemein gab es nur wenig. Eine Ansicht war jedoch, dass bei Führungspositionen in diesem Beruf eine gewisse Strenge notwendig sei. Für Matchspiele und Überheblichkeiten auf der Baustelle wurden vor allem die männlichen Vertreter des Berufs beschuldigt. Sie würden gerne den Chef auf der Baustelle mimen und ihre Position entsprechend ausnutzen (vgl. Anna 2015).

Äußerlichkeiten

Einschätzungen zu auffälligen Äußerlichkeiten unter Architekten und Architektinnen gab es von den befragten Frauen nur selten. Die schwarze, beziehungsweise dunkle Kleidung, wurde wie bereits erwähnt, von den Interviewpartnerinnen als auffällig beschrieben. Darüber hinaus wurden noch weitere „typische“ Merkmale genannt, wie Frisur oder Brille, die aber nicht genauer ausgeführt wurden.

Vereinnahmung, Arbeitsweise

Die Vereinnahmung durch den Architektenberuf wurde überwiegend von den befragten Frauen bestätigt. Es wird die Meinung vertreten, dass man den Beruf und die damit verbundene Verantwortung nur schwer nach Feierabend abgeben kann, vor allem nicht wenn man selbstständig ist. Vielmehr sei man Rund-um-die-Uhr Architekt oder Architektin und der Beruf damit weit mehr als eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit. Eine gewisse Hingabe und Leidenschaft für die Architektur wird von den Frauen mehrmals angesprochen. „Du kannst nicht ein bisschen Architektur machen.“ (Johanna 2015) Auch die anderen interviewten Architektinnen sind der Meinung, dass man diesen Beruf in nahezu allen Lebenslagen auslebt. Für viele Kollegen steht der Architektenberuf an erster Stelle, was auch für die meisten in Ordnung ist, denkt die 28-jährige Sofia (vgl. Sofia 2015). Der Hinweis folgt, dass von einer Vereinnahmung des Berufs nicht nur Architektinnen und Architekten betroffen sind, sondern zumindest ebenso alle anderen künstlerischen Berufe.

Die überlangen und unregelmäßigen Arbeitszeiten finden in den Gesprächen große Bedeutung. Auch eine gewisse Form der Konkurrenz, sowohl innerhalb eines Architekturbüros, als auch zwischen Architekten und Architektinnen allgemein, wird von zwei der befragten Frauen angesprochen. Ein konstanter Wettbewerb und der sehr hohe Anspruch an sich selbst und an seine Arbeit, führen dazu, dass man bereit ist viel Zeit und Einsatz in seine Arbeit zu investieren. Und dennoch ist man „nie zufrieden mit dem was man macht.“ (Anna 2015) Von zwei Architektinnen wird im Interview angesprochen, dass diese extensive Arbeitsweise seit einiger Zeit auch schon während des Studiums praktiziert wird.

Als positive Eigenschaften, die den Frauen im Architekturberuf zugutekommt, wurde Sensibilität, Kreativität, Umsichtigkeit und Genauigkeit genannt. Außerdem seien Frauen fleißig und auch gefühlvoller als ihre männlichen Kollegen, so die Einschätzung der Architektinnen.

Vorbilder

Die meisten Architektinnen konnten für sich kein Vorbild nennen, da der Großteil der Frauen in höheren Positionen viele Kompromisse für ihren beruflichen Erfolg hinnehmen müssen und so nur bedingt als ein Vorbild dienen können. Genannt wurden vor allem abschreckende Beispiele, wie die populäre Architektin Zaha Hadid. Auch hier wurde der Vergleich mit anderen Berufen gezogen und so denkt die 30-jährige Christine, dass die Architektur in diesem Hinblick kein Einzelfall sei, stattdessen sei es ein verbreitetes Phänomen in Führungspositionen, dass Frauen etwas „Herbes und Harsches“ (vgl. Christine 2015) annehmen. Der Aspekt, dass viele erfolgreiche Architektinnen keine Familie, beziehungsweise Kinder haben, wird ebenfalls als problematisch, in Blick auf die Vorbildfunktion, bewertet.

Dennoch wurden auch interessante Aussagen zu scheinbar wünschenswerten und willkommenen Eigenschaften und Verhaltensweisen von Frauen getroffen. So sind sich die befragten Architektinnen mehrheitlich einig, dass Frauen sich nicht den Verhaltensweisen der

Männer anpassen dürfen, um erfolgreich zu sein. Das bedeutet, dass eine Architektin erst dann Vorbildfunktion erreichen kann, wenn sie selbst noch Frau bleibt und dennoch das System verändert (vgl. Christine 2015). Die Architektin Johanna denkt, dass auch Frauen aus dem Alltag, beziehungsweise aus dem familiären Umfeld Vorbildfunktionen für junge Frauen übernehmen können, indem sie zeigen, wie sie Familie und Beruf vereinbaren (vgl. Johanna 2015).

Habitus

Nachdem in den vorangegangenen Themenfeldern die Aussagen über Teilaspekte des fachspezifischen Habitus im Architektenberuf zusammengefasst wurden, geht es hier um die direkte Frage nach persönlichen Einschätzungen der befragten Frauen. Drei von ihnen waren überzeugt, dass eine besondere Ausprägung des Habitus in ihrem Beruf vorhanden ist. „Ich glaube, das ist so eine Krankheit. Entweder bist du drin, komplett drin, 100 %, oder du gehörst nicht dazu.“ (Sofia 2015) Benennen, beziehungsweise belegen konnten sie diese Aussage nur bedingt. Ein naheliegender Grund dafür ist, dass es sich um einen soziologischen Fachterminus handelt, der für Fachfremde eher schwierig zu greifen und zu benennen ist. Dennoch wurde im Zusammenhang mit dieser direkten Frage die aufopfernde, extensive Arbeitsweise innerhalb dieser Profession, als eine Ausprägung des fachspezifischen Habitus, von zwei der befragten Frauen, genannt.

Die Frage, ob die Identifikation mit dem geforderten spezifischen Habitus in der Architektur für Frauen schwerer ist als für Männer, wurde unterschiedlich bewertet. Drei der befragten Architektinnen sahen darin keinen grundlegenden Widerspruch, nur für eine sind die beiden Lebensweisen sehr konträr.

Familie und Beruf

Ein Thema, das bei jedem Gespräch erwähnt wurde, je nach persönlichem Hintergrund unterschiedlich stark, war die Vereinbarkeit des Architektenberufs mit der Familie. Dieses Themenfeld war nicht Teil des Leitfadens und dennoch war es für viele der befragten Frauen von großer Bedeutung in diesem thematischen Zusammenhang.

Mehrheitlich wurde die Meinung vertreten, dass es für eine Architektin kein Zwang zur Entscheidung zwischen Familie und Beruf geben darf. Eine Vereinbarkeit sei Frage der Organisation und des Willens. Als wichtige Voraussetzungen dafür werden sowohl entsprechende Betreuungsmöglichkeiten, als auch die Unterstützung des Vorgesetzten oder der Vorgesetzten genannt. Ein Problem, dass laut einer Architektin dabei häufig auftritt ist, dass das traditionelle Familienbild auch in der heutigen Zeit noch weit verbreitet ist und in gewisser Weise von einem erwartet wird, auch wenn man es gar nicht lebt (vgl. Barbara 2015).

Nur eine der Frauen sieht eine Familie als kaum vereinbar mit der klassischen Architektentätigkeit in einem traditionellen Büro an. Grund dafür sind vor allem die charakteristischen Arbeitszeiten in solchen Büros.

Zukunft

Die Zukunft der Architektinnen sehen die Interviewpartnerinnen gemischt. Es wird als Ratschlag genannt hartnäckig zu bleiben und Vorurteile mit Humor zu nehmen. Man dürfe außerdem nicht frustriert sein und nicht alles persönlich auf sich und sein Geschlecht beziehen.

Ein reines Frauenbüro als Reaktion auf die Überzahl an Männern bewerten die befragten Architektinnen unterschiedlich. Eine sieht es als interessante Option, eine andere hält es für den falschen Weg zur Emanzipation. Zwei der Befragten weisen darauf hin, dass junge Architektinnen sich nicht scheuen dürfen sich beruflich weiterzuentwickeln und nicht nur eine Arbeitsstelle in einem klassischen Architekturbüro anstreben dürfen. Stattdessen müssen Frauen ihre Potenziale und Stärken kennen und das breite berufliche Spektrum nutzen, dass die Architektur bietet.

3.7 Vergleich Innensicht – Außensicht

Im ersten Teil dieser Projektarbeit wurde anhand von Klischees, Vorstellungen und Erwartungen ein Architektenbild aus gesellschaftlicher und institutioneller Sicht erstellt. Nun soll anhand der empirisch ermittelten Daten überprüft werden, ob Architektinnen dieses Bild vertreten und wie sie damit umgehen.

Zum Thema Äußerlichkeiten kannten alle Frauen die Stereotypen, die es über Architekten gibt, angepasst hat sich nach eigenen Aussagen aber keine von ihnen. Bestätigt wurde das Bild der Außenwelt aber in Hinsicht auf die Arbeitsweise und den Einsatz, den man in diesem Beruf bringen sollte. Alle waren sich einig, dass diese Profession nicht nach Feierabend abgelegt werden kann und damit repräsentieren sie den 24-Stunden-Architekten, wie ihn sich die Gesellschaft und die Institutionen vorstellen. Als Grund dafür sehen die Architektinnen unter anderem die kreativen Entwurfsprozesse an, die überall und zu jederzeit stattfinden können. Dies bestätigt wiederum das Bild des Architekten, der immer sein Skizzenbuch und seinen Bleistift dabei hat, um eine Idee sofort festhalten zu können.

Die Meinungen zur, teilweise, extremen Arbeitsweise innerhalb der Profession waren gemischt. Die einen verspüren dabei keine Belastung oder Aufopferung. Andere Frauen wiederum bemerkten, dass sie zweitweise kraftlos und müde durch den Beruf wären. Dies wirke sich auch auf das Leben außerhalb des Berufsalltags aus. In diesem Zusammenhang fiel, wie zu erwarten, der Begriff der Leidenschaft. Wie in Kapitel 1.4.2. bereits erwähnt wurde, wird dieser Ausdruck gerne von Architekten in Hinblick auf die Ausübung des Berufs benutzt.

Bestätigt wurde von den befragten Frauen ebenfalls, dass der Beruf eine gewisse Offenheit und kommunikative Kompetenzen fordert. Angesprochen wurde von den Architektinnen Überzeugungskraft und Stärke, die in gewissen Situationen notwendig sei. Auch die Eigenschaft sich behaupten zu können, vor allem in Stress-Situationen, ist ihnen zufolge sehr wichtig. Rückgrat und Standhaftigkeit sind demzufolge für Architekten essentiell.

Das Auftreten-Wollen und das Bedürfnis, sich nach vorne in den Vordergrund zu stellen, wurde ebenfalls als charakteristische Eigenschaft eines Architekten genannt und bestätigt somit die Annahme in Kapitel 1.4.2. Die befragten Architektinnen waren teilweise der Meinung, dass bei Frauen diese egozentrischen Eigenschaften häufig nicht so stark ausgeprägt sind, wie bei Männern.

In Bezug auf die Arbeitsweise wurde ebenfalls der große Anspruch des Architekten an sich und an seine Arbeit bestätigt. Dieser Idealismus wurde zwar zum Teil als positiv und erhaltenswert empfunden, allerdings wurde er mitunter auch als Grund genannt, warum man bereit ist so viel Einsatz für diesen Beruf zu geben. Gelehrt und vermittelt wird dieser Idealismus den Architektinnen zufolge bereits in der Ausbildung an den Hochschulen. Bedingt durch die

Bereitschaft einen hohen zeitlichen Aufwand für den Architektenberuf aufzubringen und die, nach Aussagen der Architektinnen, schlechte Bezahlung, kann auch bei den befragten Architektinnen von einer intrinsischen Motivation ausgegangen werden, wie bereits in Kapitel 1.4.2. genannt wurde.

Gewisse Vorstellungen des Außenbildes zu charakterlichen Merkmalen und Auftretensweisen konnten nicht von den befragten Frauen bezeugt werden. Überhebliches und herablassendes Auftreten und gelegentliche Machtspiele auf der Baustelle wurden zwar erwähnt, wurden aber nicht als verbreitete Eigenschaft bestätigt.

Es wird deutlich, dass das Außenbild, also die institutionellen und gesellschaftlichen Vorstellungen eines Architekten, nicht in allen Punkten mit den Aussagen der befragten Frauen übereinstimmen. Deutlich bekräftigt wurden jedoch die Annahmen aus Kapitel 1.4.2. bei den Aspekten Arbeitsweise beziehungsweise -moral. Ein berufsspezifischer Habitus wird damit nachweislich bestätigt, auch wenn das Ausmaß der Ausprägung nur schwer einzuschätzen ist. Zum Thema Äußerlichkeiten wurden zwar die verbreiteten Vorstellungen genannt, identifizieren wollten sich die Frauen jedoch nicht damit. Dies weist auf eine Individualisierung innerhalb der modernen Gesellschaft hin und zeigt, dass der Berufshabitus vielmehr ausmacht als nur die äußere Erscheinung. Betrachtet man nämlich die Schwierigkeiten und Hürden, die die Architektinnen in den Interviews nannten, so ging es dabei vor allem um Verhaltens- und Denkweisen, denen eine größere Bedeutsamkeit zugeteilt wurde. Als Folge dessen kann man in Hinblick auf das vorliegende empirische Material und die These feststellen, dass der Berufshabitus weniger in seinen äußerlichen Merkmalen, als vielmehr in Form seiner Denk- und Verhaltensstrukturen Schwierigkeiten für Frauen bringen kann. Ob oder wie stark diese Erschwernisse von den Architektinnen empfunden werden variiert. Zusammenfassend kann man jedoch über die Meinung der Interviewpartnerinnen sagen, dass sich eine Frau in dieser Fachdisziplin behaupten muss. Einig waren sich die befragten Architektinnen auch darin, dass man die Vorurteile, die man als Frau im Architektenberuf erlebt, nicht an sich als Person heranlassen dürfe und bestmöglich mit Humor nehmen sollte.

Auffällig war durchaus, dass gerade in den typischen, vermeintlich unerlässlichen Eigenschaften eines Architekten die Frauen häufig Schwächen bei sich und ihren Geschlechtsgenossinnen zugegeben haben. Unter anderem gab es die Meinung, dass Frauen häufig nicht bereit dazu wären, ihr gesamten Privat- und Sozialleben ihrem Beruf unterzuordnen. Ein Aspekt, der jedoch scheinbar von der Berufswelt verlangt wird. Darüber hinaus bemerkten die Architektinnen, dass Frauen häufig empfindlich und selbstkritischer seien als Männer. Auch im Umgang mit Stress haben diese, nach Erfahrungen der Architektinnen, mehr Probleme im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Die Schwierigkeit in der Vereinbarung der Mutterrolle mit der intensiven Ausübung des Berufs wurde ebenfalls als geschlechtstypische Problematik für Frauen genannt. Diese Schwächen scheinen im ersten

Moment nicht mit dem klassischen Bild eines selbstherrlichen, egozentrischen Architekten zusammen zupassen. Genau an diesem Punkt müssen Frauen aber mit ihren natürlichen Eigenschaften überzeugen. In den Interviews berichteten die Architektinnen, dass zu den charakterlichen Stärken von Frauen unter anderem Genauigkeit, Umsichtigkeit und Sensibilität zählen. Diese Eigenschaften sind ebenso grundlegend für den Architektenberuf, auch wenn sie häufig in den Vorstellungen des klassischen Architekten unterschlagen werden.

4 SCHLUSSDISKUSSION UND AUSBLICK

Um das Missverhältnis der Geschlechter in der Architektur nach Beendigung der Ausbildung zu verbessern, muss untersucht werden, welche Schwierigkeiten und Hürden junge Absolventinnen nehmen müssen und welche Gründe es für sie geben kann, sich von ihrem erlernten Beruf abzuwenden.

Ziel war es mit dieser Arbeit einen Teilaspekt des Problems und dessen Ausmaße zu darzustellen. Geprüft wurde deshalb in wie weit der berufstypische Habitus einen Einfluss auf junge Architektinnen hat, ob er es speziell den Frauen schwer macht und somit womöglich dazu führt, dass sich viele von ihnen dem Beruf abwenden. Methodisch betrachtet, habe ich theoretische Überlegungen und empirische Daten aus fünf Interviews mit Architektinnen gegenüberstellt. Besonders deutlich ist geworden, dass die Frage, warum es so wenige Frauen in der Praxis der Architektur gibt, von sehr vielen Faktoren abhängig ist und es sich dabei um eine äußerst vielschichtige Problematik handelt.

Als eine Feststellung der Interviews kann zusammengefasst werden, dass es innerhalb der Gruppe der Architektinnen viele unterschiedliche Sichtweisen und Empfindungen gibt. Mit den Interviews wird diese Vielseitigkeit in Hinblick auf die Meinungen zur Situation der Frauen in der Architektur meiner Meinung nach sehr deutlich.

Ausgehend von den Interviews möchte ich in diesem abschließenden Teil unter anderem gewisse Auffälligkeiten und Fragen aufzeigen, die sich während der Gespräche mit den Architektinnen ergeben haben und womöglich über den Umfang des fachspezifischen Habitus hinausgehen. Dennoch sind diese meiner Meinung nach weitere Aspekte, welche die Dimension des Problems deutlich machen.

Ein großes Thema in vielen Gesprächen war die Vereinbarkeit von Familie und Architektenberuf. Angesprochen wurde von den Frauen dabei die tiefe Verankerung des klassischen Rollenverständnisses in der Gesellschaft, auch bei den Frauen selbst. So gibt es mehrere Vertreterinnen unterschiedlicher Frauenbilder und nicht alle von ihnen kämpfen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie sich in den Interviews herausgestellt hat, sind die Frauen, die sich allein auf ihre Karriere konzentrieren, eher ein Risiko für die anderen Frauen, da sie andere Standpunkte und Interessen vertreten. Häufig kommt es so in der Realität zu Problemen. In Folge dessen wird das Verhältnis zwischen Frauen von einer Interviewpartnerin als „besonders“ beschrieben (vgl. Anna 2015). Von Rivalität und Eifersucht ist die Rede, wenn eine Frau in einer höheren beruflichen Position ist als die andere. Fällt es Frauen schwer ihren Geschlechtsgenossinnen Erfolg zu gönnen? Die Frauen berichteten in den Interviews von solchen Erfahrungen, auch wenn es um privaten Erfolg geht. So haben offensichtlich einige Frauen Probleme damit, wenn andere es schaffen Beruf und Familie zu vereinbaren, sie selbst aber nicht.

Der Einschätzung einer der befragten Architektinnen zufolge wird die Bezeichnung der „Rabenmutter“ vor allem von Frauen verwendet. Ein weiterer Aspekt ist ebenfalls von diesem Begriff abzuleiten, denn in keiner anderen Sprache gibt es eine entsprechende Übersetzung für dieses deutsche Wort. Die Mutterrolle in Deutschland unterscheidet sich von ihren europäischen Nachbarländern und so ist die Frage einer der interviewten Architektinnen, ob es sich bei der niedrigen Zahl erfolgreicher Frauen im Beruf um ein deutsches Problem handelt, durchaus berechtigt. Ist die deutsche Mentalität Schuld, dass es Frauen schwer fällt sich beruflich zu verwirklichen und dennoch ein erfüllendes Familienleben zu führen? Eine umfassende Antwort beziehungsweise Stellungnahme zu diesem Thema ist im Rahmen dieses Kapitels nicht möglich, dennoch gibt es Zahlen, die solche eine Ansicht stützen. Die Abbildung 13 zeigt, dass im Vergleich zu vielen europäischen Nachbarländern in Deutschland weniger Kinder unter drei Jahren eine entsprechende Betreuungsstätte besuchen und stattdessen zuhause aufgezogen werden. Bei den Zahlen der erwerbstätigen Mütter, dargestellt in Abbildung 14, liegt Deutschland ebenfalls teilweise hinter den anderen europäischen Ländern.

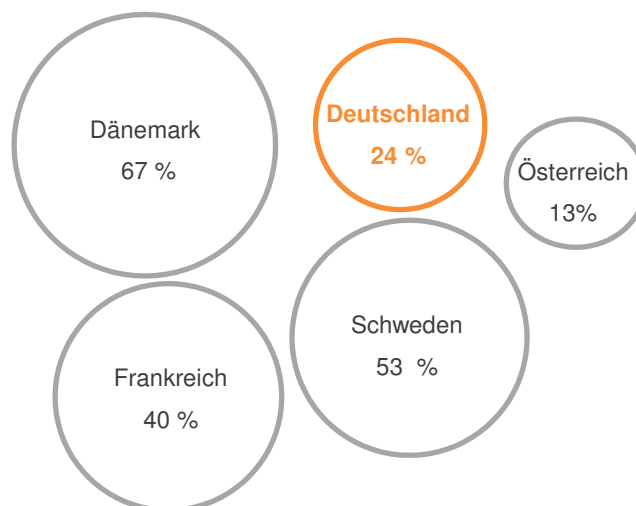


Abb. 13: Betreute Kleinkinder in Europa unter drei Jahren im Jahr 2012

Quelle: Eurostat 2014, eigene Darstellung

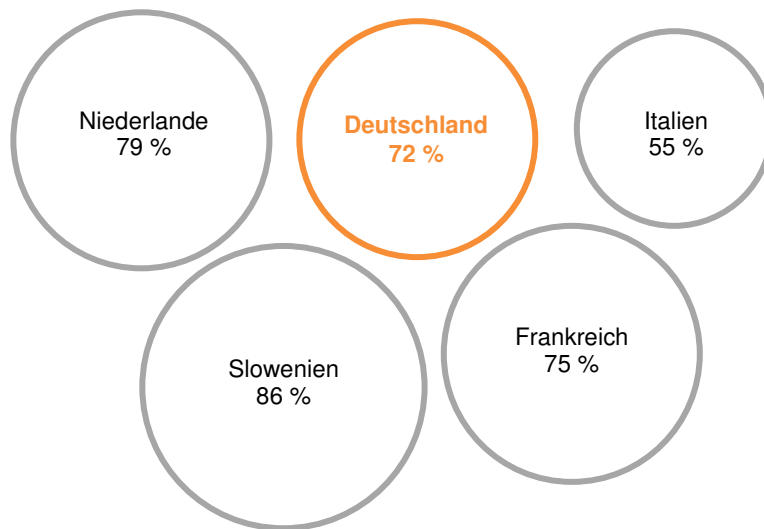


Abb. 14: Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen 24 und 49 Jahren

Quelle: WeltN24 GmbH, eigene Darstellung

Daten, die belegen könnten, dass es Architektinnen mit Kindern besonders schwer haben, weil diese womöglich nicht zum Berufsbild passen, gibt es nicht. Dabei kann man sich nur auf Erfahrungen und Empfindungen der einzelnen Frauen stützen. Dass gefühlt zu wenige Architektinnen mit Kindern und Familie vorhanden sind, wird auch in der Literatur angemerkt:

„Wenn wir uns umsehen, finden wir viele erfolgreiche Architektinnen und Professorinnen. Aber sobald wir Kinder haben, ändert sich die Situation. Die Tatsache, dass die Frau im Hinblick auf die Karriere eine andere Rolle erfüllt als der Mann ist unabdingbar. Wir Frauen müssen unser Leben und unsere Arbeit umstrukturieren, wenn wir Kinder haben.“
(Tezuka in Klullack 172 ff.)

Der Hinweis von Barbara, einer der interviewten Architektinnen, dass es sich bei diesen auffälligen, männlich geprägten Strukturen nicht allein um ein architektonisches Problem handelt, soll ebenfalls Erwähnung finden. Aus historischer Sicht sind die meisten Berufe, vor allem aber die technischen, von Männern beeinflusst und maßgeblich gebildet. Es sind demnach nicht allein die Architektinnen, die mit der Identifikation des gewünschten Berufsbild Probleme haben können und dies zeigt, dass dieser Missstand noch weiter verbreitet und damit auch noch akuter ist (vgl. Ihlen 2006:105 ff.). Dass der Frauenanteil an den Hochschulen im Fach der Architektur sich in den letzten Jahren so positiv entwickelt hat, ist ein erster, grundlegender Schritt. Es wird einige Jahre dauern, bis diese Mehrheit auch im Berufsleben

spürbar ist und dennoch müssen junge Frauen zunächst die Hürde des erfolgreichen Berufseinstiegs nehmen. Spätestens dann werden sie mit dem Berufsbild konfrontiert und müssen entscheiden wie sie damit umgehen. Da in der Zukunft immer mehr Frauen davon betroffen sein werden, kann davon ausgegangen werden, dass in Hinblick auf die These dieser Projektarbeit, der Berufshabitus kritisch hinterfragt und überdacht werden muss. Eine Relativierung der These ist dennoch unabdingbar. Betrachtet man den steigenden Anteil an Architekturstudentinnen an den deutschen Hochschulen in den letzten Jahren, so ist hypothetisch in absehbarer Zeit auch mit einem Anstieg des Frauenanteils in der Berufspraxis zu rechnen. Nach Einschätzungen der befragten Architektinnen wird sich das aber nicht weiter auf die Anzahl der Architektinnen in Führungspositionen auswirken. Die Frage, warum es so wenige Frauen in der Architektur an die Spitze schaffen, ist als ein vertiefender, weiterführender Hinweis durchaus nennenswert.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass durch die Interviews das traditionelle Berufsbild und die speziellen Strukturen unter den Architekten in Form eines spezifischen Habitus teilweise bestätigt wurden. Vor allem zum Thema Arbeitsmoral gab es die deutlichsten Übereinstimmungen. Dass diese Einstellung einer Mutterschaft sehr konträr gegenübersteht ist meiner Meinung nach sehr offensichtlich. Es ist durchaus Aufgabe und Chance der jungen Architektinnen das Berufsbild in der Architektur zu revolutionieren. Veränderungen in dieser Hinsicht sind durchaus in Gange, aber „die Geschwindigkeit, in der sich die Verhältnisse ändern, ist im Vergleich zu anderen Disziplinen eklatant langsam.“ (Kullack 2011: 6) Die gesellschaftliche Unterstützung, vor allem in Hinsicht auf die Familienthematik, ist meiner Meinung nach unabdingbar. Die Entwicklung und Modernisierung des Familienbildes und der Mutterrolle in Deutschland muss weiter voran gehen. Auch die Institutionen sollten ihre Pflichten und Verantwortungen zu diesem Thema annehmen und sich mit diesem Missstand befassen. Anstatt sich am Starsystem oder den männlichen Berufsvertretern zu orientieren, sollte jede Architektin ihren eigenen, individuellen Weg finden und dabei nicht vergessen, dass sie eine Frau ist und sich dafür auch nicht verstellen muss. Einig waren sich nämlich alle der befragten Architektinnen darin, dass Frauen keinesfalls die Verhaltensweisen der Männer übernehmen sollten, sondern stattdessen ihre Stärken bestmöglich für sich und ihren beruflichen Weg einsetzen sollten. Vermittelt und unterstützt werden sollten diese individuellen Entwicklungsweisen in der Zukunft noch mehr von den Hochschulen und den Berufsverbänden.

Mit dieser Projektarbeit möchte ich die Aufmerksamkeit auf diese Thematik lenken und zum Nachdenken anregen. Ein Bewusstmachen und Auseinandersetzen mit dem Berufsbild und dem dazugehörigen Habitus kann sich, meiner Meinung nach, sehr positiv auf die eigene individuelle Entwicklung auswirken. Hat man erst einmal erkannt, welche Vorstellungen und Anforderungen die Gesellschaft und Institutionen an diesen Beruf haben, kann man als junge Architektin mit diesen Ansprüchen umgehen, sie erfüllen oder durch die eigenen Stärken ergänzen und sich damit einzigartig machen.

5 Verzeichnisse

5.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Hochbauarchitektinnen und -architekten in Deutschland	2
Abb. 2: Entwicklung Architekturstudentinnen und -studenten in Deutschland	3
Abb. 3: Entwicklung Architekturabsolventinnen und -absolventen in Deutschland	3
Abb. 4: Architektinnen in den Führungspositionen deutscher Architekturbüros	4
Abb. 5: Frauen in der Architektur im europäischen Vergleich	5
Abb. 6: Gary Cooper als selbstsüchtiger Architekt in „The Fountainhead“	14
Abb. 7: Der Architekt als Werbefigur	15
Abb. 8: Le Corbusier	18
Abb. 9: Mies van der Rohe	18
Abb. 10: David Chipperfield	19
Abb. 11: Frank O. Gehry	19
Abb. 12: Skizzenhafte Zeichnungen vom Architekt Frank O. Gehry	21
Abb. 13: Betreute Kleinkinder in Europa unter drei Jahren im Jahr 2012	62
Abb. 14: Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen 24 und 49 Jahren	63

5.2 Quellenverzeichnis

Anna. 06.02.2015; Architektin, persönliches Interview.

ACE - Architects' Council of Europe 2012: The Architectural Profession in Europe 2012. A Sector Study Commissioned by the Architects' Council of Europe. Chapter 1: Architects in Europe. In: <http://www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study/>; 05.12.2014.

ACE - Architects' Council of Europe 2012: Frauen in der Architektur im europäischen Vergleich. In: <http://www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study/>; 05.12.2014.

AKBW - Architektenkammer Baden-Württemberg 2011: Architektengesetz, in der Fassung vom 28. März 2011 (GBl. S.152), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29.Juli 2014 (GBl. S. 378). In: <http://www.akbw.de/download/Architektengesetz.pdf>; 10.03.2015.

Atteslander, Peter 2006: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

BAK - Bundesarchitektenkammer e.V. 2013: Berufsbilder der Fachrichtungen – Definition freie Berufe. In: <http://www.bak.de/architekten/berufsbilder-der-fachrichtungen/definition-freie-berufe/>; 09.03.2015.

BAK - Bundesarchitektenkammer e.V. 2014a: Bundeskammerstatistik nach Geschlechtern, Stand 1.1.2014. In: <http://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/>; 10.12.2014.

BAK - Bundesarchitektenkammer e.V. 2014b: Hochbauarchitektinnen und -architekten in Deutschland. In: <https://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/architektenbefragungen/bundeskammerstatistik/bundeskammerstatistik-zum-01.01.2014-gesamt.pdf>; 01.12.2014.

BauNetz Media GmbH 2005: Halbgötter in Schwarz. Lesung und Gesprächsrunde in Köln. In: http://www.baunetz.de/meldungen/Meldungen-Lesung_und_Gespraechsrunde_in_Koeln_19473.html; 04.03.2015.

Baunetz Media GmbH 2014: Architektinnen in den Führungspositionen deutscher Architekturbüros. Büro Ranking National. In: <http://www.baunetz.de/ranking/>; 05.11.2014.

Baunetz Media GmbH 2011: David Chipperfield. In: http://www.baunetz.de/meldungen/Meldungen-Das_Personal_fuer_die_Venedig_Biennale_2012_2373621.html; 20.02.2015.

Barbara. 28.01.2015; Architektin, persönliches Interview.

BIO.com 2015: Le Corbusier. In: <http://www.biography.com/people/le-corbusier-9376609>; 20.02.2015.

Böhm, Hanna 2012: Architekt und Film. Dokumentation, Repräsentation, Set Design. In: Nerdinger, Winfried (Hg.): Der Architekt – Geschichte und Gegenwart eines Berufstandes. München: Prestel Verlag, Band 2, S. 695-711.

Bourdieu, Pierre 1987: Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, Pierre 1992a: Die feinen Unterschiede: Kritik an der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, Pierre 1992b: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA-Verlag.

Bourdieu, Pierre 1997: Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: Dölling, Irene; Kraus, Beate (Hg.) 1997: Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Christine. 21.01.2015; Architektin, persönliches Interview.

Destatis – Statistisches Bundesamt 2012: Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren. In: http://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen_architektur-bis-2013.pdf; 01.12.2014.

Destatis – Statistisches Bundesamt 2013: Entwicklung Architekturstudentinnen und -studenten in Deutschland. In: http://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/studierende_architektur_bisws201314.pdf; 01.12.2014.

Destatis – Statistisches Bundesamt 2012: Entwicklung Architekturabsolventinnen und -absolventen in Deutschland. In: http://www.bak.de/w/files/bak/07-daten-und-fakten/ausbildung/absolventen_architektur-bis-2013.pdf; 01.12.2014.

Detail- Das Architekturportal 2013: Denise Scott Brown fordert Pritzker Anerkennung. In: <http://www.detail.de/architektur/themen/denise-scott-brown-fordert-pritzker-erkennung-021008.html>; 18.05.2015.

Dörries, Cornelia 2011: DAB. Wenn Frauen nicht bauen. Architektinnen im Beruf. In: <http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen/>; 28.02.2015.

Ebster, Claus; Stalzer, Lieselotte 2003: Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. 2. Aufl., Wien: WUV-Universitätsverlag.

Eichhorn, Ulrike 2013: Architektinnen. Ihr Beruf. Ihr Leben. Berlin: Edition Eichhorn.

Eurostat 2014: Betreute Kleinkinder in Europa unter drei Jahren im Jahr 2012. In: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00185&language=de>; 10.01.2015.

Flick, Uwe 1991: Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München: Psychologie Verlags Union.

Fuchs-Heinritz, Werner; Klimke, Daniela; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt, Ottheim, Stäheli, Urs; Weischer, Christoph; Wienhold, Hanns (Hrsg.) 2011: Lexikon zur Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag.

Heß, Regine 2012: Vom Gedächtnis „großer Männer“ zur Inszenierung des Global Player - Der Architekt in der Moderne. In: Nerdinger, Winfried (Hg.): Der Architekt . Geschichte und Gegenwart eines Berufstandes. München: Prestel Verlag, Band 2, S. 447-462.

Ihsen, Susanne 2006: 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. Berlin: Wostock Verlag, S. 103-115.

Ihsen, Susanne 2008: Ingenieurinnen: Frauen in einer Männerdomäne. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. 2. Aufl., Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 791-797.

Jaeger, Friedrich 2009: Profession. In: Enzyklopädie der Neuzeit, Band 10. Stuttgart: Metzler Verlag, S. 431-434.

Jahnsen, Doris 1987: Ingenieurinnen. Frauen der Zukunft. Berlin: Walter de Gruyter.

Johanna. 02.02.2015; Architektin, persönliches Interview.

Joppien, Annett-Maud; Kirrkamm, Marina; Hornstein, Christel (Hg.) 2014: architektinnen. profil.werk. Leben. Wuppertal: Müller+Busmann.

Keller, Jenny 2014a: Der Architekt als Werbefigur. In: http://www.swiss-architects.com/architektur-news/meldungen/Der_Habitus_des_Architekten_2206; 18.02.2015.

Keller, Jenny 2014b: Skizzenhafte Zeichnungen vom Architekt Frank O. Gehry. In: http://www.swiss-architects.com/architekturnews/meldungen/Der_Habitus_des_Architekten_2206; 18.02.2015.

Kullack, Tanja (Hg.) 2011: Architektur – eine weibliche Profession. Berlin: jovis Verlag GmbH.

Konradin Medien GmbH 2014: Wortherkunft "Leiden". In: <http://www.wissen.de/wortherkunft/leiden>; 06.03.2015.

Krais, Beate; Gebauer, Gunter 2002: Habitus. Einsichten: Themen der Soziologie.
Bielefeld: Transcript.

Maasberg, Ute; Prinz Regina 2012: Aller Anfang sind wir. Wege von Architektinnen im 20. Jahrhundert. In: Nerdinger, Winfried (Hg.): Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufstandes. München: Prestel Verlag, Band 2, S. 635-650.

Mitteldeutsche Zeitung 2011: Mies van der Rohe. In: <http://www.mz-web.de/kultur/bauhaus-ausstellung-ueber-ludwig-mies-van-der-rohe,20642198,17506330.html>; 20.02.2015.

Nerdinger, Winfried (Hg.) 2012: Der Architekt. Geschichte und Gegenwart eines Berufstandes. München: Prestel Verlag.

Olbrich, Harald (Hg.) 1987: Architekt. In: Lexikon der Kunst, Band 1. Leipzig: E.A. Seemann Verlag, S. 239.

Ötsch, Silke 2013: ArchitektInnen zwischen Paternalismus und Kundenorientierung: Berufsethik, Finanzkriterien und die NutzerInnen in zeitgenössischen kapitalistischen Ökonomien. In: momentum Quarterly, Zeitschrift für Sozialen Fortschritt. Vol. 2, Nr. 4: S.183-195.

Portilla, Daniel 2012: Gary Cooper als selbstsüchtiger Architekt in „The Fountainhead“. In: <http://www.archdaily.com/267093/films-architecture-the-fountainhead/>; 05.11.2014.

Schützeichel, Rainer 2009: Die Profession der Architekten. In: FQS- Forum: Qualitative Sozialforschung. Vol. 10, Nr. 1, Art. 5.

Schumacher, Christina 2004: Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf. Bern/ Aarau: NFP 43, Forum Bildung und Beschäftigung, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Sofia. 03.02.2015; Architektin, persönliches Interview.

WeltN24 GmbH 2011: Erwerbstätige Mütter in Europa zwischen 24 und 49 Jahren. In: <http://www.welt.de/wirtschaft/article12732529/Drei-von-vier-Muettern-sind-in-Europa-erwerbstaetig.html>; 10.01.2015.

woont GmbH o.J.: Frank O. Gehry. In: <https://www.woont.com/de/Designer/Frank-Gehry-7934>; 20.02.2015.

Stimpel, Roland 2010: Wie werden Architekten in der Öffentlichkeit gesehen? Der Beruf und sein Ruf. In: <http://dabonline.de/2010/12/20/wie-werden-architekten-in-der-offentlichkeit-gesehen/>. 10.01.2015.

Tramitz, Christiane; Bachmann, Wolfgang; Myrzik, Ulrike 2011: "Architektur ist nämlich ganz einfach". 33 Architekten im Gespräch. München: Callwey.

Veil, Mechthild 2003: Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr. B 44/2003: S. 12-22.

Weresch, Katharina 2012: DAB. Rund um die Uhr gefordert. Frauen in der Architektur. In: <http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen/>; 25.02.2015.

6 Anhang

Leitfaden zur Durchführung der Interviews

- Was hat Sie dazu bewegt diesem Gespräch mit diesem Thema zuzusagen?
- Welche Verhaltens- und Denkformen wurden während Ihres Studiums vermittelt?
Arbeitsweise, Kleidungsstil, Sprachgebrauch
- Welche Erfahrungen haben Sie mit dem männlich geprägten Berufsbild?
- Mit welchen gesellschaftlichen beziehungsweise beruflichen Klischees und Vorurteilen werden Sie konfrontiert?
- Wie wichtig ist Auftreten, Selbstpräsentation und Image bei Architekten?
- Ist der Mythos des vereinnahmenden Kunstberufs noch zeitgemäß?
- Wie stark ist der berufsspezifische Habitus in der Architektur ausgeprägt?
- Warum fällt Frauen die Identifikation mit dem Architektenberuf offensichtlich schwerer als Männern?
- Welche Folge hat es, dass wenig weibliche Rollenvorbilder an den Hochschulen und im „Starsystem“ gibt?
- Wie sieht die Zukunft für Architektinnen aus?
- Was muss sich ändern, damit Architekturabsolventinnen erfolgreich im Berufsleben ankommen?