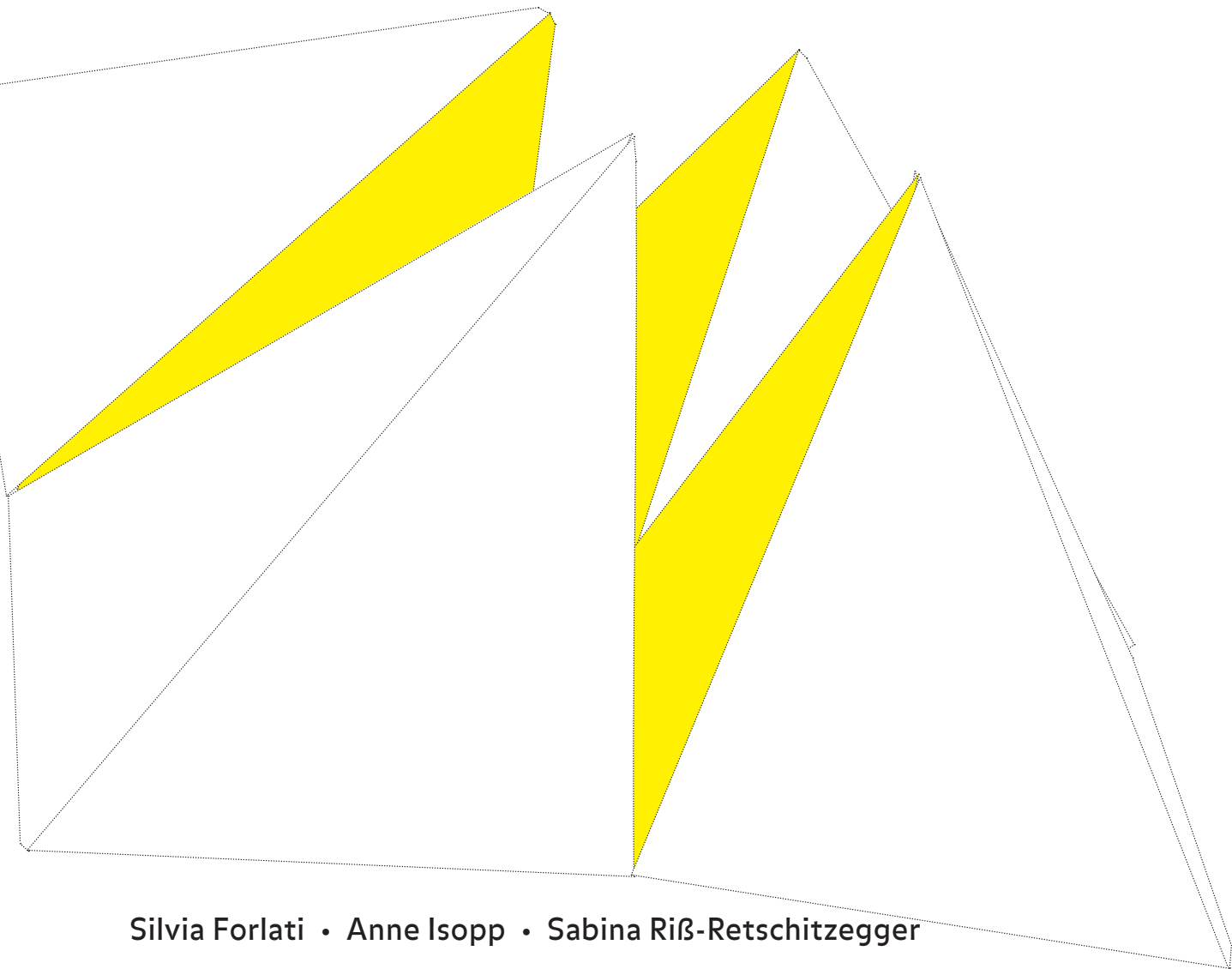


# Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie

STRATEGIEN, MODELLE UND ERFAHRUNGEN



Silvia Forlati • Anne Isopp • Sabina Riß-Retschitzegger

Berufliche Entscheidungen haben immer Auswirkungen auf das Familienleben und umgekehrt. Man kann solche Entscheidungen dem Zufall überlassen – das ist dann ein bisschen wie „Himmel oder Hölle“ spielen. Man kann aber auch bewusst Entscheidungen fällen, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Diese Broschüre soll bei der bewussten Entscheidungsfindung helfen und zu einer Sensibilisierung für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Architektur beitragen.

# Inhalt

Editorial .....	4
STATUS QUO .....	6
<b>STRATEGIEN UND MODELLE ZUR VEREINBARKEIT VON ARCHITEKTURBERUF UND FAMILIE</b>	
Erzähl uns, wie du alles unter einen Hut bringst .....	10
Auf der Suche nach Strategien der Vereinbarkeit	
Entscheidungsbaukasten .....	22
Strategische Alternativen	
ArchitektInnen im Profil .....	26
Individuelle Herangehensweisen und Erfahrungen	
<b>Ein Blick ins Ausland</b>	
Deutschland .....	58
Frankreich .....	59
Niederlande .....	60
Schweden .....	61
<b>ESSAY</b>	
Das Berufsfeld Architektur im Strukturwandel von Arbeit und Familie .....	64
Christoph Reinprecht	
Die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern bei ArchitektInnen .....	74
Ulrike Papouschek	
„Das ist eine reine Frage der Haltung.“ .....	83
Gespräch mit Christoph M. Achammer	
FAZIT UND EMPFEHLUNG .....	86
Weiterführende Literatur/Weblinks/Initiativen .....	88
Impressum .....	92

# Editorial

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich in vielen Berufen – nicht nur in der Architektur. Es scheint aber, dass die Architektur mit ihren spezifischen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit besonders erschwert. Klein strukturierte Büros – nur vier Prozent aller europäischen Architekturbüros bestehen aus mehr als fünf Leuten –, lange Arbeitszeiten, geringe Bezahlung, Unsicherheiten, Prekariat und überwiegende Selbstständigkeit gehören zu den charakteristischen Eigenschaften des Architekturberufs in allen europäischen Ländern. Diese Bedingungen führen dazu, dass viele ArchitektInnen, die innerhalb ihrer Familie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen haben, sich viel eher dazu entschließen, den Architekturberuf nicht mehr oder nur eingeschränkt auszuüben oder in andere Berufsfelder zu wechseln. Das belegen auch die Zahlen: In Europa liegt der Frauenanteil in der Architektur bei 36 Prozent; in Österreich sogar nur bei 18 Prozent, obwohl es mittlerweile mehr weibliche als männliche Architekturstudenten gibt.

## **STRATEGIEN UND MODELLE ZUR VEREINBARKEIT VON ARCHITEKTENBERUF UND FAMILIE**

Ziel dieser Studie war es, herauszufinden, welche berufsspezifischen Bedingungen in der Architektur Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben und mit welchen Modellen und Strategien ArchitektInnen in Österreich sich dieser Herausforderung stellen.

Anhand von **33 Fallbeispielen** (Interviews und Fragebögen) wurden Strategien und Erfahrungen von ArchitektInnen zusammengetragen, die zeigen, wie und unter welchen Umständen ein zufriedenstellendes Familien- und Berufsleben erreicht werden kann beziehungsweise in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Ein Blick ins Ausland zeigt, dass auch in der Architektur andere Länder weit fortschrittlicher und emanzipatorischer agieren als Österreich und dass es dadurch für ArchitektInnen beispielsweise in Schweden oder Frankreich einfacher ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Ob Anstellung oder Selbstständigkeit, das gewählte Arbeitsmodell hat einen starken Einfluss auf die Vereinbarkeit, ebenso die Frage der Arbeitszeit (Teilzeit oder Vollzeit) und der räumlichen Organisation. Jede Form hat ihre eigenen Vor- und Nachteile. Über Information, Austausch und Vernetzung wollen wir Lösungsstrategien vermitteln und zu einer breiten thematischen Bewusstseinsbildung anregen. Da gute Lösungen in aller Regel sehr individuell sind, haben wir ein **Entscheidungsbaukasten** zusammengestellt, aus dem ersichtlich ist, welche Voraussetzungen und welche Entscheidungen die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in welchem Maße beeinflussen.

### **EXPERTENINPUT**

Wenn Beruf und Familie sich nur schwer miteinander vereinbaren lassen, dann liegt das nicht nur an den erwähnten berufsspezifischen Parametern. Großen Einfluss haben auch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen jede Familie Arbeitszeit, Kinderbetreuung und Familienleben gestalten muss. In Österreich ist das traditionelle Rollenbild – immer noch ist in den meisten Fällen die Frau hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung – nach wie vor weit verbreitet. Zudem fördert die Politik lange Karenzzeiten und Teilzeitarbeit. Christoph Reinprecht weist in seinem Aufsatz darauf hin, dass in Österreich die Einkommen erwerbstätiger Frauen im Schnitt 24 Prozent unter denen von Männern liegen und Österreich damit neben Estland das Schlusslicht in Europa bildet. Die Architektur ist eine Profession, die von vielen Frauen wegen ihres liberalen Images gewählt wird und deren Realität für sie dann oft sehr desillusionierend sein kann. Reinprecht fordert, die ungeschriebenen Regeln und Handlungsmuster in der Architektur zu überdenken und in den Büros neue Arbeitsformen zu definieren; nur so lasse sich eine Verschiebung der Geschlechterrollen in der Profession und damit auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreichen. Großes Augenmerk im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit ist, wie Ulrike Papouschek in ihrem Aufsatz darlegt, auch auf die Arbeitszeitkultur in der Architektur zu legen: Erst wenn Konsens darüber herrsche, dass Architektur sich auch mit geregelten Arbeitszeiten betreiben lässt, sei die Vereinbarkeit mit dem Familienleben gegeben. Architekt Christoph Achammer ist davon überzeugt, dass mehr Frauen – bei gleichzeitiger Verantwortung für Kinder und Familie – erfolgreich in der Architektur tätig sein könnten, wenn sich einige Grundeinstellungen der Betroffenen ändern würden. Er hat dazu in seiner Firma eine Kernarbeitszeit von nur drei Stunden eingeführt.

### **NÄCHSTE HANDLUNGSSCHRITTE**

Welche Maßnahmen wären nun erforderlich, um die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Architektur zu schaffen? Die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen werden sich nur langsam ändern lassen, für neue Maßstäbe im Berufsfeld und in der täglichen beruflichen Praxis aber sind alle ArchitektInnen mitverantwortlich. Es bedarf einer kritischen Auseinandersetzung mit der Zeitkultur des Berufes (lange Arbeitszeiten) und dem Idealbild des Architekten als Künstler. Hilfreich für jeden Einzelnen – ob Architekt oder Architektin – wären ein größeres Bewusstsein für das Thema schon während der Ausbildung und ein strategischer Ansatz bei der Berufs- und Familienplanung auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit. Dazu soll diese Arbeit beitragen.

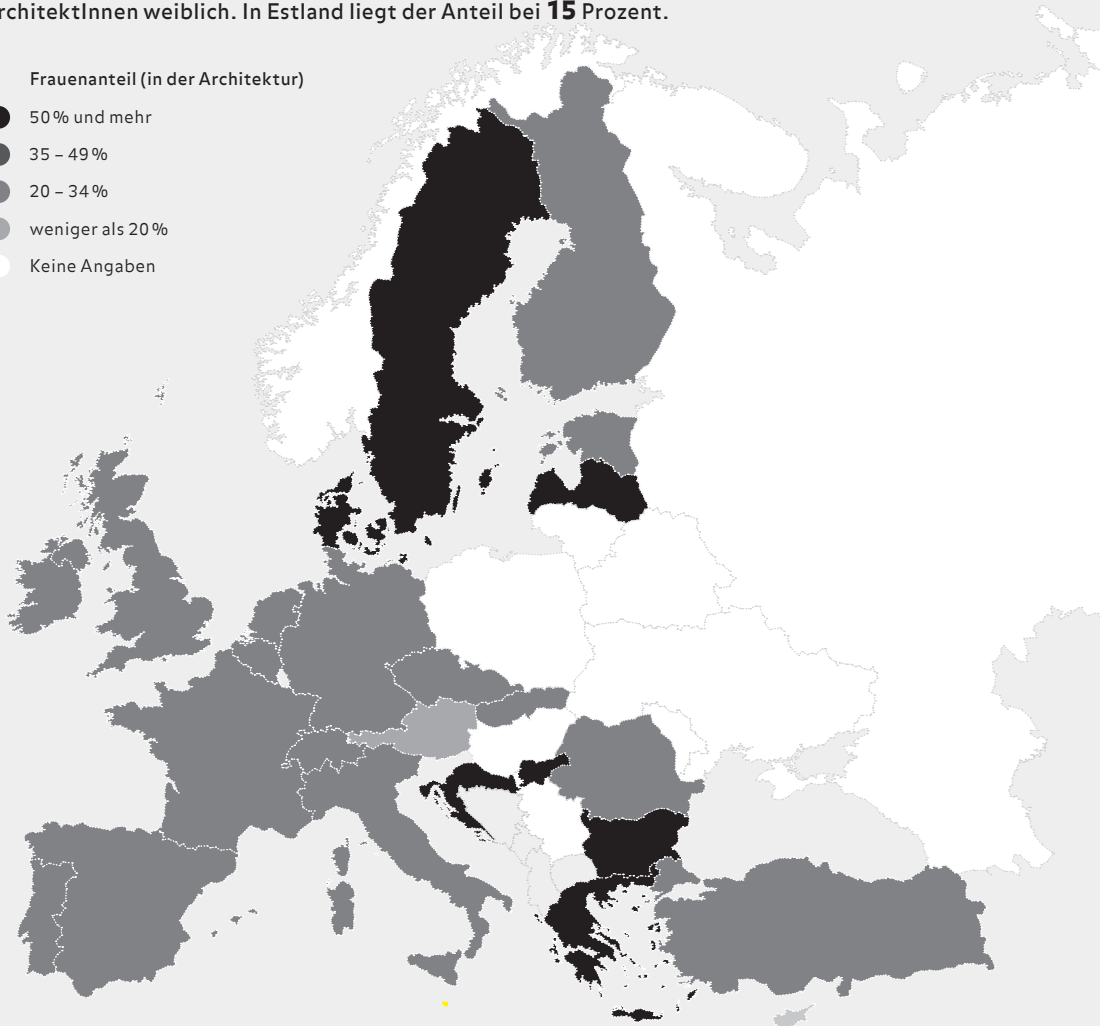
*Silvia Forlati, Anne Isopp, Sabina Riß-Retschitzegger*

# Status quo – ArchitektInnen in Europa

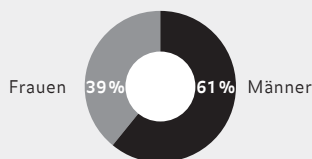
Österreich ist in Bezug auf den Frauenanteil in der Architektur gleich nach Estland europäisches Schlusslicht. Hierzulande sind gerade einmal **18** Prozent der ArchitektInnen weiblich. In Estland liegt der Anteil bei **15** Prozent.

Frauenanteil (in der Architektur)

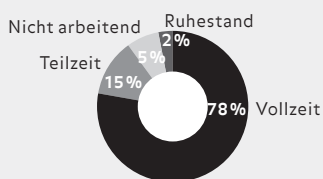
- 50 % und mehr
- 35 – 49 %
- 20 – 34 %
- weniger als 20 %
- Keine Angaben



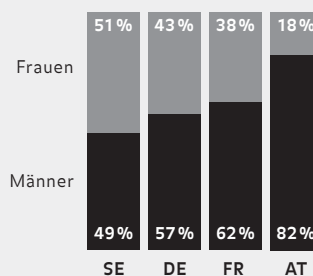
ArchitektInnen in der EU



Beschäftigungsverhältnis von ArchitektInnen in der EU



Anteil Architekten und Architektinnen



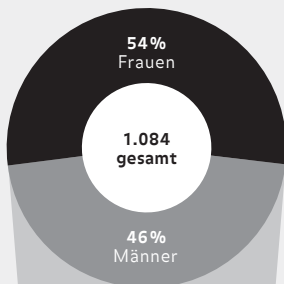
Anteil ArchitektInnen unter 40 Jahren



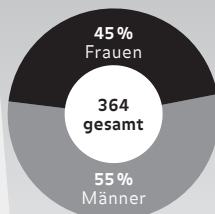
Quellen: Architects' Council of Europe, The architectural profession in Europe 2014

# Status quo – ArchitektInnen in Österreich

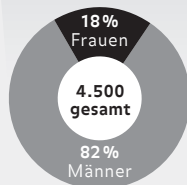
Architektur-Erstimmatrikulationen  
an wissenschaftlichen Universitäten



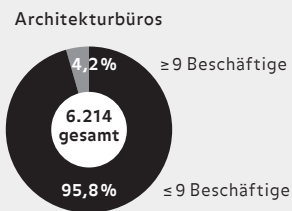
ArchitekturabsolventInnen 2011/12



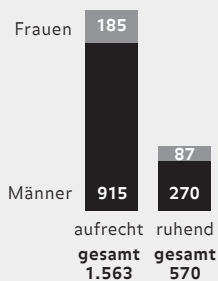
ZiviltechnikerInnen 2011/12



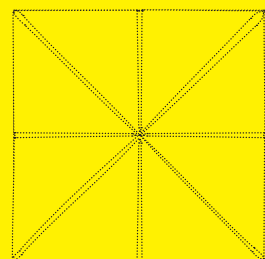
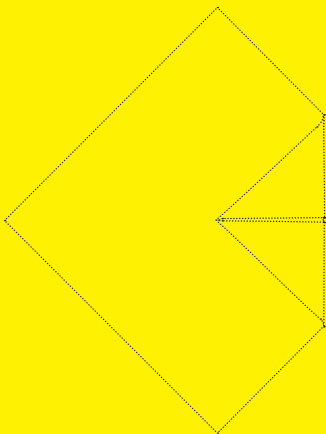
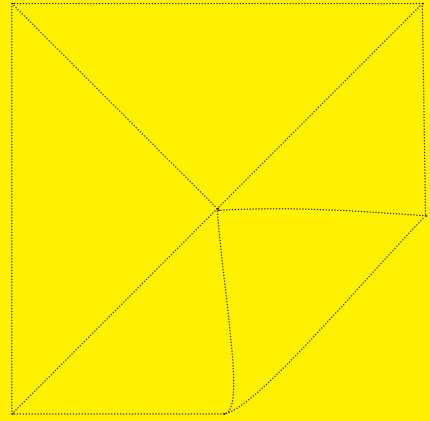
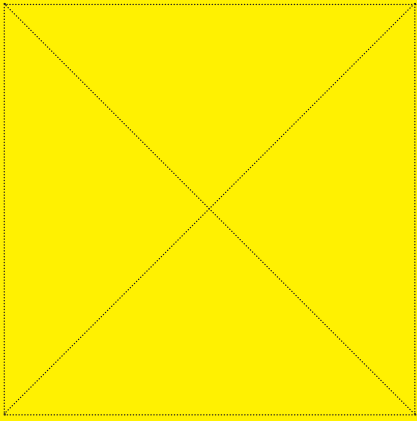
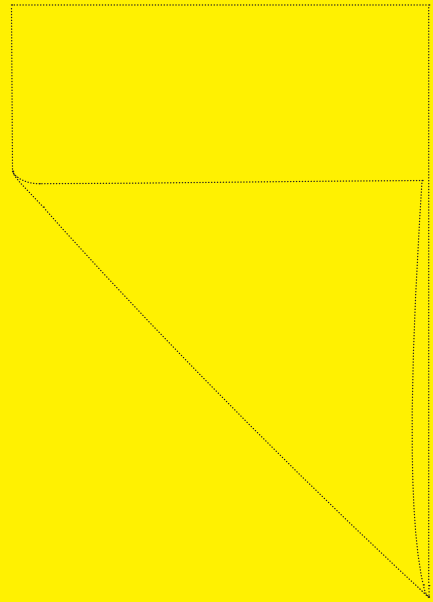
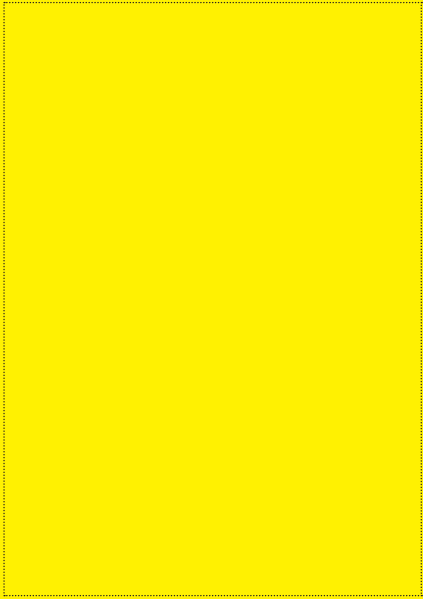
Insgesamt gibt es in Österreich 6.214 Architekturbüros.



Befugnisstand selbstständiger  
ArchitektInnen in Wien

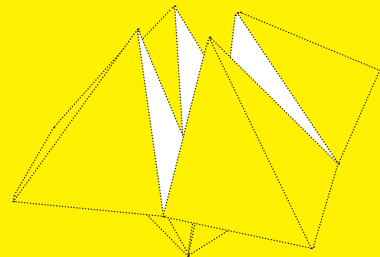
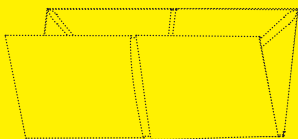
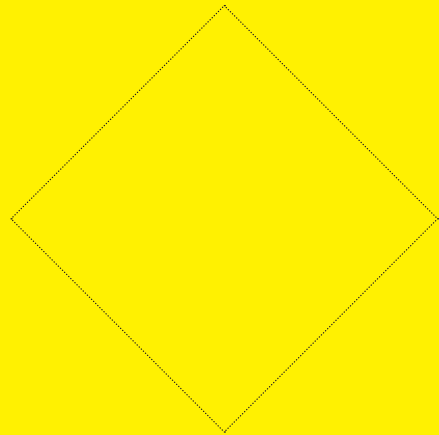
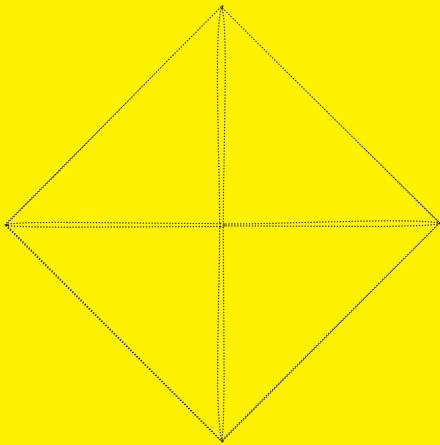


Bei den Ziviltechniker-Prüfungen und Vereidigungen gab es von 2012 auf 2013 einen sprunghaften Anstieg (in diesem Jahr fiel das kammereigene Pensionsystem weg): von **77** (2012) auf **125** (2013) also um fast 2/3 mehr. Noch signifikanter bei den Frauen: Ihr Anteil vervierfachte sich von 10 auf **37**.





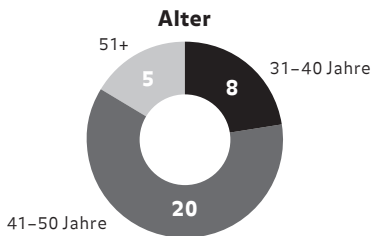
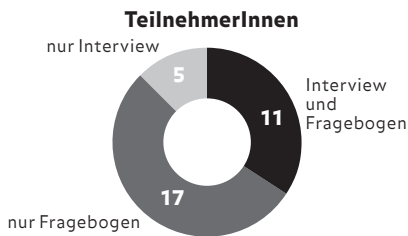
# Strategien und Modelle zur Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie



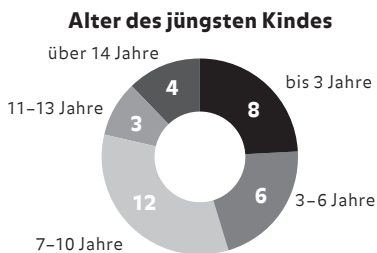
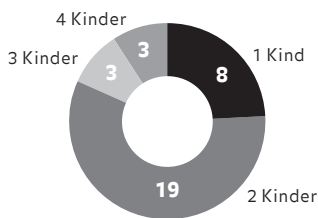
# **Erzähl uns, wie du alles unter einen Hut bringst**

Auf der Suche nach Modellen  
zur Vereinbarkeit von Familie und  
Beruf in der Architektur

## Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ Ziele und methodische Herangehensweisen



### Anzahl der Kinder bis Ende 2014



Um Modelle und Strategien herauszuarbeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben in der Architektur erlauben, wurden **individuelle Herangehensweisen, Strategien und Lebensplanungen von Architekten und Architektinnen mit Kindern untersucht und evaluiert**. Ziel des Projektes ist es, über Information, Austausch und Vernetzung Bewusstseinsbildung zu erreichen und Lösungsstrategien anzubieten. Die beiliegende Evaluierung erfolgt auf Basis von **28 Fragebögen und 15 semidirektiven Interviews**. Zusätzlich wurde eine Gruppendiskussion mit anschließender öffentlicher Diskussion veranstaltet.

Die InterviewpartnerInnen wurden zum Teil direkt und zum Teil auf Basis ihrer Antworten auf den Fragebögen kontaktiert. Kriterium für die Teilnahme war, dass sie zumindest eine Zeit lang die Hauptverantwortung für Kinder getragen haben. Vier Männer haben an der Studie teilgenommen. Sie wurden direkt kontaktiert.

### StudienteilnehmerInnen

- ➔ **33** ausgebildete ArchitektInnen mit Kindern.
- ➔ Durchschnittsalter **44** Jahre. Vorwiegend zwischen 41 und 50 Jahre alt und in Partnerschaft lebend. Drei TeilnehmerInnen sind alleinerziehend.
- ➔ Durchschnittliche Anzahl von Kindern: **2**. Knapp zwei Drittel haben zwei Kinder, vier TeilnehmerInnen haben ein Kind, drei haben drei Kinder und drei haben vier Kinder. Die jüngsten Kinder sind meistens unter zehn Jahre alt.
- ➔ Die große Mehrheit der TeilnehmerInnen haben ihren beruflichen **Standort in einer österreichischen Großstadt** (über 100.000 EinwohnerInnen).
- ➔ Alle TeilnehmerInnen haben ihre **Architekturausbildung abgeschlossen**. Trotzdem haben zehn von ihnen die Ziviltechnikerprüfung nicht abgelegt. Von den übrigen sind fünf trotz Ziviltechnikerprüfung nicht Mitglieder der Kammer, sieben haben ihre ZT-Befugnis ruhend gestellt, und letztlich haben zehn eine aufrechte ZT-Befugnis als ZiviltechnikerIn.

## BESCHÄFTIGUNGSFORM

Selbstständigkeit oder Anstellung? Selbstständigkeit erscheint den meisten als die beste Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Nur drei der 24 in der Architektur tätigen Befragten arbeiten in angestellten Verhältnissen. 23 sind selbstständige ArchitektInnen, wovon 18 ein eigenes Büro führen.

Die meisten ArchitektInnen bezeichnen die Entscheidung für ihre jeweilige Arbeitsform als frei gewählt. Nur eine Befragte meint, es sei „anders nicht möglich“ gewesen.

Ganz anders ist die Situation bei den BerufsfeldwechslerInnen: Hier arbeiten die meisten (sechs von sieben) in Angestelltenverhältnissen. Zwei gegensätzliche Muster sind in der Wahl der Berufsform erkennbar::

- ➔ Selbstständig werden, um die notwendige Zeitflexibilität und gleichzeitig qualitativ reizvolle Aufgaben zu haben.

*„Vollzeitarbeit ist für mich nicht mehr möglich, da ich mein Kind nicht in Ganztagsbetreuung geben möchte und mein Partner auch arbeiten gehen will. Halbtzeitjobs bieten kaum anspruchsvolle Aufgaben. Die Arbeit als Selbstständige ist angenehm, da ich mir die Zeit selber einteilen und auch nachts arbeiten kann, wenn es sein muss.“ – ARCHITEKTIN 32*

- ➔ Anstellung, um die notwendige Sicherheit zu gewährleisten.

*„Das Ziel war die Selbstständigkeit. Eine Folge der Kinder waren die Aufgabe der Selbstständigkeit und die Arbeit in einem Großbüro der monatlichen Einkünfte wegen.“ – ARCHITEKT 10*

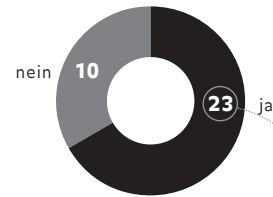
Der Druck der ungünstigen Arbeitszeiten, die geringe Bezahlung und der Mangel an Teilzeitstellen führen bei den Befragten oft zu einer traditionellen Rollenaufteilung in der Familie, bei der die Mütter die Hauptverantwortung für die Kinder tragen. Viele der befragten ArchitektInnen/Mütter arbeiten als kleine Selbstständige ohne viel Infrastruktur und Ressourcen. Im Rahmen des Workshops wurde dieses Modell mit dem Motto „Klein und allein“ beschrieben. Diese Modelle haben den Vorteil, dass man die Arbeitszeiten selbst gestalten kann.

*„Trotz allem denke ich, dass gerade die selbstständige Tätigkeit mehr Flexibilität als andere Arbeitsverhältnisse ermöglicht, um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen.“ – ARCHITEKTIN 25*

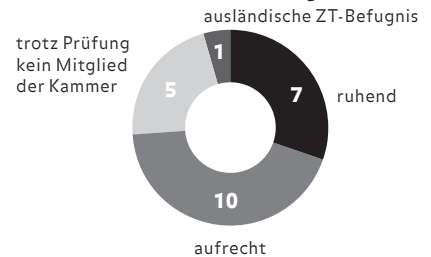
*„In der Selbstständigkeit ging das für mich nur, weil mein Lebens- und Büropartner mehr ‚Büro‘ und ich mehr ‚Familie‘ gemacht habe. Heute hat sich das ziemlich ausgeglichen.“ – ARCHITEKTIN 17*

Andererseits bedeutet „Klein und allein“, dass man mit den Schwierigkeiten einer kleinen Bürostruktur konfrontiert ist, in der man für alles selber verantwortlich ist. Durch die gleichzeitige Hauptverantwortung für die Kinder sind die zeitlichen Ressourcen meist begrenzt. Das erkennbare Risiko liegt in der daraus resultierenden schwächeren finanziellen Position gegenüber den Lebenspartnern, die durch die Kinder noch verstärkt wird. Somit werden berufliche und private Verantwortlichkeiten zur Doppelbelastung. Die Entwicklungsmöglichkeiten derart kleiner Strukturen bleiben extrem begrenzt, und zwischen den Partnern entsteht oft ein Ungleichgewicht.

### Ziviltechnikerprüfung



### Ziviltechnikerbefugnis

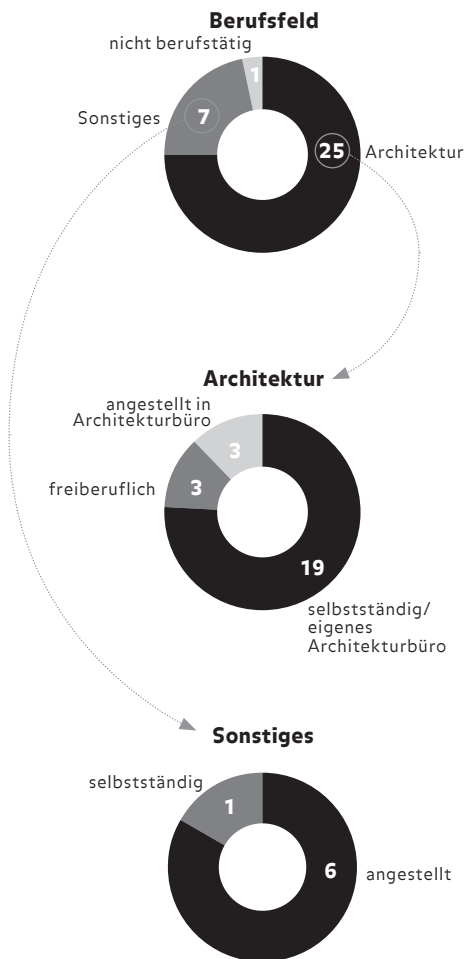


„Ich hätte gerne Mitarbeiter und früher gerne eine Büropartnerin gehabt. Ich wäre als Architektin gerne sichtbarer und finanziell unabhängig.“ – ARCHITEKTIN 6

„Der Lebenspartner arbeitet, um die Familie zu versorgen, und ist nie da.“ – ARCHITEKTIN 22

„Man muss darauf achten, dass die Familienarbeit nicht bei einer hängen bleibt, die wenig arbeitet, während der andere kaum beruflich zurücksteckt.“ – ARCHITEKTIN 25

## BERUFSFELD



Die Mehrheit der Befragten ist hauptberuflich als ArchitektIn tätig, zum Teil berufsübergreifend auch im Kulturmanagement oder in der Lehre (Architektur, Ökologie oder Yoga). Sechs haben der Architektur den Rücken gekehrt und sich in einem angrenzenden Berufsfeld positioniert: Projektentwicklung, Wissenschaft/Beratung, Lehre, Ökologie, PR-Beratung, Journalismus. Eine ist unfreiwillig nicht berufstätig. Alle Befragten, ausgenommen zwei, arbeiten in voller Eigenverantwortlichkeit. Die Motivation für diesen Berufsfeldwechsel ist jeweils im Spannungsfeld von Selbstständigkeit und Anstellung zu suchen: Entweder ließ sich anderswo leichter eine entsprechende Anstellung finden oder die Selbstständigkeit bot die Möglichkeit, den langen Arbeitszeiten in der Architektur zu entkommen.

„Ich habe ganz bewusst eine neue Richtung gesucht, außerhalb der klassischen Arbeit im Architekturbüro, eine fixe Anstellung mit dem Recht auf Pflegeurlaub und andere Vorteile und mit einem geregelten Zeitplan.“ – ARCHITEKTIN 21

Der Architektur den Rücken zu kehren ist keine einfache Wahl. Der Architekturberuf wird von den meisten als Beruf und Leidenschaft zugleich er- und gelebt. Die damit verbundene Entgrenzung zwischen Beruf und Privatleben reduziert die Möglichkeit der Vereinbarkeit, insbesondere wenn die Anforderungen an das Private durch die Kinder erhöht werden. Gleichzeitig fällt die Umorientierung besonders schwer, eben weil Architektur für die meisten eine Leidenschaft ist.

In den analysierten Fällen ist dieser Wechsel zwar mit Weiterbildung verbunden, wird aber dennoch zumeist als Verlust oder Notlösung empfunden:

„Es war für mich nicht möglich, weniger als 40 Stunden in einem Architekturbüro zu arbeiten, in der Folge musste ich mir andere Möglichkeiten suchen.“ – ARCHITEKTIN 27

„Ich hätte schon Architektin werden wollen ... Warum ich jetzt anderswo gelandet bin? Ob das nur an den Kindern liegt? Ich weiß es nicht – und eigentlich bin ich mit meinem Job höchst zufrieden.“ – ARCHITEKTIN 33

„Ich empfinde meine jetzige Arbeit als Ökologie- und Energiekonsultentin als sehr sinnvoll und befriedigend; mit dem kreativen Teil des Entwerfens hat das aber nichts mehr zu tun.“ – ARCHITEKTIN 20

„Ich war auf der Suche nach einem alternativen Berufsfeld und bin froh, doch wieder bei der Architektur gelandet zu sein!“ – ARCHITEKTIN 26

Im Durchschnitt arbeiten die Befragten 33,8 Stunden in der Woche, einige allerdings auch mehr als 40 Stunden. Besonders wichtig ist die Flexibilität der Arbeitszeit.

In einer Skala von 1 (hohe Flexibilität) bis 5 (keine Flexibilität) wird die gegebene Flexibilität der Arbeitszeiten im Durchschnitt mit 2,5 bewertet, aber von 21 der Befragten gleichwohl als „sehr relevant“ eingestuft. Die Leistbarkeit des Kinderbetreuungsangebotes ist für nur 16 der Befragten sehr relevant. Wenn Flexibilität gegeben ist, scheint es auch mit kleinen Kindern möglich, in einem 40-Stunden-Angestelltenverhältnis zu arbeiten, ohne nur als „technische Zeichnerin“ tätig zu sein (ARCHITEKTIN 12, siehe S. 50). Jedoch sind laut den Befragten die Möglichkeiten einer Anstellung mit flexiblen und/oder reduzierten Arbeitszeiten im Architekturberuf extrem begrenzt. Maßgeblich für die Entscheidung für die Selbstständigkeit oder einen Berufswechsel scheinen demnach das mangelnde Angebot an Teilzeitstellen und die „entgrenzte“ Arbeitszeitkultur im Architekturberuf zu sein. Insbesondere werden von den Befragten die folgenden Problemstellen identifiziert:

- ➔ Teilzeitstellen werden in diesem Beruf als „Ausnahmезustand“ gesehen (ARCHITEKTIN 31). Sie werden fast nur angeboten, wenn man schon vor der Geburt/Karenzzeit in dem Büro gearbeitet hat. Das heißt, die Möglichkeit weiterzuarbeiten hängt im Allgemeinen von der Wahl des Arbeitgebers vor der Geburt des Kindes ab und besteht nur, wenn in der gegebenen Struktur der Übergang von Vollzeit auf Teilzeit möglich ist. Neue Teilzeitstellen werden nicht oder so gut wie nicht angeboten (ARCHITEKTIN 27).
- ➔ Teilzeitarbeit geht oft mit einem Verlust an Verantwortung einher.

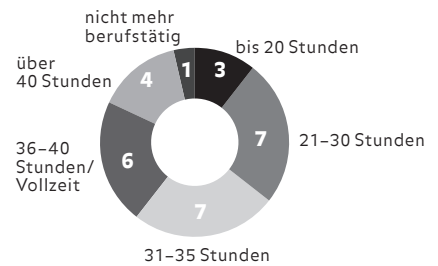
*„Leider erhält man bei Teilzeitarbeit keine verantwortungsvollen Aufgaben, ich wollte nicht die nächsten fünf bis zehn Jahre als ‚Zeichnerin‘ arbeiten.“ – ARCHITEKTIN 20*

Die mangelnde Kultur der Zeitbegrenzung betrifft die individuelle Ebene der ArbeitnehmerInnen ebenso wie die kollektive der Organisationen, das heißt die Arbeitgeber:

*„Ich wollte auf keinen Fall wieder in ein Architekturbüro zurück, wo Überstunden oder Wochenendarbeit gang und gäbe sind ...“ ARCHITEKTIN 20*

*„Nach der Karenz anfängliche Teilzeit mit 20 Stunden die Woche – das wurde zum Entlassungsgrund, da ich in dem Stundenausmaß nicht für die meinem Ausbildungsgrad entsprechende Projektleitung einsetzbar sei. Die im nächsten Job ausverhandelten 30 Stunden waren extrem stressig und nur bedingt möglich bzw. wurden vom Büro schleichend auf Vollzeitananspruch ausgeweitet.“ – ARCHITEKTIN 21*

**Wöchentliche Erwerbszeit**



## WIEDEREINSTIEG

Auch wenn der berufliche Schwerpunkt in der Architektur bleibt, bedeutet die Übernahme der Kinderverantwortung eine maßgebende Diskontinuität im Sinne von:

### a) Umgang mit der Zeit

- Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten („von ... bis“) und gleichzeitige Reduktion der Gesamtarbeitszeit.
- Erhöhter Druck in Bezug auf persönliche Effizienz und Prioritätensetzung.

### b) Änderung des Aufgabenfeldes, das heißt Delegieren und Öffentlichkeitsarbeit statt Baustelle und Projektarbeit, um mit der geringeren Zeit das Auslangen zu finden.

### c) Änderung der eigenen Erwartungen.

*„Arbeit relativiert sich und wird zum Luxus. [...] Ich hätte mich ohne Kinder nicht mit einer 20-Stunden-Stelle begnügt [...] meine Laufbahn als Architektin hätte sich wahrscheinlich anders entwickelt.“ – ARCHITEKTIN 22*

### d) Verringerte Aufstiegsmöglichkeiten durch tatsächliche reduzierte Verfügbarkeit, aber auch infolge von Vorurteilen.

*„Dass ich meine Tochter sehr spät (mit 44 Jahren) bekommen habe, hat sehr geholfen, seither hat sich meine berufliche Karriere nicht mehr verbessert. Aber ich hatte schon viel erreicht.“ ARCHITEKTIN 30*

*„Aufstiegsmöglichkeiten sind dennoch begrenzt, das liegt hauptsächlich an Vorurteilen.“ – ARCHITEKTIN 12*

**Vorbilder fehlen.** Wo es sie gibt, sind es eher negative, kaum jedoch architektur-spezifische – Väter, die selbstständig waren, Mütter, die gearbeitet haben, oder Freunde, die Kinder haben. Das einzige genannte relevante Vorbild im Architekturberuf betrifft Projektleiterinnen mit Kindern in ausländischen Büros (ARCHITEKTIN 12). **Weniger als die Hälfte der ArchitektInnen waren in irgendeiner Weise auf die Berufstätigkeit in Kombination mit Elternschaft vorbereitet.**

*„Ich war definitiv nicht auf Mutterschaft vorbereitet – niemand [...], den ich kannte, hatte ein Kind. Ich war sehr gut darauf vorbereitet, viel und hart zu arbeiten.“ – ARCHITEKTIN 5*

*„Ich hab es mir leichter vorgestellt. Meiner Mutter habe ich nicht geglaubt.“ – ARCHITEKTIN 6*

### Als unerwartet schwierig wurden empfunden:

- Die organisatorischen Aspekte der Kombination von Elternschaft und Berufstätigkeit. Familiäre Verpflichtungen und Notfälle müssen koordiniert und gemanagt, eventuell Vertretungen organisiert werden, das Ganze wird als „Jonglieren“ oder „organisatorischer Kraftakt“ beschrieben.
- Das Auskommen mit der verfügbaren Zeit. Es gibt kein „open end“ mehr, die vorhandene Zeit muss richtig investiert werden. In der Selbstständigkeit heißt es aber, dass „allgemeine“ Arbeiten (Marketing, Steuer, Fortbildung, Netzwerken, Akquise etc.) nicht

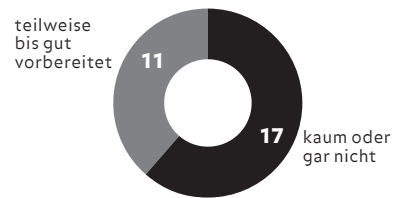
auch proportional zurückgehen, wenn man insgesamt weniger arbeitet. „Daher verschiebt sich das Verhältnis von bezahlter zu unbezahlter Arbeit in die negative Richtung“, auch in der Erwerbsarbeit selbst (ARCHITEKTIN 25). Auch in Angestelltenverhältnissen erhöht sich der Druck, den Arbeitsalltag effizient zu gestalten; das bedingt den Verlust von Pufferzeiten wie Mittags- oder Kaffeepausen und führt als Konsequenz zu einem Verlust von Sozialbeziehungen im Arbeitsalltag (ARCHITEKTIN 3).

- ➔ Das Annehmen der Mutterrolle und der kontinuierliche Wechsel zwischen Elternsein und Architektsein. Thematisiert wurden auch die Reduzierung der beruflichen Identität und die mangelnde Akzeptanz des Umfeldes, wenn man beide Rollen annehmen will.

„[Es war unerwartet schwierig,] zuzugeben, dass ich noch andere Rollen habe als die der immer bereitstehenden Architektin.“ – ARCHITEKTIN 19  
 „[...] der permanente Wechsel zwischen dem ‚erwarteten‘ Rollenbild der Mutter und dem im Berufsleben.“ – ARCHITEKTIN 24  
 „Vorurteile beim Wiedereinstieg, sowohl von Arbeitgebern als auch von anderen Eltern: ‚Wie soll das gehen mit zwei kleinen Kindern?‘“ ARCHITEKTIN 25

- ➔ Auf der privaten Ebene das Erreichen einer ausgeglichenen und fairen Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit mit dem Lebenspartner. Hier scheinen die traditionellen Muster immer noch stark verankert zu sein. Auch aufgrund der „progressiven“ Selbstdarstellung der Architekten wird das Thema Gleichberechtigung leicht unterschätzt.

**Inwieweit warst du auf Berufstätigkeit in Kombination mit Elternschaft vorbereitet?**

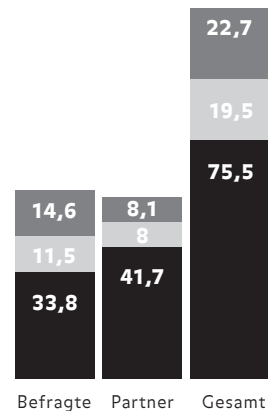


## FAMILIE UND HAUSHALT

Die Befragten arbeiten beruflich im Durchschnitt acht Wochenstunden weniger als ihre Lebenspartner. Fünf Partner arbeiten Teilzeit, 21 Vollzeit und einer unregelmäßig. Allerdings leisten die Befragten im Durchschnitt 11,5 Wochenstunden Hausarbeit, das sind 59 Prozent der gesamten Arbeitszeit für Familie und Haushalt. Zusätzlich wenden sie im Schnitt 14,6 Wochenstunden für die Kinderbetreuung auf, das sind 64 Prozent der Kinderbetreuungszeit, die von der Familie selbst abgedeckt werden. In Summe leisten die Befragten somit im Durchschnitt zehn Wochenstunden unbezahlte Arbeit mehr für Haushalt und Familie als ihre Lebenspartner und arbeiten damit insgesamt zwei Wochenstunden mehr als ihre Partner. Nur zwei der Befragten tragen mehr als 50 Prozent der familiären Lebenskosten. In neun Fällen tragen beide Lebenspartner die Lebenskosten zu gleichen Teilen, die restlichen Befragten tragen weniger als die Hälfte bei. Bei elf der Befragten ist der Lebenspartner ebenfalls Architekt. Von diesen elf arbeitet mehr als die Hälfte mit ihm/ihr zusammen in einem eigenen Büro. Dass Lebens- und Berufspartnerschaften ineinandergreifen, scheint – wie die Befragung zeigt – in der Architektur üblich zu sein, es ermöglicht eine besondere Verbindung von Privatem und Beruflichem und kann die Vereinbarkeit unterstützen.

(Was hat sich mit den Kindern geändert?) „Es war notwendig, Privatleben und Beruf stärker zu verweben.“ – ARCHITEKTIN 29

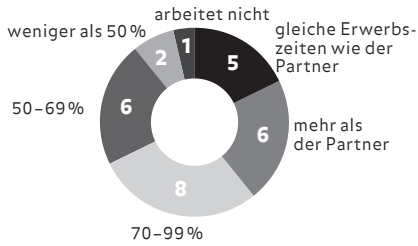
**Durchschnittliche Verteilung der Arbeitsstunden**



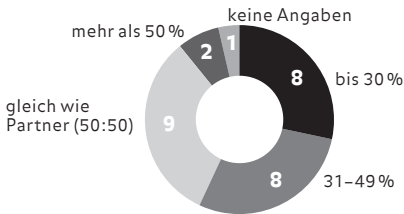
Sorgezeit für Kinder  
 Arbeitszeit für den Haushalt  
 Erwerbsarbeitszeit



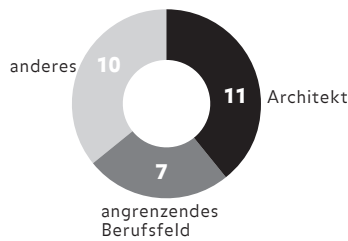
### Vergleich Erwerbszeiten



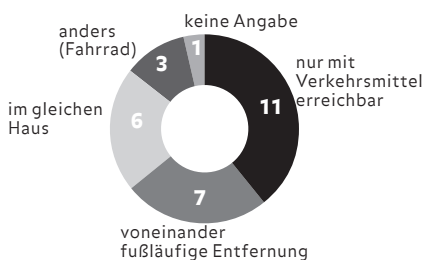
### Beitrag zur Finanzierung der Lebenskosten



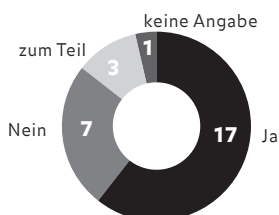
### Beruf Partner/anderer Elternteil



### Verbindung Wohn- und Arbeitsort



### Klare Abgrenzung Arbeit und Privat?



Dabei geht es insbesondere um Modelle, bei denen Elternrolle und berufliche Rolle leicht mit dem Partner getauscht werden können. Somit kann relativ unproblematisch ein Gleichgewicht zwischen den Partnern in beiden Bereichen (Beruf, Privatleben) erreicht werden, da nicht das Einverständnis eines Dritten notwendig ist.

Schwieriger wird es bei Architektenpaaren, wenn man getrennte berufliche Wege geht. Hier scheinen sich die Schwierigkeiten zu summieren, da beide Partner vom Mangel an Teilzeitmöglichkeiten betroffen und mit den genannten schwierigen beruflichen Bedingungen konfrontiert sind. Einige Befragte versuchen, sich den notwendigen Wechsel zwischen Elternrolle und beruflicher Rolle zu erleichtern, indem sie Arbeits- und Wohnort nahe beieinander halten. Es geht um kurze Distanzen sowie um „Live/Work“-Situationen, in denen Büro und Wohnung im gleichen Haus liegen. Dieses Modell kommt besonders zum Tragen, wenn mit dem Partner gemeinsam ein Büro geführt wird, und ist eine wesentliche Grundlage der Vereinbarkeit. Der Erfolg dieser Strategie der Verortung ist letztlich auch in der Kinderanzahl ablesbar: ARCHITEKTIN 29 zum Beispiel hat drei Kinder zwischen neun und 11 Jahren und leitet ein eigenes Büro mit dem Partner; sie arbeitet 50 Wochenstunden, die Familie wohnt im gleichen Haus. ARCHITEKTIN 7 (siehe S. 40) hat vier Kinder; das Büro, das sie jetzt leitet, hat sie mit dem Partner gemeinsam aufgebaut. Zur Vereinbarung von Beruf und Familie haben beide bewusst die Wahl getroffen, in der Stadt zu wohnen und Büro und Wohnung nebeneinander anzulegen. Zusätzlich wurde ganz klar festgelegt, dass beide sich bei der Kinderbetreuung im 24-Stunden-Takt abwechseln. Damit konnten sich beide Partner jeden zweiten Tag zu 100 Prozent auf das Büro konzentrieren. Ambivalent scheint es zu sein, wenn der Arbeitsplatz innerhalb der Wohnung angelegt ist. Wohnen und arbeiten in einer Wohnung mit kleinem Kind kann sehr praktisch sein, ist langfristig aber keine zufriedenstellende Lösung.

Physische Nähe und kurze Wege können zu Vereinbarkeit beitragen und wesentliche Qualitäten im Alltag ermöglichen:

*„Ein eigenes Büro in der Nähe der Wohnung: Das mittlerweile 15-Jährige Kind kann jederzeit im Büro vorbeischaun, und mittags essen wir als Familie gemeinsam zu Hause inklusive täglichem Mittagsschlaf! Ein unglaublicher Luxus.“ – ARCHITEKTIN 17*

Die oben beschriebenen Strategien sehen im Verweben von Privatem und Beruflichem die Chance, beide Situationen erfolgreich zu managen. Am anderen Ende des Spektrums gibt es aber Befragte, deren Strategie in die entgegengesetzte Richtung geht. Für sie ist das „Zulassen“ einer klaren Trennung zwischen Beruf und Privatleben wesentlich. Zu dieser Trennung kommt es jedoch für ArchitektInnen nicht von selbst, man muss sich intensiv damit auseinandersetzen.

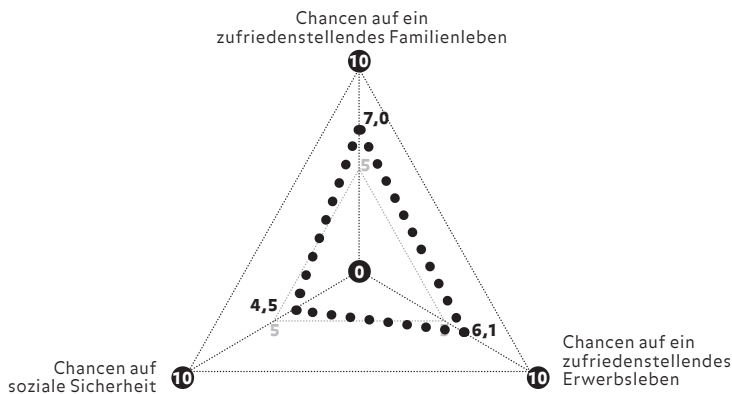
*„Die Trennung von Beruf und Sozialleben/Familie zulassen; sich intensiv mit Zeitmanagement und Kommunikationsstrukturen im Büro auseinandersetzen, damit Termine auch ohne Überstunden und Wochenendarbeit eingehalten und die wichtigen Informationen innerhalb der Kernarbeitszeit ausgetauscht werden können.“ – ARCHITEKTIN 31*

## Einschätzung der Vereinbarkeit/ Vereinbarkeit als Chance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in dieser Studie von den Befragten auf Basis der folgenden Kriterien<sup>1</sup> eingeschätzt:

- ➔ Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben, gemessen an den Möglichkeiten, Erwerbszeit und Betreuungsaufgaben zu koordinieren, sowie an Ausmaß und Qualität der Familienzeit.
- ➔ Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben, gemessen an Aufstiegsmöglichkeiten, Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen, beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress.
- ➔ Ausmaß der sozialen Sicherheit gemessen an Pensionsanspruch, Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit und Krankheit.

### EINSCHÄTZUNG VEREINBARKEIT



Einschätzungsskala 10: sehr gut, 5: neutral, 1: schlecht

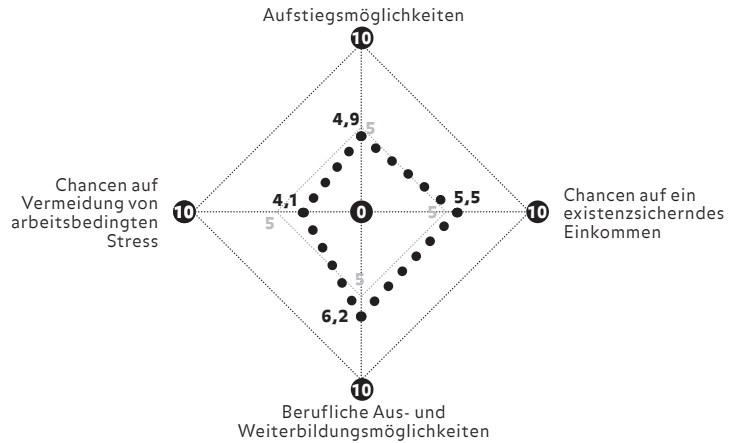
Im Durchschnitt schätzen die Befragten, dass das Familienleben gut funktionieren kann (7 auf einer Skala von 1 bis 10), während es um die soziale Sicherheit schlechter bestellt ist (4,5). Die Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben werden neutral bis leicht positiv eingeschätzt (6,1).

Von allen Kriterien wird die Chance auf qualitative Familienzeit am höchsten eingeschätzt und die Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress sowie die Ansprüche im Fall von Arbeitslosigkeit am niedrigsten.

<sup>1</sup> Dörfner, Sonja (2004), *Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Arbeitszeit und Arbeitsort*, Working Paper 36, Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien.

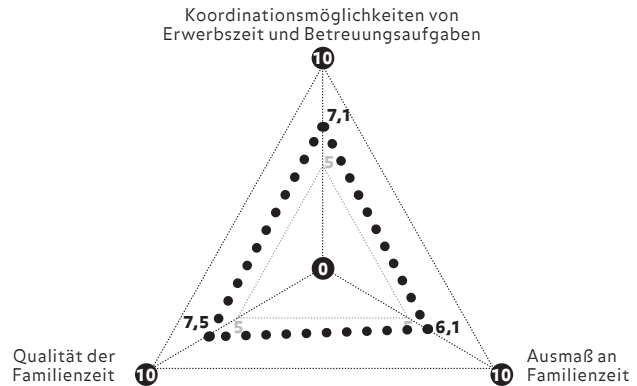
## ERWERBSLEBEN

Einschätzungen, die das Erwerbsleben betreffen, sind nur zum Teil „im grünen Bereich“ (über 5). Schlechte Chancen sehen die Befragten bei Aufstiegsmöglichkeiten und der Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress.



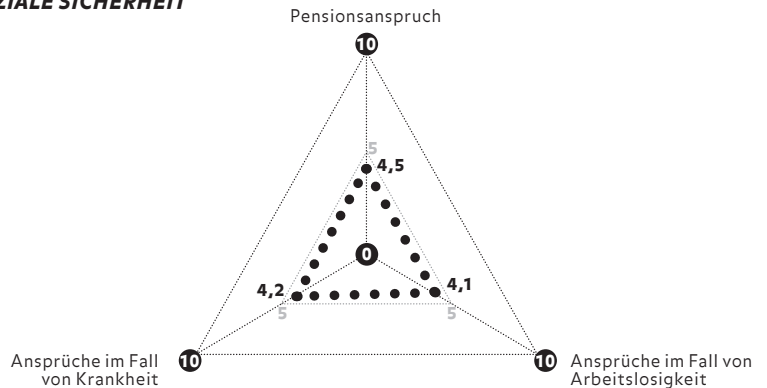
## FAMILIENLEBEN

Bei der Einschätzung der Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben sind alle Kriterien im positiven Bereich; als am wenigsten zufriedenstellend wird das Ausmaß der zur Verfügung stehenden Familienzeit beurteilt.



## SOZIALE SICHERHEIT

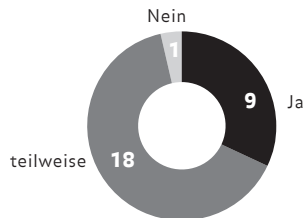
Weniger Zufriedenheit herrscht in Bezug auf die soziale Sicherheit. Hier ist die Einschätzung bei allen Kriterien schlecht. Das geringe Maß an sozialer Sicherheit ist mit dem hohen Anteil an Selbstständigkeit verbunden.



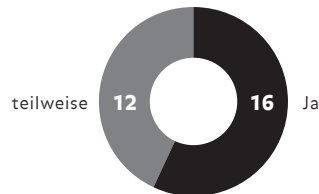
## Erwartungen

Dass die Familie eine zentrale Rolle spielt, lässt sich auch an den Antworten auf die Frage nach den Erwartungen ablesen. Die familiären Erwartungen haben sich für die meistens Befragten voll erfüllt, die beruflichen und persönlichen Erwartungen aber für nur jeweils neun der Befragten.

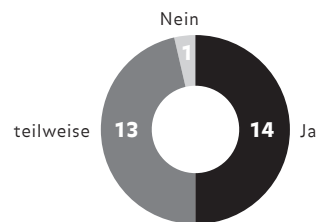
Haben sich deine beruflichen Erwartungen erfüllt?



Haben sich deine familiären Erwartungen erfüllt?



Haben sich deine persönlichen Erwartungen erfüllt?



## Was fehlt?

### Auf der beruflichen Ebene fehlt

#### ➔ Zeit für den Beruf selbst:

„[Der Beruf ist] zu zeitintensiv, wenn man was erreichen will.“ – ARCHITEKTIN 5

„Es fehlen die zeitlichen Ressourcen, um beruflich noch voranzukommen.“ – ARCHITEKTIN 24

„Ohne Kind mehr Weiterbildung, [...] in manchen Bereichen tiefer eingestiegen.“ – ARCHITEKTIN 17

„Seit dem zweiten Kind aber sind selbst diese Miniprojekte eigentlich zu groß für die Energie, die ich gerne in die Arbeit stecken würde.“ – ARCHITEKTIN 25

„Beruflichen Aufstieg auf späteren Zeitpunkt verschieben.“ – ARCHITEKTIN 3

#### ➔ Zeit für das „Drumherum“ wie Kontakte, Weiterbildung, etzwerken:

„Die Ziviltechniker-Prüfung – dafür fehlt mir die Zeit.“ – ARCHITEKTIN 4

„Frauennetzwerke, persönliche Kontakte abends fehlen.“ – ARCHITEKTIN 28

**Auf der familiären Ebene** bleibt das Thema der Aufteilung der Familienverantwortung für viele offen.

„Ich hätte mir eine partnerschaftlichere Aufteilung der Familienarbeit gewünscht.“ – ARCHITEKTIN 24

**Auf der persönlichen Ebene** fehlt den Befragten ebenfalls Zeit für sich selbst. Beruf und Familie zu vereinbaren heißt für die meisten, auf persönliche Zeit zu verzichten.

Unabhängig von der Berufsform und den praktizierten Modellen der Vereinbarkeit können die folgenden Maßnahmen helfen, ein zufriedenstellendes Arrangement zu finden:

- ➔ Eine ausgeglichene Aufteilung der Verantwortung innerhalb der Familie, die man sich bereits vor der Geburt des Kindes überlegen sollte.
- ➔ Teilzeitarbeit und Unterstützung des Partners.
- ➔ Eine strategische räumliche Organisation zwischen Berufsstandort und Wohnstandort (Live/Work mit getrennten, aber nahe gelegenen Einheiten), die es leichter macht, die Rollen zu tauschen und auf Notfälle zu reagieren, ohne auf die räumliche Trennung zwischen Beruf und Privatleben zu verzichten.
- ➔ Flexible Arbeitszeiten auch in Angestelltenverhältnissen, zum Beispiel Gleitzeit mit reduzierten Kernzeiten (siehe Profil ARCHITEKTIN 12, S. 50).
- ➔ Kontinuität in den Arbeitsverhältnissen vor und nach der Geburt des Kindes/der Kinder und Entgegenkommen des Arbeitgebers (z. B. durch die Möglichkeit, Kinder mit ins Büro zu bringen).
- ➔ Professionelles Coaching und bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema.

Für die meisten Befragten scheint ein Mindestmaß an Vereinbarkeit möglich zu sein. Die Fragebögen dokumentieren aber auch Fälle, in denen es nicht funktioniert hat. Sie reichen von Berufswechseln aufgrund der Unmöglichkeit, Architekturberuf und Familie zu vereinbaren, bis zur Feststellung aus eigener Erfahrung, dass dieser Beruf keinen Spielraum für „Schwäche“, beispielsweise Erkrankungen, zulässt.

*„2008 bin ich an Krebs erkrankt. Ende 2009 ist mein Mann ganz plötzlich verstorben. Anfang 2010 habe ich aufgrund der Ereignisse meinen Job verloren. Zwar habe ich versucht, nach mehr als einem Jahr Krankenstand und mit völlig veränderten Lebensumständen ins Unternehmen und gleichzeitig ins Leben zurückzufinden, aber es ist nicht gelungen. Ich wollte gerne versuchen, Teilzeit zu arbeiten, und hätte gehofft, dass mein Arbeitgeber mir einen gewissen Anteil an Home-Working zugesteht – leider wollte man sich seitens der Geschäftsführung nicht in dieses Neuland wagen.“ – ARCHITEKTIN 23*

## ////// **PERSÖNLICHE ANSÄTZE** ////

Letztlich hat die Möglichkeit, ein zufriedenstellendes Arrangement zu finden, um Beruf und Familie zu vereinbaren, auch mit den persönlichen Herangehensweisen zu tun. Die gesammelten Erfahrungen zeigen die Wichtigkeit eines strategischen Ansatzes: Es geht um Verhandlungen (mit dem Partner oder dem Arbeitgeber), Organisation (Zeit, Raum), Management (Zeit, Raum, Grenzziehungen), aber auch um eine bewusste und kritische Auseinandersetzung mit dem herrschenden Berufsbild, dessen stark wirksame Arbeitszeitkultur die Möglichkeit der Vereinbarkeit ja erheblich einschränkt.

# Entscheidungsbaukasten – Strategische Alternativen

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

Die vorgeschlagenen alternativen Entscheidungsbausteine sind:

## **BERUFSFELD: ARCHITEKTUR <> ANDERE**

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

Architektur	Andere
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leidenschaft ausleben, Ausbildung nutzen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufsbild (Arbeitszeitkultur, Verfügbarkeitsdruck) nicht mit Familienleben vereinbar</li> <li>Mangel an Teilzeitstellen (wenn vorhanden, oft nur für Nebentätigkeiten) Zwang zur Selbstständigkeit wegen Flexibilitätsanforderungen</li> <li>Unberechenbarkeit, Unsicherheit (Auftragslage)</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Breiteres Angebot an Teilzeitstellen</li> <li>Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitkultur) potenziell besser mit Familie vereinbar, auch bei Selbstständigkeit in anderen Berufsfeldern (z. B. KonsulentIn)</li> <li>Höhere soziale Sicherheit (z. B: Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Pension)</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berufswechsel schwierig, Notlösung</li> </ul>

## **BERUFSFORM: ANGESTELLT <> SELBSTSTÄNDIG**

Es geht um die Abwägung zwischen dem Wunsch nach flexibler, selbstbestimmter Zeiteinteilung und einem gesicherten Einkommen und Existenzsicherung (Pension, Krankengeld).

Die Kategorie Selbstständigkeit umfasst unterschiedliche Modelle, kleine Ein-Personen-Unternehmen ebenso wie ArchitektInnen, die mit PartnerInnen, die oft auch gleichzeitig LebenspartnerInnen sind, ein größeres Büro führen. Bei Anstellungen, insbesondere in Teilzeit, stellt sich die Frage, ob Arbeiten in Eigenverantwortung und auf einem der Ausbildung und Berufserfahrung entsprechenden Niveau ermöglicht wird.

angestellt	selbstständig
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßiges Einkommen, soziale</li> <li>Arbeitnehmerrechte (Karenz, Pflegeurlaub)</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geringes Stellenangebot, oft nur beim gleichen Arbeitgeber wie vor der Karenz</li> <li>Weniger flexible Arbeitszeiten, begrenzte Aufstiegschancen, mitunter uninteressante Aufgaben</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilität, Eigenständigkeit, freie Zeiteinteilung, Selbstbestimmung</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zu niedriger Verdienst, fehlende Anerkennung, zu kleine oder (zu) wenige Aufträge</li> <li>Oft EinzelkämpferIn („klein und allein“)</li> <li>Wenig Spielraum für Entgegenkommen gegenüber PartnerIn bei der Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushalt</li> <li>Zu wenig Zeit</li> </ul>

## ● **BERUFSZEIT: TEILZEIT <> VOLLZEIT, FIXE <> FLEXIBLE ARBEITSZEITEN**

Es geht darum, entweder durch Reduktion von Erwerbsarbeitszeit und beruflicher Verantwortung Zeit für die Familie zu finden oder genug Zeit für den Beruf zu bewahren, um weiterhin entsprechende Verantwortung übernehmen zu können. Die Chancen einer Tätigkeit in Teilzeit oder Vollzeit mit geregelten Arbeitszeiten hängen stark von der Berufsform (Selbstständigkeit, Anstellung) ab. Teilzeitanstellungen und/oder flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit) werden in der Architektur kaum angeboten, und falls doch, werden sie oft mit wenig qualifizierten Tätigkeiten verbunden. Dieser Status quo scheint in der herrschenden All-inclusive-Ideologie des Berufes verankert zu sein. Hier fehlt es weiterhin an einer kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung.

Teilzeit	Vollzeit
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit für die Familie</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringes Angebot, oft uninteressante Aufgaben, die nicht der Qualifikation und Erfahrung entsprechen</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit für den Beruf</li> <li>• Starke Verhandlungsposition gegenüber PartnerIn bei der Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushalt</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenig Zeit für Kinder und Haushalt</li> <li>• Voraussetzung ist, dass PartnerIn Verantwortung für die Kinder mitübernimmt.</li> <li>• Trotzdem Bedarf an Flexibilität</li> </ul>

## ● **WIEDEREINSTIEG: KONTINUITÄT <> DISKONTINUITÄT**

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

Kontinuität – gleitender Wiedereinstieg	Diskontinuität – beruflicher Neuanfang
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man muss nicht bei null anfangen, es gibt schon eine Basis.</li> <li>• Man bekommt mehr Verantwortung übertragen.</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitsgeber muss die neuen Bedingungen akzeptieren und damit umgehen können (Darf man z. B. Kinder ins Büro mitbringen?).</li> <li>• Vorplanung und Klarheit sind wichtig.</li> <li>• Vieles, was vorher möglich war, ist es nicht mehr.</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man kann sich mit einem Wechsel besser auf neue Bedingungen einstellen.</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Möglichkeit, an das Tätigkeitsprofil von vorher anzuknüpfen</li> <li>• Mangel an Vertrauen vonseiten des Arbeitgebers</li> <li>• In der Architektur kaum Chance auf eine Teilzeitstelle (Teilzeit wird fast nur angeboten, wenn man den Mitarbeiter schon kennt)</li> </ul>



## FAMILIE: TRADITIONELLE ROLLENVERTEILUNG <> GLEICHBERECHTIGUNG

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

Traditionelle Rollenverteilung	Gleichberechtigte Rollenverteilung
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man nimmt sich Zeit für die Familie.</li> <li>• Der Partner kann sich beruflich verwirklichen.</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Beruf spielt auch nach der Karenzphase eine untergeordnete Rolle.</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichberechtigte Aufgabenteilung mit dem Partner bei gleichzeitiger Möglichkeit, sich auch im Beruf zu verwirklichen</li> <li>• Ähnliche Verdienstmöglichkeiten, Möglichkeit zur Aufteilung der Aufgaben im Haushalt</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es fehlen Vorbilder.</li> <li>• Man muss unterschiedliche Rollen einnehmen (Elternteil, ArchitektIn). Der Rollenwechsel ist anstrengend.</li> <li>• Beide Partner haben begrenzte Arbeitszeiten.</li> </ul>



## PERSÖNLICHER ZUGANG: AKTIV <> PASSIV

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

aktiv	passiv
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit und Raum gestalten, um die Möglichkeit der Vereinbarkeit zu erhöhen</li> <li>• Rahmenbedingungen selber gestalten</li> </ul> <p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Chancen auf Gleichberechtigung</li> <li>• Mehr Chancen auf einen passenden Beruf</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist schwierig, sich das Leben mit Kindern im Voraus vorzustellen und entsprechend zu planen; die Umgebung kann sehr kritisch reagieren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschränkungen akzeptieren</li> <li>• Ungeschriebene Regeln akzeptieren</li> <li>• Rahmenbedingungen akzeptieren</li> </ul> <p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Man muss im Voraus nicht viel überlegen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traditionelle Rollenverteilung schleicht sich rasch ein und setzt sich fest.</li> </ul>



## ● BERUF/PRIVATLEBEN: ENTGRENZUNG <> BEGRENZUNG

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

Entgrenzung – keine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatem	Abgrenzung – klare Trennung von Beruf und Privatem
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilität</li> <li>• Man kann die Arbeitszeiten maximieren.</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierlicher Rollentausch kann zusätzlichen Stress verursachen.</li> <li>• Unklare Strukturen</li> <li>• Arbeitszeit muss innerhalb der Familie verteidigt, eingefordert werden</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare räumliche und zeitliche Trennung</li> <li>• Klare Tagesstrukturen, Vorhersehbarkeit</li> <li>• Qualitätszeit</li> <li>• Strukturierter Rollentausch (Elternteil/ArchitektIn)</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weniger Flexibilität</li> <li>• Weniger Arbeitszeit</li> </ul>

## ● RÄUMLICHE ORGANISATION: VERSCHRÄNKT <> ENTFERNT

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

Arbeiten und Wohnen an einem Ort	Arbeiten und Wohnen an getrennten Orten
<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitersparnis</li> <li>• Unterstützt Entgrenzung (siehe oben)</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Erleichtert den Einsatz bei Notfällen im Zusammenhang mit den Kindern (Krankheiten usw.)</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nach Konfiguration (Büro in der Wohnung oder getrennt, aber in der Nähe)</li> <li>• Büro in der Wohnung: Trennung schwierig (Unterbrechungen usw.)</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarere Trennung privat/beruflich möglich</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit für die täglichen Wege</li> </ul>



# ArchitektInnen im Profil

Individuelle Herangehensweisen und Erfahrungen

The background of the entire page is a solid, vibrant yellow. Overlaid on this background are several large, overlapping triangles. Some of these triangles are white, while others are a slightly darker shade of yellow. The triangles are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some appearing to be in front of others. The overall composition is abstract and modern, complementing the architectural theme of the text.

„Wir hatten das Büro neben der Wohnung. So waren neben den Kindern kurze Arbeitseinsätze möglich.“

# Architektin 1

hat mit ihrem Ehemann und einem dritten Partner ein eigenes Architekturbüro. Sie hat zwei Kinder. Vor dem ersten Kind hat sie 50 Prozent an der Universität und 50 Prozent im Büro gearbeitet. Seit die Kinder da sind, hat sie keine Zeit mehr für die Universität. Heute arbeitet ihr Mann 100 Prozent für das Büro und sie etwa 50 Prozent. Im Büro ist sie in die Entwurfsphase eingebunden, nicht aber in die Realisierungsphase. Zu Hause übernimmt sie die Hauptverantwortung für die Kinder und den Großteil der Hausarbeit.

44 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur, Lehre**

**Selbstständig, eigenes Büro** mit 2 Partnern, einer davon der Lebenspartner

**Ruhende** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **38** Wochenstunden

**Zuständig für** Konzeption, Entwurf, Akquise und Forschung

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **5** Jahre

**24** Monate in Karenz, währenddessen weitergearbeitet

**30** Min für tägliche Wege (fußläufige Verbindung zwischen Arbeits- und Wohnort; bis vor einem Jahr Büro und Wohnung in einem Haus)

Übernimmt **43%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

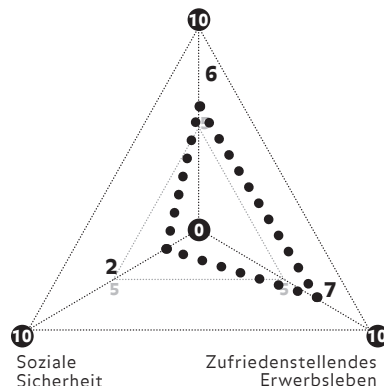
**80%** der Kinderbetreuungszeiten

**59%** der Arbeiten im Haushalt

**40%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



## Beruf **Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Ich arbeite zwei Drittel der Zeit, die mein Mann und unser Partner im Büro arbeiten. Mein Mann wollte immer Vollzeit arbeiten – er sagt, dass ist ein wesentlicher Aspekt unserer Dreierpartnerschaft. Ich habe die Logik akzeptiert, aber die Situation war sehr schwierig für mich. Meine Stelle an der Universität war immer als Quelle für ein fixes Einkommen neben dem Büro gedacht. Mit den Kindern wurden aber Büro und Uni zu viel.

### **Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige?**

Wir haben ein gemeinsames Projekt, ein Bankkonto, wir sitzen in einem Boot.

### **Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Ich war nicht darauf vorbereitet, was mich erwartet hat: Wir haben als gleichberechtigte Partner angefangen. Mit den Kindern habe ich dann die traditionelle Rolle der Frau übernommen, was eigentlich nicht geplant war und auch nicht im Voraus diskutiert worden war. Je älter die Kinder werden, desto mehr wird die Rollenverteilung wieder ausgeglichen.

### **Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Mein Ziel ist es nach wie vor, mir neben dem Büro ein zweites Standbein aufzubauen, zum Beispiel an der Uni.

## Familie **Welches Rollenbild lebt ihr?**

Das klassische Rollenbild ist bei uns sehr stark herausgekommen. Ich stamme aus einer Familie, in der dieses Rollenbild nicht so stark vorhanden war. Meine Mutter hat immer gearbeitet. Mein Vater hat auch immer gearbeitet, und eigentlich war er mehr zu Hause als meine Mutter. Aber sie haben sich sehr viel Hilfe in der Hausarbeit leisten können. Das ist in unserem Fall nicht möglich.

### **Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

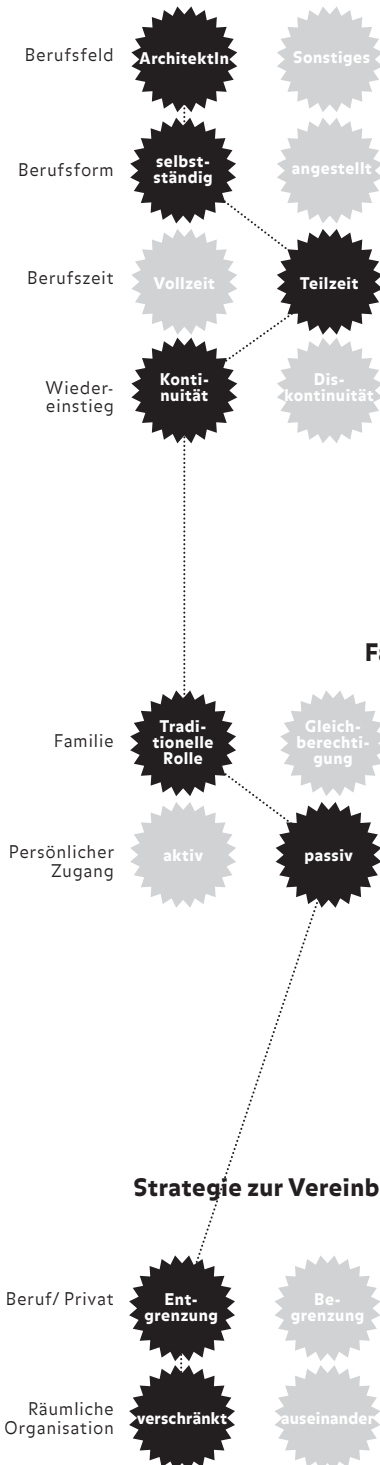
Ich habe immer die Hauptverantwortung für die Kinder gehabt. Dann ist da die Frage: Wer macht die Hausarbeit? Es war nicht abgesprochen. Aber wenn mein Mann um 19 Uhr nach Hause gekommen ist, hat er schon erwartet, dass das Abendessen vorbereitet ist und die Kinder versorgt und gepflegt sind und die Wohnung aufgeräumt und in Ordnung. Gut wäre ein Tausch gewesen. Ich glaube, es hätte ihm gutgetan, damit er mehr Verständnis dafür bekommt, was der andere – also ich – tragen muss. Beruf und Familie – deine Strategien zur Vereinbarkeit

## Strategie zur Vereinbarkeit

### **Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz?**

### **Wie sieht deine räumliche und zeitliche Situation aus?**

Wir hatten das Büro neben der Wohnung. Auf dem Weg nach Hause habe ich um 16 Uhr noch einmal im Büro vorbeigeschaut. Mein Mann hat die Kinder begrüßt und ich konnte schauen, was gemacht worden war in den Stunden, in denen ich nicht im Büro gewesen war. Oder ich konnte relativ leicht am Abend noch einmal die Sachen anschauen oder kurz mit meinem Mann tauschen, dass er nach Hause kam und ich ins Büro ging und etwas fertig machte. So waren kurze Arbeitseinsätze möglich.



„Ich habe neben dem Kind immer gearbeitet. Das hat funktioniert, weil ich es wollte und alles rundherum organisiert habe. Aber auch weil mein Partner seinen Teil beitragen wollte.“

# Architektin 2

arbeitet als Assistentin 30 Stunden die Woche an der Universität. Sie hat ein Kind und ist zum zweiten Mal verheiratet.

44 Jahre alt

Berufsfeld: **Lehre**

**Angestellt**

**Keine** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **40** Wochenstunden

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist nicht Architekt

**1** Kind

Alter: **12** Jahre

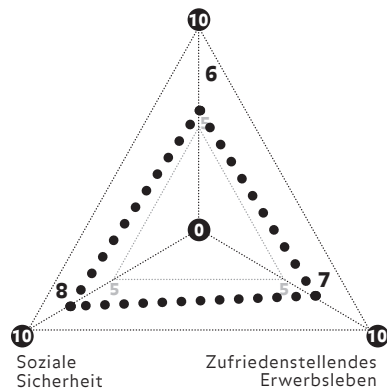
**10** Monate in Karenz, Partner zusätzlich **3** Monate

**60** Min für tägliche Wege (Arbeitsort nur mit Verkehrsmittel erreichbar, zum Teil Arbeit zu Hause)

Übernimmt **40%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner  
**90%** der Kinderbetreuungszeiten  
**70%** der Arbeiten im Haushalt  
**50%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



## Beruf **Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**



Ich mache an der Universität selbstständige Lehre, organisiere Veranstaltungen und bin für abteilungsinterne Projekte wie Publikationen oder Forschung verantwortlich.

### **Welche Vorteile/Nachteile hat man als Angestellte?**

In meinem Fall kann ich selbstständig, eigenverantwortlich und mit freier Zeiteinteilung in einem Angestelltenverhältnis arbeiten.

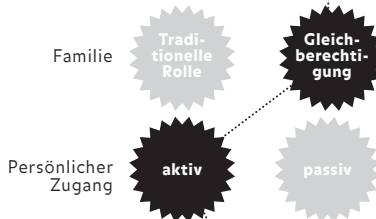
### **Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem Kind geändert?**

Ich wurde zu Beginn meines damaligen befristeten Vollzeitjobs schwanger. Davor hatte ich den Plan, die gerade im Ausland aufgebaute Selbstständigkeit parallel fortzuführen. Das war dann mit einem kleinen Kind nicht möglich. Ich bin nach zehn Monaten wieder zurück in den Job gegangen, mit guter Kinderbetreuung und toller Unterstützung durch meinen Partner. Einige Jahre später haben wir uns getrennt, dann traute ich mir die Selbstständigkeit nicht mehr zu. Ich traue es mir nicht mehr zu, Projekte von A bis Z zu machen. Ich habe das Gefühl, seit mein Kind im Gymnasium ist, ist das Arbeiten schwieriger. Mittagessen und Nachmittagsbetreuung sind nicht mehr attraktiv und werden abgelehnt. Das ist ein echter Rückschritt.

### **Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Es ist unklar, wie es beruflich nach meinem befristeten Univertrag weitergeht. Ich strebe wieder eine Anstellung mit genauso viel eigenverantwortlicher, flexibler, vielfältiger und interessanter Tätigkeit wie jetzt an, idealerweise besser bezahlt.

## Familie **Welches Rollenbild lebt ihr?**



Meine Eltern waren beide in Vollzeit berufstätig und das hat funktioniert, weil sie Haushalt und Kinder geteilt haben. Ich kenne das so und ich habe es als selbstverständlich empfunden, dass das bei mir auch so ist. Mit dem Vater meines Kindes habe ich das so gelebt, in meiner jetzigen Partnerschaft allerdings weniger.

### **Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Ich war immer finanziell eigenständig und habe meinen Hälfteanteil beigetragen. Der Vater meines Kindes hatte die Einstellung, dass er in Karenz geht und wir uns alles 50 zu 50 teilen. Er wurde dann gekündigt, weil er in Karenz gehen wollte. Er hat es gern gemacht. Aber es war für ihn nicht leicht, denn damals war kaum ein Mann in Karenz.

## Strategie zur Vereinbarkeit **Hast du eine persönliche Strategie?**



Klar wissen, was man selber will. Dazu eine klare zeitliche Teilung der Verantwortung für das Familienleben überlegen. Familiäre Unterstützung, gute Kinderbetreuung und soziales Netzwerk organisieren.

### **Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz?**

### **Wie sieht deine räumliche und zeitliche Situation aus?**

Ich arbeite an drei Tagen der Woche an der Uni, den Rest zu Hause.

„Mein Mann und ich arbeiten beide 30 Stunden die Woche. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass zusammen mehr als 60 Stunden für die Familie nicht gehen.“

# Architektin 3

ist angestellt bei einem Bauträger. Sie und ihr Mann arbeiten jeweils 30 Stunden. Sie leben eine völlig gleichberechtigte Beziehung, da beide gleich viel arbeiten, gleich viel verdienen und gleich viel für Kinder und Haushalt tun. Sie ist derzeit mit dem zweiten Kind für ein Jahr in Karenz.

38 Jahre alt

Berufsfeld: **Projektentwicklung, Bauträgerin**

**Angestellt**

**Ruhende** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **28** Wochenstunden

**Zuständig für** Projektleitung

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, keine berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **6** Monate

**12** Monate in Karenz, Partner zusätzlich **7** Monate (beim ersten Kind)

**75** Minuten für tägliche Wege (Arbeitsort nur mit Verkehrsmittel erreichbar, es wird nicht zu Hause gearbeitet)

Übernimmt **42%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

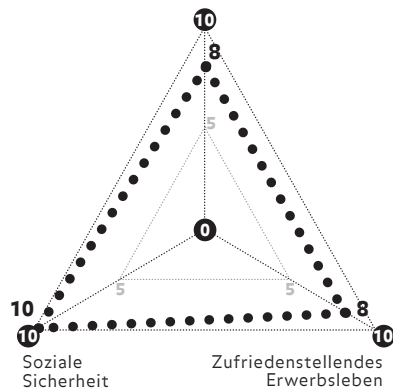
**60%** der Kinderbetreuungszeiten

**55%** der Arbeiten im Haushalt

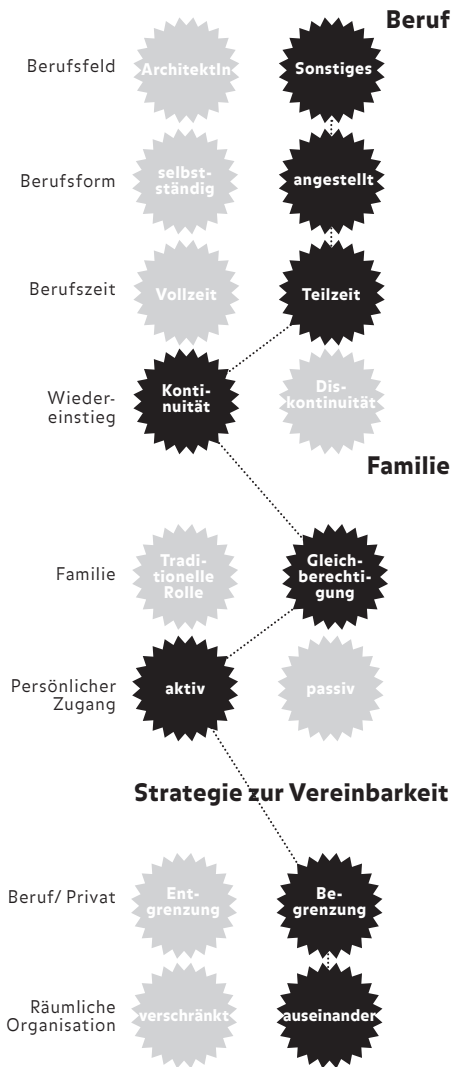
**40%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben







**Welche Vorteile/Nachteile hat man als Angestellte?**

Man kann, wenn man seit drei Jahren angestellt ist, in Elternzeit gehen.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Mir war klar: Wenn ich sage, dass ich schwanger bin, muss ich auch sagen, wann ich zurückkomme und für wie viele Stunden. Ich habe nach dem ersten Kind relativ schnell wieder gleich viel verdient wie vorher. Auch mit den 30 Stunden – das habe ich gefordert. Ich habe Respekt davor, weil ich nicht weiß, ob das mit zwei Kindern genauso funktioniert wie mit einem.

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Derzeit bin ich in Karenz, nach einem Jahr möchte ich wieder 30 Stunden arbeiten gehen.

**Welches Rollenbild lebt ihr?**

Wir sind vollkommen gleichberechtigt. Doch ich bin diejenige, die sich sehr viele Gedanken über das Thema macht, und ich sage dann auch klar, wie wir uns das teilen sollen. Wir haben das vor der Geburt unseres ersten Kindes alles schwarz auf weiß genau ausgemacht. Wer wie viele Stunden arbeitet, ab wann das Kind in die Krippe geht usw.

**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Bei uns ist es leicht, wir verdienen gleich viel, wir haben die gleiche Ausbildung.

**Hast du eine persönliche Strategie?**

Mein Mann und ich arbeiten beide 30 Stunden die Woche. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass zusammen mehr als 60 Stunden für die Familie nicht gehen.

**Tagesablauf: Wie sieht deine zeitliche Organisation aus?**

Ich habe die Möglichkeit, zwei ganze Tage im Büro zu sein und drei halbe.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

20 Stunden würden bedeuten, dass ich immer nur vormittags im Büro bin. Das geht in der Projektarbeit schlecht. Und mit 20 Stunden wäre ich zu Hause für alles zuständig und im Büro würde ich nur die uninteressanten Projekte bekommen. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind bei mir im Unternehmen gleich null, solange ich 30 Stunden arbeite, weil unsere Geschäftsführung nicht glaubt, dass man als Frau das unter einen Hut bringen kann.

„Wir haben einen erfahrenen und damit auch teureren Mitarbeiter eingestellt, um Beruf und Familie vereinbaren zu können.“

# Architektin 4

*hat mit ihrem Lebenspartner ein eigenes Büro. Zwei Nachmittage die Woche übernimmt der Mann das Kind, drei Nachmittage die Frau. Möglich ist das nur, weil im Büro ein zusätzlicher, erfahrener Mitarbeiter eingestellt wurde, der mehr Verantwortung übernimmt. Die Aufgabengebiete haben sich für sie geändert – sie ist heute (als „Außenministerin“) für PR, die Homepage und die Betreuung der MitarbeiterInnen zuständig, bleibt inhaltlich aber trotzdem in alle Projekte eingebunden.*

.....  
**35** Jahre alt  
.....

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro** mit Lebenspartner

**Keine** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **32,5** Wochenstunden :

**Zuständig für** Geschäftsführung, Wettbewerbe, MitarbeiterInnen, Betreuung AGs, PR, Außenkontakte  
.....

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, berufliche Zusammenarbeit

**1** Kind

Alter: **2** Jahre

**Keine Karenz** im üblichen Sinn  
.....

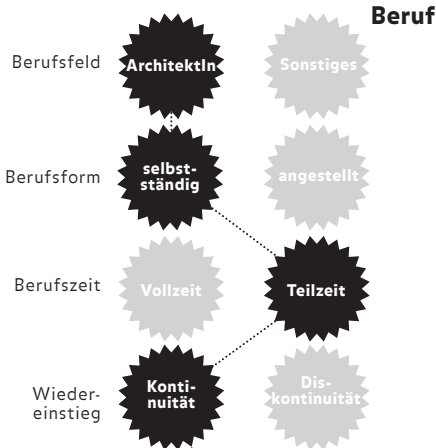
**40** Min für tägliche Wege (Arbeitsort mit Fahrrad erreichbar)

Übernimmt **50%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

**53%** der Kinderbetreuungszeiten

**58%** der Arbeiten im Haushalt

**50%** der Lebenshaltungskosten



**Beruf – wofür bist du verantwortlich?**

Mein Aufgabenfeld hat sich verändert: Ich bin jetzt für PR und die Homepage zuständig und betreue die Mitarbeiter.

**Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige?**

Der Vorteil ist, dass man es sich viel besser einteilen kann, weil man nicht diese fixen Arbeitszeiten hat.

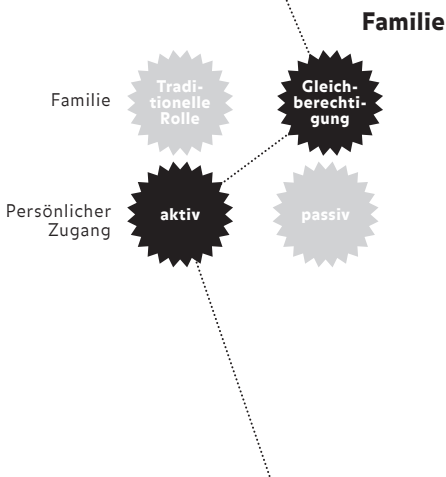
Freundinnen von mir, die angestellt sind und, weil sie sich die Karenzzeiten vorher so ausgesucht haben, zwei Jahre lang quasi nicht arbeiten dürfen, sagen nach einem Jahr, dass sie eigentlich gerne wieder arbeiten würden.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem Kind geändert?**

Wir haben das Büro gemeinsam aufgebaut. Dass ich dann plötzlich zurückstecken und quasi das Feld dem anderen überlassen musste, war für mich und mein Ego gar nicht so einfach. Es bedarf vielen Miteinanderredens.

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Die Entscheidung, ob wir ein zweites Kind bekommen sollen, ist schwierig. Ich glaube, dass ich bei zwei Kindern nicht mehr die Kraft hätte, neben dem Büro alles noch irgendwie zu schaukeln und zu managen. Davor habe ich ein bisschen Angst.



**Welches Rollenbild lebt ihr?**

Mich hat verwundert, dass ich, nachdem unsere Tochter auf die Welt gekommen war, als Mutter einfach von vornherein ein bisschen mehr verantwortlich war oder sein wollte. Kommt ja auch von einem selber. Da war es wirklich selbstverständlicher, dass jetzt mein Partner arbeitet und nicht zu Hause bleibt. Bei mir war meine Mutter sicher jemand, der gesagt hat: „Schau, dass du selbstständig bist und auf deinen eigenen Füßen stehst.“

**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Am Anfang haben wir das wirklich so getrennt, dass ich nicht mehr für Projekte verantwortlich war, sondern die ganze Verantwortung auf meinem Partner lastete, was für ihn in der Zeit sicher auch schwierig war. Jetzt schauen wir, dass wir uns das wirklich 50 zu 50 aufteilen, wir sind beide Geschäftsführer. Aber wahrscheinlich ist das Verhältnis eher 57 zu 43. Das gegenseitige Verständnis ist wahrscheinlich höher, wenn man das Gleiche macht.



**Hast du eine persönliche Strategie?**

Am Nachmittag, wenn ich mit unserer Tochter zusammen bin, nehme ich keine Telefonate an; ich versuche, das wirklich zu trennen.

Wir haben uns das jetzt so ausgemacht: Ich bin zum Beispiel immer am Montag und Freitag den ganzen Tag im Büro und mein Partner Dienstag, Mittwoch, Donnerstag. Und wir haben ausgemacht: Einen Tag die Woche darf man arbeiten, solange man möchte.

Um das abzufedern, haben wir uns einen neuen Mitarbeiter geleistet, der ein bisschen teurer ist und der auch mehr kann.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Also, dieses schlechte Gewissen – zu wenig Zeit für das Kind zu haben –, das war schwierig.

„Wir hatten uns ausgemacht, dass, wer den besser bezahlten Job kriegt, ihn nimmt und der andere in Karenz geht. Ich habe mich natürlich für andere Jobs beworben als er; die Einkommensspanne war so groß, mit meinem Gehalt hätten wir die Familie nicht ernähren können.“

# Architektin 5

arbeitet ca. 35 Stunden die Woche, plant und betreut Wohnungsumbauten in Zusammenarbeit mit einem Bekannten und ist auch in der Architekturvermittlung tätig. Gerade letzteres Betätigungsfeld macht ihr großen Spaß, ist aber sehr schlecht bis gar nicht bezahlt. Sie hat zwei Kinder, ihr Partner arbeitet Vollzeit und ist im Bereich Management-Consulting tätig.

42 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur, Architekturvermittlung, Kulturmanagement**

**Selbstständig**

Keine ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich 40-50 Wochenstunden :

**Zuständig für** Projektleitung, Architekturführungen

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Bau- und Projektmanager, berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **6** Jahre

**7** Monate (erstes Kind) und **15** Monate (zweites Kind) in Karenz,

Partner zusätzlich **4** und **6** Monate

**30** Min für tägliche Wege (Arbeitsort in fußläufiger Entfernung, es wird aber auch zu Hause gearbeitet)

Übernimmt **56%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

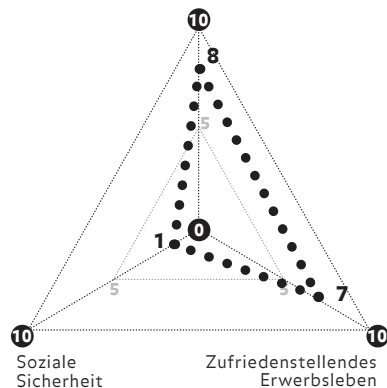
**73%** der Kinderbetreuungszeiten

**48%** der Arbeiten im Haushalt

**10%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



**Beruf Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige?**

Ich finde, typisch für den Architekturberuf ist, dass man immer so jongliert, ein bisschen dies und ein bisschen das macht. Aber ich glaube, dass ich auf die zeitliche Flexibilität, die man als Selbstständige hat, verzichten könnte und dafür halt etwas Sichereres hätte.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Kurz nach der Geburt unseres ersten Kindes bin ich mit meinem Mann von London, wo wir beide in großen Büros gute Stellen hatten, nach Wien gekommen. Die Struktur in den Büros in England ist ganz anders als hier: Man ist angestellt und kriegt gescheit bezahlt, und es wird nicht erwartet, dass man ständig Überstunden macht.

In Wien hatten wir uns ausgemacht, dass, wer den besser bezahlten Job kriegt, ihn nimmt und der andere in Karenz geht. Ich habe mich natürlich für andere Jobs beworben als er; die Einkommensspanne war so groß, mit meinem Gehalt hätten wir die Familie nicht ernähren können.

Nach einem Jahr Karenz habe ich wieder begonnen zu arbeiten. Ich habe hier in Wien mit solchen Schwierigkeiten, einen interessanten Job zu finden, nicht gerechnet. In England war ich im Managementteam, und hier? Und dazu kommt, dass man plötzlich ein Kind hat und irgendwie nicht mehr die ganze Zeit zur Verfügung hat und deswegen auch am Arbeitsmarkt anders agieren muss.

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Ich muss mich entscheiden, ob ich die Architektur jetzt wirklich lasse oder nicht. Das geht mir echt auf den Geist, dass ich immer mit dem Geld kämpfe. Und deswegen bin ich eigentlich so auf die Zukunft bedacht. Ich möchte einmal wieder einen Job haben, bei dem ich auch etwas verdiene.

**Familie Welches Rollenbild lebt ihr?**

Meine Mutter war Hausfrau. Sie hat mir immer gesagt: „Schau, dass du eine Ausbildung hast.“ Das hängt mir bei den Ohren raus. Aber ich würde es meinen Kindern höchstwahrscheinlich auch so sagen.

**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

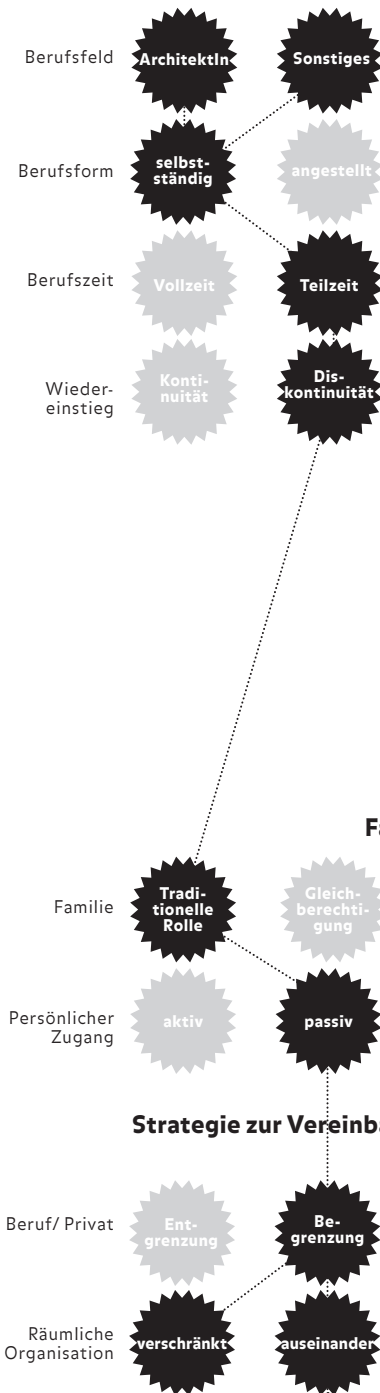
Mein Partner arbeitet 50 und ich 35 Stunden die Woche. Er ist wirklich einer, der total viel macht. Nur, er hat halt einen fixen Job. Er bringt die Kinder immer in der Früh in die Schule, außer am Freitag.

**Hast du eine persönliche Strategie?**

Wenn man Teilzeit arbeitet, kriegt man einfach nicht dieselbe Verantwortung wie bei einem Fulltime-Job. Also, ich glaube, es ist unrealistisch, dass beide einen Halbtagsjob machen, weil dann niemand so richtig zufrieden ist.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Da ist diese Riesenwolke von schlechtem Gewissen, zum Beispiel weil ich in unserer elternverwalteten Kindergruppe die einzige Mutter bin, die mehr als zehn Stunden arbeitet. Viele dort arbeiten gar nicht. Ich habe mich da von der Umgebung unter Druck setzen lassen, dass ich quasi keine gute Mutter bin.



„Wenn die Kinder in zwei Jahren aus dem Haus sind, will ich wieder richtig durchstarten.“

# Architektin 6

hat ein eigenes Büro. Ihr Mann hat ein eigenes erfolgreiches und großes Architekturbüro. Sie ist allein für die Kinder und den Haushalt zuständig. Aus Zeitgründen kann sie nur kleine Projekte bearbeiten.

49 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro**

**Aufrechte** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **30** Wochenstunden

**Zuständig für** alles

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, anfangs projektbezogene berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **15** Jahre

**Keine** offizielle Karenz, Partner offiziell **5** Monate in Karenz,

ohne aber die Hauptverantwortung für die Kinder zu übernehmen

Derzeit **keine** täglichen Wege (Arbeitsort zu Hause)

Übernimmt **57%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

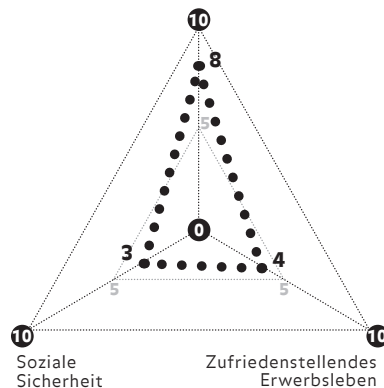
**67%** der Kinderbetreuungszeiten

**70%** der Arbeiten im Haushalt

**25%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



## Beruf **Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Ich arbeite nur Teilzeit. Ich habe mein eigenes kleines Büro und mache von Akquise über Entwurfs- und Ausführungsplanung bis Bauleitung alles, auch Marketing, Buchhaltung ...

### **Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige?**

Es hat Jahre gegeben, da habe ich wirklich daran gezweifelt, ob ich das aufrechterhalten kann. Es ist auch finanziell schlechter geworden. Ich verdiene mittlerweile viel, viel weniger als mein Mann.

### **Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Ich war schwanger mit meinem zweiten Sohn und hatte parallel dazu ein eigenes größeres Projekt – ein Zinshaus. Mein Mann und ich haben dieses Projekt gemeinsam durchgezogen. Da hat das auch mit der Kinderbetreuung super geklappt, nur hat es an Folgeaufträgen gehapert. Mein Mann hat sich dann mit einem anderen Partner zusammengetan. Und ich bin mit den Kindern und meinem Büro allein zurückgeblieben. Eine kontinuierliche Entwicklung war neben den Kindern nicht möglich. Ich war oft müde und habe mich im Büro nicht mehr konzentrieren können. Ja, mein Mann hat Karriere gemacht.

### **Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Ich will mir wieder ein eigenes Büro anmieten. Und dann endlich Sachen machen, mit denen ich sichtbarer werde. Wenn die Kinder in zwei Jahren aus dem Haus sind, will ich wieder richtig durchstarten.

## Familie **Welches Rollenbild lebt ihr?**

Bei mir zu Hause hat man mir gesagt: Du musst eine Ausbildung und einen Beruf haben und auch dein eigenes Geld verdienen können. Aber Karriere war kein Thema, auch nicht meine Fähigkeiten oder meine Talente. Das hat mich lange frustriert, dass ich mir gedacht habe, also viel weiter als meine Mutter bin ich jetzt nicht gekommen.

### **Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Das wollten wir: ein Büro haben und finanziell unabhängig sein. Aber meine Vorstellung war, dass man sich das gleichberechtigt teilt. Darum habe ich lange gekämpft, dass wir uns das weiterhin gleichberechtigt aufteilen.

### **Hast du eine persönliche Strategie?**

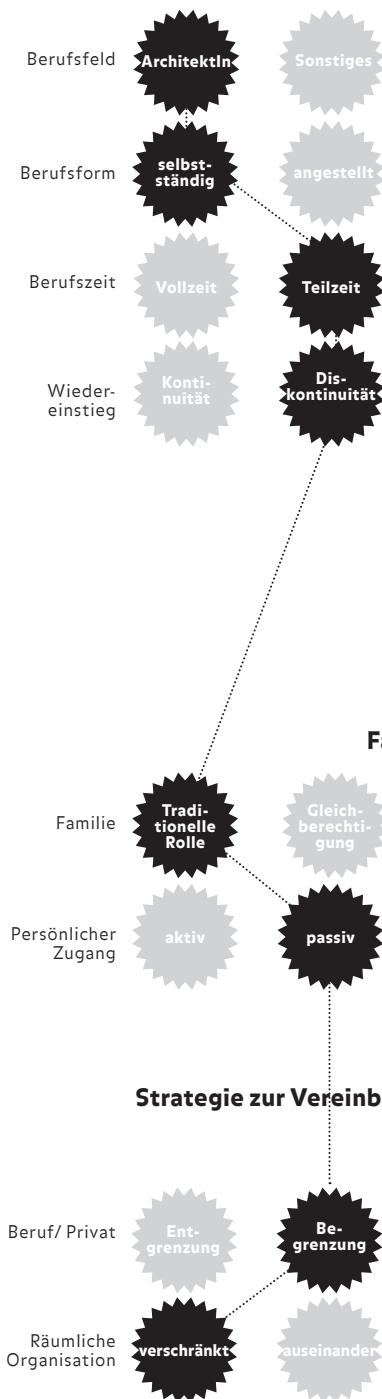
Dass man sich seinen Partner besser auswählen sollte. Vielleicht habe ich oft nicht genau genug nachgefragt. Ich habe sicher zu früh Kinder gekriegt und hätte das noch beruflich aufbauen müssen.

### **Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz? Wie sieht deine räumliche Situation aus?**

Derzeit arbeite ich zu Hause. Meine Kinder sind sehr glücklich darüber, ihnen gefällt das sehr. Das Problem ist, dass ich jetzt keinen Besprechungsraum mehr habe.

### **Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Mir war es nicht möglich, einen Partner oder eine Partnerin zu finden für meine Arbeit. Meine ganzen Schul- und Studienfreundinnen sind alle Hausfrauen geworden oder haben überhaupt den Beruf aufgegeben. Ich kenne keine, die so arbeitet wie ich.



„Eine ganz wichtige Entscheidung, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, war die für den Standort und die Verbindung zwischen Büro und Wohnung.“

# Architektin 7

*mit eigenem Büro. Sie war lange Zeit angestellt in einem Architekturbüro. Erst nach der Geburt des vierten und letzten Kindes haben sie und ihr Mann sich gemeinsam selbstständig gemacht. Um Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen, haben sie Büro und Wohnung gleich nebeneinander.*

---

54 Jahre alt

---

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro**

**Aufrechte** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **viele** Wochenstunden

**Zuständig für** Geschäftsführung, Architektur, Nachhaltigkeit

---

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, berufliche Zusammenarbeit

**4** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **15** Jahre

**Karenzzeiten** wurde in Anspruch genommen

---

Büro und Wohnung **im gleichen Haus**

Übernimmt **50%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

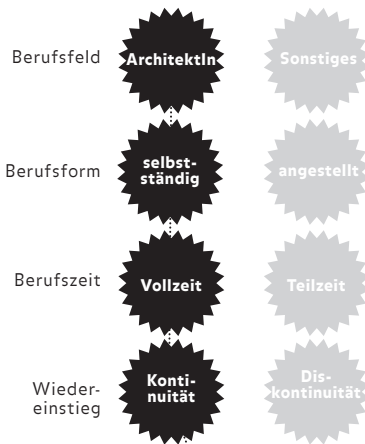
**50%** der Kinderbetreuungszeiten

**50%** der Arbeiten im Haushalt

**50%** der Lebenshaltungskosten



## Beruf *Beruf – wofür bist Du verantwortlich?*



Am Anfang unserer Selbstständigkeit dachte ich automatisch, als Frau steht man immer hinter dem Mann. Mein Mann aber hat zu mir gesagt: Nein, das kannst du schon selber schaffen. Dass ich jetzt in dieser Position bin, das habe ich ihm zu verdanken, weil er mit einer gewissen Härte mich dort hineingeschmissen hat, wo ich eigentlich von allein nicht hingegangen wäre.

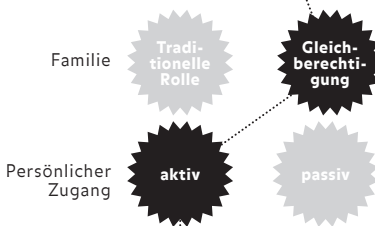
### *Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige bzw. Angestellte?*

Als Angestellter geht man nach Hause und sagt, ich kriege jetzt trotzdem mein Gehalt. Selbstständig eine Firma zu führen, ist etwas ganz anderes, meiner Meinung nach. Wenn man in der Situation ist, dass man einen Mann hat, der das Büro führt, und selber der Zweite dahinter ist und sich das leichter einteilen kann, dann, glaube ich, funktioniert es. Damals, als wir angestellt waren, das waren noch himmlische Zeiten, in Wahrheit.

### *Wiedereinstieg: Was hat sich mit den Kindern geändert?*

Das erste Kind habe ich bekommen, als ich gerade mit dem Studium fertig geworden bin. Nach der Geburt habe ich ein halbes Jahr pausiert und dann habe ich mit zwei Stunden, drei Stunden und später vier Stunden pro Tag angefangen, wieder reinzuwachsen. Unser jüngster Sohn ist 2000 auf die Welt gekommen. Da bin ich dann nach der Karenz nicht mehr zurückgegangen und wir haben uns selbstständig gemacht.

## Familie *Welches Rollenbild lebt ihr?*



Also wir wurden beide sehr von unseren Eltern geprägt, die immer gesagt haben: Ihr braucht Sicherheit. Ich hätte mir das nicht zugetraut, diese Selbstständigkeit so früh. Meine Eltern waren Musiker. Sie waren ein Vorbild dafür, dass Männer und Frauen ganz gleichberechtigt arbeiten. Trotzdem war ich am Anfang noch ein bisschen diesem traditionellen Bild verhaftet.

### *Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?*

Nach dem ersten Kind habe ich nach einem halben Jahr schon wieder versucht, zu arbeiten. Wir haben uns das zeitlich aufgeteilt. Mein Mann hat immer bis 17 Uhr gearbeitet, das war an der Uni möglich. Und ich von 14 bis 22 Uhr. Und in diesen drei Stunden dazwischen hatten wir eine Babysitterin. Wir haben heute noch das Modell. Wir wechseln uns jeden Tag ab. Einen Tag ist immer einer allein zuständig für alles, was die Kinder betrifft. Das, was uns wirklich sehr gut gelungen ist, ist, dass die Last gleichmäßig auf unser beider Schultern verteilt war – auch über dieses Modell des tagesweisen Wechsels.

## Strategie zur Vereinbarkeit



### *Hast du eine persönliche Strategie?*

In der Übergangszeit vom Studium ins Berufsleben das erste Kind zu bekommen, da ist man, glaube ich, selber noch flexibler.

### *Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz? Wie sieht deine räumliche Situation aus?*

Eine ganz wichtige Entscheidung für uns, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, war die für den Standort und die Verbindung zwischen Büro und Wohnung.

### *Gibt es ungeschriebene Regeln?*

Also, ich weigere mich, die Kinderbetreuung zu einem Frauenthema zu machen.

*„Das fällt mir in Österreich auf:  
Frauen denken beruflich bis zu den  
Kindern. Dann ist im Kopf diese Auszeit  
fix eingeplant, die den Wiedereinstieg  
schwierig macht.“*

# Architektin 8

*mit eigenem Büro und Professorin an der Universität.  
Sie hat vier Kinder. Solange die Kinder klein waren, hatte sie eine  
Tagesmutter. Nach der Scheidung von ihrem Mann zog sie mit den  
vier Kindern in eine andere Stadt um und baute dort ihr eigenes  
Büro auf. Büro und Wohnhaus liegen sehr nahe beieinander.  
Leider ist sie im Mai 2015 verstorben.*

---

60 Jahre alt

---

**Berufsfeld:** Architektur, Lehre  
**Selbstständig, eigenes Büro** sowie **angestellt**

---

4 Kinder

## Beruf *Beruf – wofür bist Du verantwortlich?*

Ich mache mehrere Dinge parallel – Büro, universitäre Lehre. Ich halte viele internationale Vorträge, auch zur Situation im Architekturberuf.

### *Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige?*

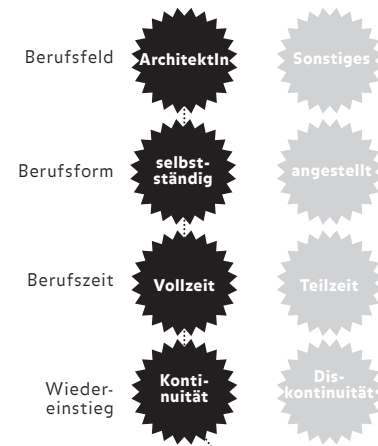
Kunden haben immer noch das Bild vom Architekten als großer starker Mann mit Zigarre im Kopf und trauen Frauen nicht viel zu. Ich erzähle oft in Vorträgen, was mir im Beruf widerfahren ist und was einem Mann niemals passieren würde.

### *Wiedereinstieg: Was hat sich mit den Kindern geändert?*

Ich verstehe nicht, warum man als Frau, nur weil man Mutter ist, zwei Jahre zu Hause bleiben soll. Kinder sind wie Pflanzen, die wachsen sowieso, auch unter der Aufsicht anderer.

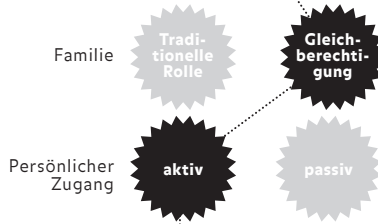
### *Was sind deine Pläne für die Zukunft?*

Ich mache eine Psychotherapieausbildung und wünsche mir, mehr für Europa zu tun.



## Familie *Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?*

Als die Kinder kleiner waren, hatte ich nie Zeit für mich, für Kino etc. Mein Leben bestand aus Büro und Kindern. Das war okay für mich. Daraus habe ich auch Kraft geschöpft.



## Strategie zur Vereinbarkeit *Hast du eine persönliche Strategie?*

Frei und groß und weit denken! Das vermittele ich auch an der Uni. Architektur passiert größtenteils im Kopf, ist viel Denkarbeit und weniger tun. Denken, konzipieren, überlegen, sich auseinandersetzen kann man immer.

### *Tagesablauf: Wie sieht deine zeitliche Organisation aus?*

Ich arbeite jetzt zu fixen Tageszeiten und erwarte auch von meinen MitarbeiterInnen nicht mehr. Die meisten meiner MitarbeiterInnen sind weiblich, haben mehrere Kinder und arbeiten 80 Prozent der Wochenarbeitszeit. Ich habe mir im Büro und an der Universität ein gutes Team aufgebaut. Ich bin sehr glücklich darüber, wie das funktioniert.

### *Gibt es ungeschriebene Regeln?*

Das fällt mir in Österreich auf: Frauen denken beruflich bis zu den Kindern. Dann ist im Kopf diese Auszeit fix eingeplant, die den Wiedereinstieg schwierig macht.

Viele haben das Bild des Künstlers im Kopf. Ich meine aber: Man kann Architektur auch in kürzerer Zeit machen. Das ist Einstellungssache. Wird etwas besser, nur weil man sich drei Wochen statt drei Stunden damit beschäftigt hat?



„In Teilzeit zu gehen war kein selbstverständlicher Schritt. Man ist dann ein Outsider, im Büro war ich der Einzige. Und man muss sich fragen: Wie geht es danach weiter? Wie kommt man längerfristig gesehen wieder zu mehr Verantwortung?“

# Architekt 9

arbeitet als **Büroleiter in einem Architekturbüro**.  
 Beim ersten Kind hat er seine Arbeitszeit auf **20 Stunden pro Woche reduziert**. Mit dem zweiten Kind hat seine Frau wieder die **Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen**.

45 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig**

**Keine** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **40** Wochenstunden

**Zuständig für** Projekt- und Büroleitung

Lebt in **Partnerschaft**

Partnerin ist nicht Architektin, keine berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **3** Jahre

**24** Monate in Karenz, Partnerin zusätzlich **12** Monate (erstes Kind),  
 zweites Kind vollständig von Partnerin übernommen

**30** Min für tägliche Wege (Arbeitsort in fußläufiger Entfernung)

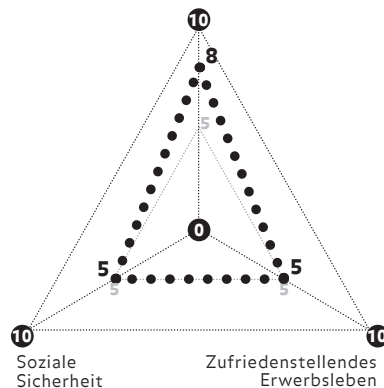
Übernimmt **57%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

**27%** der Arbeiten im Haushalt

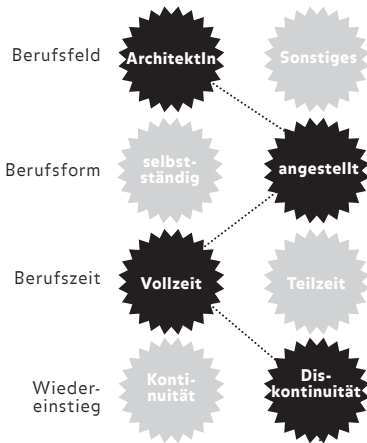
**50%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



## Beruf *Beruf – wofür bist Du verantwortlich?*



Ich arbeite 40 Stunden, und ich schaue, dass es dabei bleibt. Ich bin, glaube ich, einer der wenigen Architekten, die das ganz gut hinkriegen. Wenn die im Büro furchtbaren Stress haben und die Nacht durcharbeiten und ich um 18.30 Uhr nach Hause gehe, fehlt das Verständnis.

### *Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?*

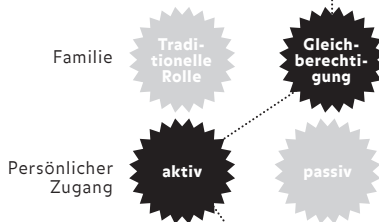
Erst ist meine Frau ein Jahr zu Hause geblieben, dann haben wir getauscht und ich habe auf 20 Stunden reduziert. Bei mir im Büro gab es zu dieser Zeit einen Projektwechsel, und da konnte ich recht angenehm von 40 auf 20 Stunden reduzieren. Was natürlich bedeutet hat, dass jemand anderer den Projektleiterposten bekommen hat.

Ich möchte gerne mehr zu Hause sein und meine Kinder nicht nur am Wochenende erleben, wie es mein Vater gemacht hat, aber ich habe trotzdem lange hin und her überlegt und mit vielen Leuten geredet, weil es schon etwas anderes ist, das dann auch umzusetzen und nicht nur zu sagen: „Hey, ich will ein aufgeklärter Papa sein.“

Wenn damals Widerstand gekommen wäre, hätte ich vielleicht anders reagiert. Man muss auch sagen, dass meine Frau damals um einiges besser verdient hat als ich.

In Teilzeit zu gehen war kein selbstverständlicher Schritt. Man ist dann ein Outsider, im Büro war ich der Einzige. Und man muss sich fragen: Wie geht es danach weiter? Man ist dann auf einer niedrigeren Position. Wie kommt man längerfristig gesehen wieder zu mehr Verantwortung?

## Familie *Welches Rollenbild lebt ihr?*



Ich habe zu meinem Vater eine sehr gesplante Beziehung aufgebaut, weil er nie da war. Unter der Woche konnte ich machen, was ich wollte, und am Wochenende hat er sich dann eingebildet, dass er bestimmen kann, was wir wie tun. Ich will nicht, dass meine Kinder mich nicht kennen.

Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?

Beim zweiten Kind wollte meine Frau wieder mehr zu Hause sein, weil sie das Gefühl hatte, dass sie vom ersten Kind zu wenig mitgekriegt hat.

Beruf und Familie – deine Strategien zur Vereinbarkeit

## Strategie zur Vereinbarkeit



### *Hast du eine persönliche Strategie?*

Ich erreiche 90 Prozent im Beruf und 90 Prozent in der Familie. Es bleibt trotzdem immer dieses Gefühl: Du könntest eigentlich mehr tun. Du solltest jetzt im Büro bleiben, du solltest dich jetzt intensiver mit deinen Kindern auseinandersetzen. Man hat immer das Gefühl, dass man eigentlich woanders sein sollte.

### *Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz? Wie sieht deine räumliche Situation aus?*

Schule, Kindergarten und unser Büro liegen innerhalb einer kurzen Distanz, das heißt, wenn irgendetwas ist, können wir sehr schnell reagieren. Meine Fahrzeit pro Tag sind ungefähr 25 Minuten.

„Das regelmäßige Geld und die Aufgaben, die ich dort bekommen habe, waren so verlockend, dass ich relativ rasch beschlossen habe, mich nicht wieder selbstständig zu machen, sondern dort zu bleiben.“

# Architekt 10

war erst selbstständig, ist dann aber für mehr finanzielle Sicherheit wieder in ein großes Büro gegangen, in dem er heute als Projektleiter arbeitet. Er hat zwei Kinder und teilt sich die Erziehung mit der von ihm getrennt lebenden Mutter. Zwei Tage die Woche sind die Kinder bei ihm und am Wochenende abwechselnd bei ihm und ihr.

52 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig**

**Ruhende** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **45** Wochenstunden

**Zuständig für** Projektleitung

**Lebt allein**

Ex-Partnerin ist nicht Architektin, keine berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **8** Jahre

**Keine** Karenzzeit

**30** Min für tägliche Wege (Arbeitsort nur mit Verkehrsmittel erreichbar)

Übernimmt **100%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

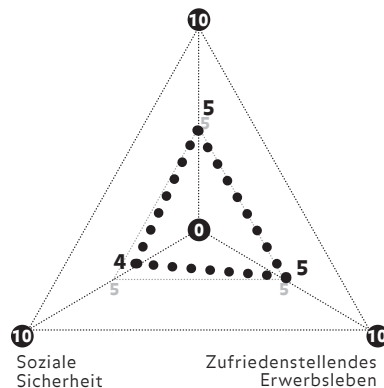
**47%** der Kinderbetreuungszeiten

**100%** der Arbeiten im Haushalt

**100%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben



## Beruf **Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Ich bin in das Büro gekommen, um an Wettbewerben mitzuarbeiten. Einen Wettbewerb haben wir gewonnen. Ich bin bei dem Projekt geblieben – jetzt als Projektleiter.

### **Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständiger bzw. Angestellter?**

Ich arbeite jetzt schon seit vielen Jahren in einem großen Büro in Wien. Davor war ich selbstständig tätig. Um ein bisschen Schulden zurückzahlen zu können, habe ich mir gedacht, ich gehe mal für zwei Jahre in dieses Büro und arbeite dann wieder selbstständig weiter. Das regelmäßige Geld und die Aufgaben, die ich dort bekommen habe, waren so verlockend, dass ich relativ rasch beschlossen habe, mich nicht wieder selbstständig zu machen, sondern dort zu bleiben. Da es ein Werkvertrag ist, bin ich relativ „frei“ bei der Gestaltung der Wochenstunden.

### **Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Als ich selbstständig gearbeitet habe, gab es immer Spannungen mit meiner Frau, weil ich am Wochenende oder in der Nacht gearbeitet habe. Finanziell war das auch schwierig. Eigentlich war es völlig brotlos. Ich würde eindeutig sagen, dass das Dasein als Selbstständiger, wenn man nur zu zweit ist, schwer ist. Wenn ich nach Hause musste, weil meine Frau weggehen wollte, hat das mein Partner überhaupt nicht eingesehen. Er hat mich angeschaut und gesagt: „Wir sind noch nicht fertig. Du kannst jetzt nicht gehen.“ In dem Büro, in dem ich jetzt arbeite, ist das alles ganz anders: Ich war sehr erstaunt, wie selbstverständlich es ist, dass jemand zu Hause bleibt, wenn die Kinder krank sind, und dass am Wochenende nicht gearbeitet wird. Es wird sehr großzügig und mit viel Verständnis denen gegenüber aufgetreten, die Kinder haben.

## Familie **Welches Rollenbild lebt ihr?**

Die finanzielle Sicherheit für die Kinder war mir immer wichtig. Das war auch in meiner Familie immer ein Thema, dass für die Kinder genug Geld da sein muss. Das ist sicher ein Männerthema, dass man glaubt, man muss dafür sorgen, dass Geld ins Haus kommt.

### **Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Das frühere Weggehen aus dem Büro ist eine Sache. Noch schwieriger ist es aber, dann auch zu Hause zu bleiben, wenn die Kinder krank sind. Dazu gehört auch, dass man im Büro anruft und sagt: „Ich muss den und den Termin absagen.“

## Strategie zur Vereinbarkeit **Hast du eine persönliche Strategie?**

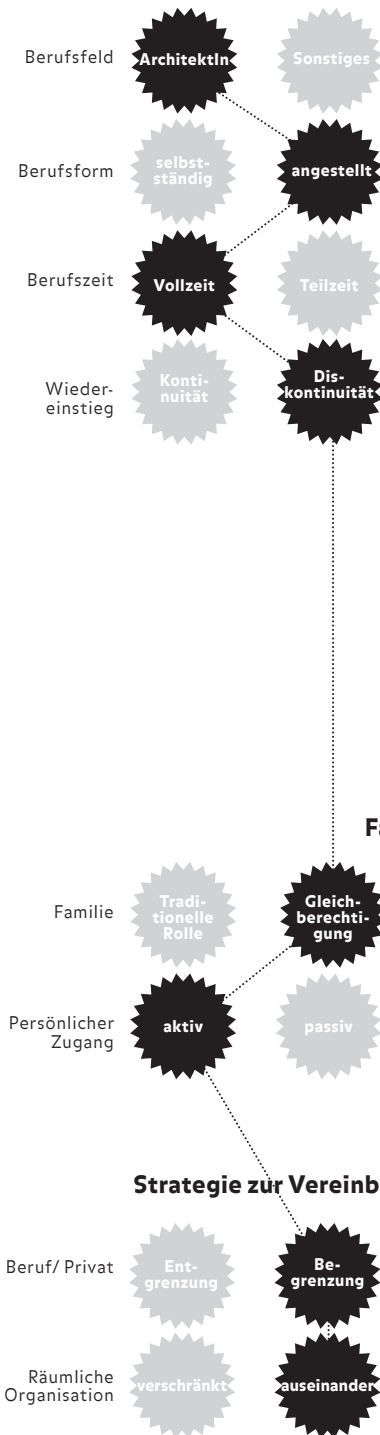
Ich möchte auch unter der Woche Zeit für meine Kinder haben. Die wachsen ja so schnell. Und in vier, fünf Jahren wollen sie mich eh nicht mehr sehen.

### **Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz? Wie sieht deine räumliche Situation aus?**

Wir haben zwei Zuhause. Die zwei Schulen sind von beiden Wohnungen aus eigentlich günstig gelegen.

### **Tagesablauf: Wie sieht deine zeitliche Organisation aus?**

Ich arbeite 40 Stunden. Ich bin täglich im Büro. Ich habe zwei Tage in der Woche, an denen ich früher nach Hause gehe und die Kinder zu mir hole.



„Jetzt lebe ich nicht nur für mich.  
Mit dem Kind lebe ich auch  
für andere. Und das macht das  
Leben leichter.“

# Architektin 11

stammt aus Asien, betreibt mit ihrem österreichischen Mann  
ein Büro in Wien und hat ein dreijähriges Kind.

40 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro** mit Lebenspartner

**Keine** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **35** Wochenstunden

**Zuständig für** Entwurf, Präsentation, Wettbewerbe

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist Architekt, berufliche Zusammenarbeit

**1** Kind

Alter des jüngsten Kindes: **3** Jahre

**12** Monate in Karenz

**45** Min für tägliche Wege (Arbeitsort in fußläufiger Entfernung)

Übernimmt **47%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

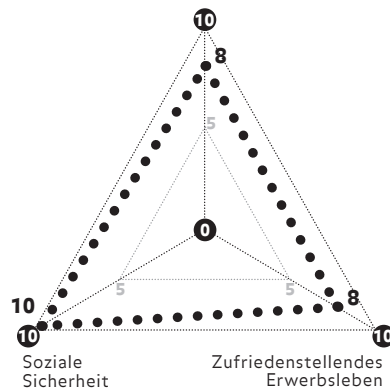
**70%** der Kinderbetreuungszeiten

**67%** der Arbeiten im Haushalt

**40%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben







**Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Für Wettbewerbe und Entwürfe. Baustellen interessieren mich eigentlich nicht.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem Kind geändert?**

Es ist für mich viel angenehmer geworden. Ich habe weniger Arbeitszeit. Ich freue mich, bei meinem Kind zu sein. Vorher habe ich mehr am Wochenende gearbeitet. Mein Leben bestand nur aus Arbeiten. Und am Schluss gab’s manchmal Partys. Die jetzige Balance ist gut. Ich kann auch mit Kind gut abschalten. Vorher habe ich zu Hause weiter an die Arbeit gedacht oder weitergearbeitet. Dabei funktioniert es, dass die Arbeit gemacht wird und man trotzdem nicht mehr so viel arbeitet.

**Welches Rollenbild lebt ihr?**

Ich habe von meinen Eltern gelernt: Um etwas zu erreichen, muss man sich sehr bemühen, sonst erreicht man nichts. Das stimmt aber gar nicht. Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus? Ich bin viel mehr mit unserem Kind zusammen als mein Mann. Eigentlich wäre es aber besser für unser Kind, wenn wir uns die Kinderbetreuungszeiten wirklich teilen würden.

**Hast du eine persönliche Strategie?**

In Japan sind Beruf und Familie für Frauen noch viel schwieriger zu vereinbaren. Wichtig sind die Mitarbeiter. Wenn wir Glück haben und ein Projekt haben, dann ist es besser, wir bezahlen den Mitarbeitern etwas mehr.

**Tagesablauf: Wie sieht deine zeitliche Organisation aus?**

Zwei Tage pro Woche kann ich von 9 bis 18 Uhr arbeiten. Und an den anderen Tagen bis circa 15 Uhr. Dann passt die Oma auf.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Arbeit ist nicht das Wichtigste. Das habe ich schon gewusst, aber irgendwie wird trotzdem viel gearbeitet.

„Wenn ich jetzt einen 20- oder 30-Stunden-Job hätte, würde mein Mann wahrscheinlich zu Hause nichts machen, weil er sagen würde: ‚Du arbeitest eh wenig.‘ Weil ich aber einen 40-Stunden-Job habe, teilen wir uns alles.“

# Architektin 12

arbeitet als Angestellte Vollzeit in einem integral arbeitenden, international tätigen Architekturbüro. Sie ist dort Projektleiterin. Dank einer geringen Kernarbeitszeit ist es ihr möglich, zwei Tage pro Woche lang und drei kurz zu arbeiten. Sie hat zwei Kinder; ihr Mann ist ebenfalls in Vollzeit berufstätig.

39 Jahren alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Angestellt**

**Ruhende** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **40** Wochenstunden (Gleitzeit)

**Zuständig für** Planung, interne Koordination

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist nicht Architekt, keine berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **5** Jahre

**2-mal 12** Monate in Karenz

**150** Min für tägliche Wege

Übernimmt **50%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

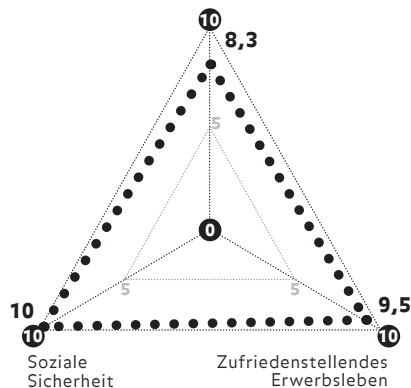
**50%** der Kinderbetreuungszeiten

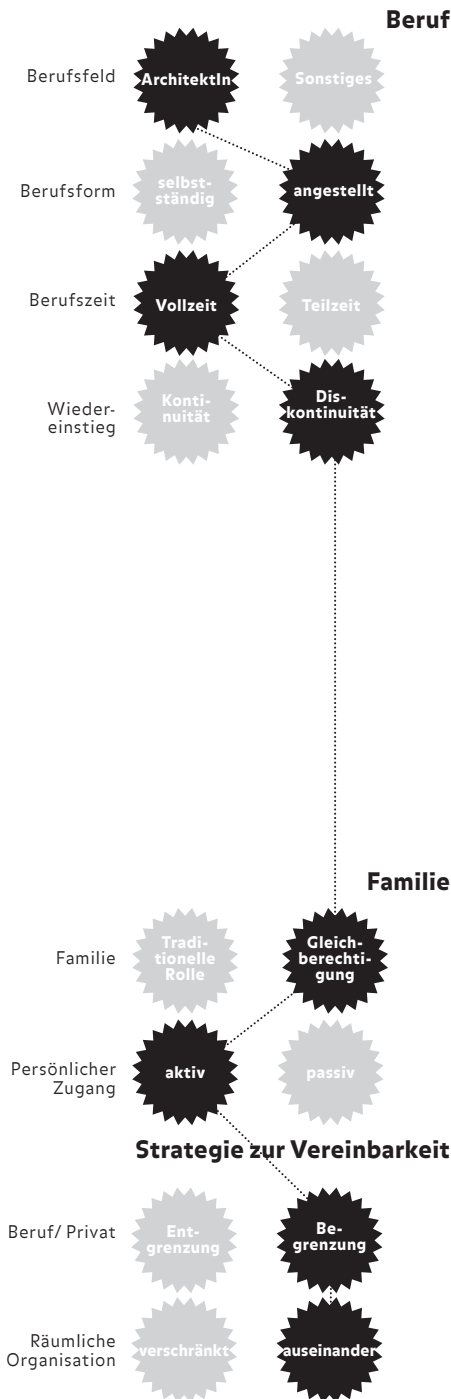
**50%** der Arbeiten im Haushalt

**50%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben





**Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Ich bin Projektleiterin. Ich bin für die gesamte interne Kommunikation in der Architektur und zwischen den anderen Fachbereichen zuständig.

**Welche Vorteile/Nachteile hat man als Angestellte?**

Dort, wo ich jetzt arbeite, war ich sehr überrascht. Erstens gibt es dort sehr viele Frauen – auch in Führungspositionen. Wenn die Kinder krank sind, dann bleibe entweder ich daheim oder mein Mann. Das ist im Angestelltenverhältnis natürlich gut möglich.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Nach der Karenz hab ich mir etwas Neues gesucht. Beim Wiedereinstieg habe ich mich dann zum ersten Mal in meinem Leben diskriminiert gefühlt. Ich hatte meinen Lebenslauf so aufgebaut, dass auf den ersten Blick ersichtlich war, dass ich aus der Karenz komme. Ich habe nichts gefunden. Nichts. Ich habe mich dann erneut beworben und das mit der Karenz relativ klein immer weiter nach hinten gerückt. Plötzlich hatte ich zehn Bewerbungsgespräche in einer Woche. Ich arbeite seit vier Jahren wieder Vollzeit, weil ich einfach etwas machen wollte, was meinen Fähigkeiten entspricht. Ausschlaggebend für mich war ein Artikel im Falter: Man muss es einfach probieren, sonst sitzen im Park lauter top ausgebildete Frauen herum, die sich wie alleinerziehende Mütter verhalten. Während der Karenz sollte man auf jeden Fall irgendetwas machen. Ich habe einen Wettbewerb gemacht und eine Zusatzausbildung für nachhaltiges Bauen.

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Ich würde jetzt gern Baustellenerfahrung sammeln. Die Gesamtprojektleiterfunktion – das ist dann der nächste Schritt.

**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Man muss sich gut organisieren und das auch vom Partner einfordern. Wenn ich jetzt einen 20- oder 30-Stunden-Job hätte, würde mein Mann wahrscheinlich zu Hause nichts machen, weil er sagen würde: „Du arbeitest eh wenig.“ Weil ich aber einen 40-Stunden-Job habe, teilen wir uns alles.

**Hast du eine persönliche Strategie?**

Die Langer-Tag-kurzer-Tag-Regelung.

**Tagesablauf: Wie sieht deine zeitliche Organisation aus?**

In dem Büro, in dem ich arbeite, wurde die Kernarbeitszeit auf drei Stunden, von 9 Uhr bis 12 Uhr, reduziert. Ich habe das so geregelt, dass ich zwei Tage in der Woche lange bleibe. An den anderen Tagen gehe ich um 15 Uhr. Am Anfang hatte ich schon Bauchweh, wenn ich mitten aus einer Besprechung gehen musste. Das zerreißt einen: Du weißt, die Kinder warten schon im Kindergarten, die Besprechung ist aber nicht zu Ende. Mittlerweile wissen die Kollegen das, und wir halten die Besprechungen am Vormittag ab. Je deutlicher man sagt: „Ich muss gehen“, desto eher wird das akzeptiert.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

In Teilzeit findet man nichts Adäquates. Es gibt viele, die in Teilzeit sind. Die machen halt ihren Job und genießen das so, wie es ist. Aber die werden nie Projektverantwortung kriegen.

„Mangels offener Teilzeitstellen  
habe ich mich entschieden,  
mich selbstständig zu machen.“

# Architektin 13

*ist seit einem Jahr arbeitslos und macht jetzt eine Ausbildung zur Baurägerin und den Europäischen Wirtschaftsführerschein. Ihre Halbtagsstelle in einem Architekturbüro hat sie aufgegeben, weil ihr, seit sie Teilzeit arbeitet, kaum mehr anspruchsvolle Tätigkeiten übertragen wurden. Sie hat ein Kind, ihr Mann arbeitet als Angestellter in Vollzeit.*

---

**45** Jahre alt

---

Berufsfeld: **Planung**

**Angestellt**

Befugnis **nicht angemeldet**

Arbeitet beruflich **20** Wochenstunden

**Zuständig** nur noch für Hilfsarbeiten

---

Lebt in **Partnerschaft**

Partner ist nicht Architekt, keine berufliche Zusammenarbeit

**1** Kind

Alter: **7** Jahre

**24** Monate in Karenz

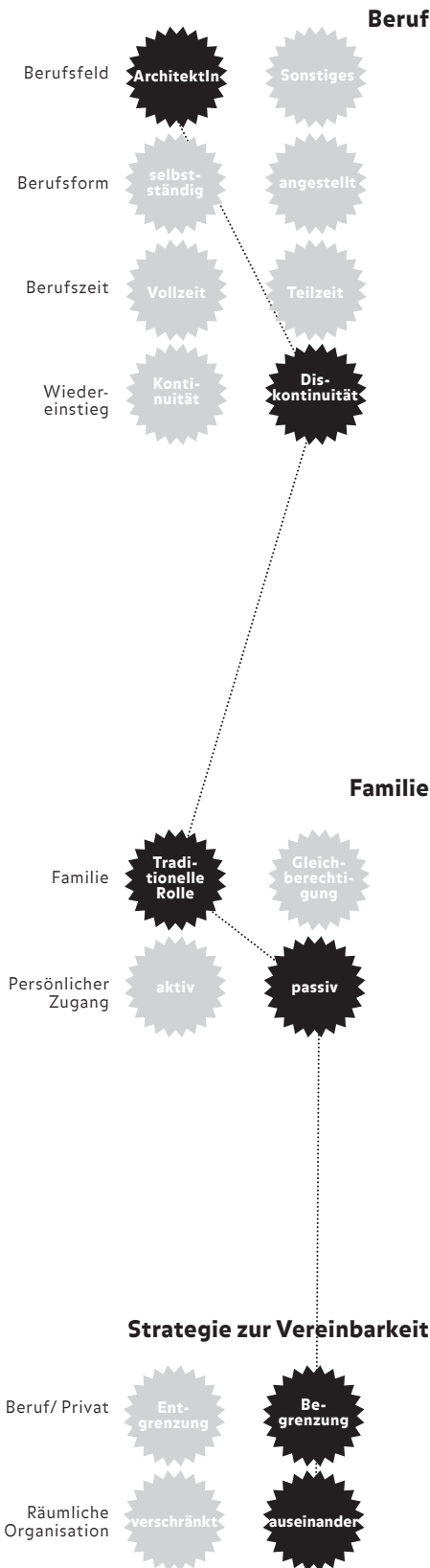
---

Übernimmt **30%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

**95%** der Kinderbetreuungszeiten

**95%** der Arbeiten im Haushalt

**25%** der Lebenshaltungskosten



**Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

Ich bin jetzt seit einem Jahr arbeitslos. Ich habe einen Bauträgerkurs begonnen und mache den Europäischen Wirtschaftsführerschein. Mangels offener Teilzeitstellen habe ich mich entschieden, mich selbstständig zu machen.

**Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständige bzw. Angestellte?**

Bei mir im Büro hatten die Frauen, die geblieben sind, alle keine Kinder. Und die, die Kinder gekriegt haben, sind irgendwann weg gewesen.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem Kind geändert?**

Ich dachte mir, bevor ich jetzt überhaupt Kinder kriege, schaue ich, dass ich eine Projektleitung mache und dann Ziviltechnikerin werde. Ich dachte, damit kann ich mich irgendwo etablieren und dann nach der Karenz dorthin zurückkommen. Ich bin genau zwei Jahre daheimgeblieben. Einer der Chefs hat gesagt: „Ja, du kannst gern zurückkommen, aber in Vollzeit.“ Da habe ich ihm den Gesetzestext vorgelegt, der besagt, dass es ein Recht auf Teilzeit gibt, wenn das Büro eine gewisse Größe hat. Die Rückkehr ins Büro war dann eine bittere Erfahrung. Ich war für diese Türlisten zuständig. Ich bin immer unglücklicher und unglücklicher geworden. Ein paarmal habe ich mit den Chefs geredet und gesagt: „Ich mache jetzt eine so blöde Arbeit, so was habe ich nicht einmal nach meiner HTL-Zeit gemacht. Ich bin hoch qualifiziert, ich verstehe das nicht, dass ihr mich nicht besser einsetzt.“

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Dass ich mir meine Zeit frei einteilen kann, wenn ich selbstständig bin.

**Welches Rollenbild lebt ihr?**

Es ist sicher schwierig, wenn der Partner in seinem Bereich auch erfolgreich ist, viele Stunden gearbeitet hat. Der riskiert dann mehr, wenn er seinen Job aufgibt. Es hätte sich in keinem Fall ausgezahlt, dass er seinen Job riskiert, nur um mich mehr zu unterstützen. Wir haben oft diskutiert, weil ich gesagt habe, es wäre so schön, wenn du auch ein bisschen weniger arbeiten könntest und ich ein bisschen mehr. Er hat es auch gar nicht wirklich probiert. Da gab es einen Vorfall in seiner Firma, dass ein Mann in Karenz gegangen ist. Der wurde dann so weit degradiert, dass er letztendlich weggegangen ist. Und da haben wir dann gesagt, das zahlt sich nicht wirklich aus. Und ich habe mir gedacht, mein Mann wird sich schwerer tun, auf den beruflichen Erfolg zu verzichten. Mir ist das nicht so wichtig, dass ich Karriere mache. Ich glaube, er würde sich schwertun mit einer Deppenarbeit. Da bin ich leidensfähiger.

**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Ich bin jetzt eben allein für Kind und Haushalt verantwortlich.  
Beruf und Familie – deine Strategien zur Vereinbarkeit

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Frauen in Teilzeit arbeiten viel effizienter; wahrscheinlich arbeiten sie 30 Stunden, auch wenn sie nur 20 Stunden dort sind. Das ist ja auch ein Gewinn für die Büros.

„Also wir – mein Sohn und ich – sind  
sehr oft gemeinsam verreist ... für  
Vorträge oder Jurytätigkeiten. Da habe ich  
mir jeweils überlegt, ob das etwas sein  
könnte, was uns gemeinsam Spaß macht.“

# Architekt 14

*führt mit zwei Partnern ein großes Architekturbüro in Wien.  
Er ist der Geschäftsführer, hat zwei Kinder – einen älteren Sohn  
aus einer ersten Beziehung und nun ein kleines Kind in einer neuen  
Beziehung.*

.....  
**55** Jahre alt  
.....

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro**

**Aufrechte** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **50** Wochenstunden

**Geschäftsführer**  
.....

Lebt in **Partnerschaft**

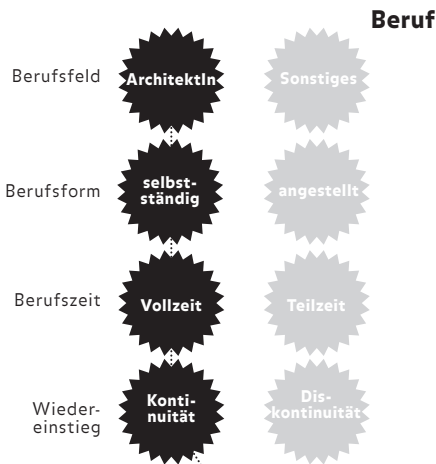
Partnerin ist nicht Architektin, keine berufliche Zusammenarbeit

**2** Kinder

Alter des jüngsten Kindes: **3** Jahre

**4** Monate in Karenz (zweites Kind)  
.....

**5** Min für tägliche Wege (Kindergarten im gleichen Haus wie Büro)



**Beruf – wofür bist Du verantwortlich?**

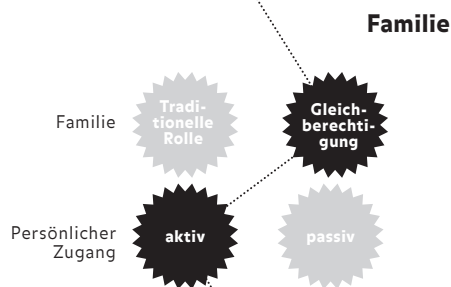
Ich bin der Geschäftsführer: alleiniger Geschäftsführer und Partner. Es geht gar nichts ohne mich.

**Welche Vorteile/Nachteile hat man als Selbstständiger?**

Es geht ja schon auch ein bisschen darum, zu lernen, dass man etwas abgeben kann, dass man nicht alles selber machen muss. Meine Partner und ich, wir haben ja alle Kinder.

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten bzw. zweiten Kind geändert?**

Damals, als mein älterer Sohn noch klein war, habe ich sehr, sehr viel gearbeitet. Da haben wir gerade unser Büro aufgebaut. Trotzdem war ich der Meinung, ich hätte mehr Zeit für mein Kind als die meisten anderen Väter, die ich kenne. In Wahrheit ist das aber zulasten unserer Beziehung gegangen. Meine Beziehung ist daran gescheitert. Man überlegt sich sehr gut, wie das mit dem Kind geht, und leider zu wenig, wie das mit der Beziehung geht.



**Wie sieht die Rollenverteilung/Arbeitsteilung aus?**

Ich verbringe ungefähr genauso viel Zeit mit dem Kind wie meine Frau. Das ist aber auch mein Anspruch. Jetzt schaut es leider gerade schlecht aus. Blöderweise oder glücklicherweise haben wir ein riesengroßes neues Projekt bekommen. Momentan bin ich auch sehr, sehr viel unterwegs. Vorher waren drei Tage in der Woche meine Tage – zumindest bis 15.30 Uhr. Das gefällt mir gar nicht, dass es derzeit der Normalfall ist, dass meine Frau meinen Sohn vom Kindergarten abholt, weil ich sehr viel unterwegs bin. Mein Ziel ist, dass ich meinen Sohn wieder wenigstens einmal oder zweimal die Woche zu Mittag abhole – das liegt dann ein bisschen an mir ...

**Strategie zur Vereinbarkeit**



**Hast du eine persönliche Strategie?**

Also wir – mein Sohn und ich – sind sehr oft gemeinsam verreist, wir sind einige Male in der Früh irgendwohin gefahren und am Abend wieder zurück, für Vorträge oder Jurytätigkeiten. Da habe ich mir jeweils überlegt, ob das etwas sein könnte, was uns gemeinsam Spaß macht. Wenn das so etwas war, dann habe ich zugesagt, wenn nicht, dann habe ich abgesagt oder bin an einem anderen Tag verreist, an dem meine Frau zu Hause war. Es gab ja auch zwei Tage in der Woche, an denen ich ganz normal gearbeitet habe.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Mitarbeiterin mit Kindern haben wir eigentlich nur eine. Na ja, die arbeitet wirklich nur, wenn sie will. Sie macht PR-Sachen und Werbung. Es hat öfter Leute mit Kindern gegeben, die sich beworben haben. Ich könnte jetzt nicht sagen, warum das nichts geworden ist.

„Die Phase meiner Bürogründung ist zusammengefallen mit der Geburt unseres Kindes. Wir hatten so eine romantische Vorstellung, dass man sich das 50 zu 50 teilt. Und dann stellt sich heraus, dass die Entscheidung, sich selbstständig zu machen, so fordernd ist, dass ich sehr wenig zu Hause bin ...“

# Architekt 15

hat sich 2014 selbstständig gemacht, etwa zur gleichen Zeit ist sein erstes Kind auf die Welt gekommen. Die Hauptverantwortung für das Kind übernimmt derzeit die Mutter, da die Gründungsphase seines Büros sehr viel Zeit kostet.

30 Jahre alt

Berufsfeld: **Architektur**

**Selbstständig, eigenes Büro**

**Aufrechte** ZT-Befugnis

Arbeitet beruflich **50** Wochenstunden

**Zuständig für** Büroleitung

Lebt in **Partnerschaft**

Partnerin ist Architektin, berufliche Zusammenarbeit

**1** Kind

Alter: **1** Jahr

**2** Monate in Karenz, Partnerin zusätzlich **12** Monate

Übernimmt **83%** der Erwerbsarbeitszeiten beider Partner

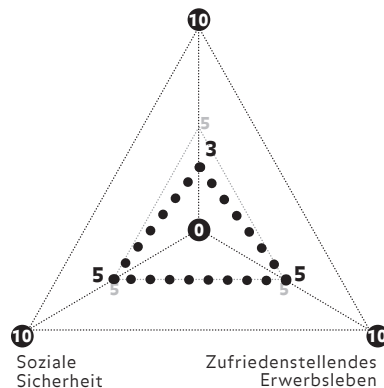
**8%** der Kinderbetreuungszeiten

**29%** der Arbeiten im Haushalt

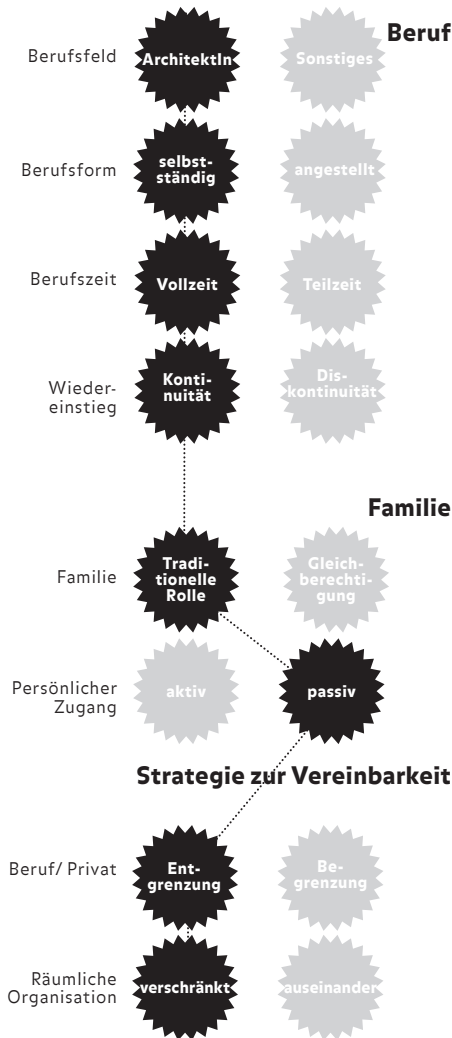
**100%** der Lebenshaltungskosten

**Einschätzung Vereinbarkeit**

Zufriedenstellendes Familienleben







**Beruf**

**Wiedereinstieg: Was hat sich mit dem ersten /zweiten Kind geändert?**

Die Phase meiner Bürogründung ist zusammengefallen mit der Geburt unseres Kindes. Wir hatten so eine romantische Vorstellung, dass man sich das 50 zu 50 teilt. Und dann stellt sich heraus, dass die Entscheidung, sich selbstständig zu machen, so fordernd ist, dass ich sehr wenig zu Hause bin ...

**Was sind deine Pläne für die Zukunft?**

Irgendwann müssen wir zu einer gerechten Aufteilung kommen. Wie gesagt, bei mir ist es dann wahrscheinlich fast einfacher, weil ich es mir in der Selbstständigkeit einteilen kann, vermute ich einmal. Aber meine Frau wird, wenn sie wieder einen Sechs- oder Achtstundentag hat, weniger flexibel sein als ich.

**Familie**

**Welches Rollenbild lebt ihr?**

Ich finde es schon wichtig, dass eine Frau möglichst rasch wieder anfängt zu arbeiten. Für die Gleichberechtigung ist das total wichtig. Wenn man ein Jahr oder sogar drei Jahre draußen ist, wird der Wiedereinstieg relativ schwierig.

**Strategie zur Vereinbarkeit**

**Hast du eine persönliche Strategie?**

Ich finde, das französische System ist da viel besser. Weil das Betreuungsangebot vorhanden ist, fangen die Frauen sehr früh wieder an zu arbeiten. Das führt dazu, dass die Frauen gleichberechtigter mit den Männern im Berufsleben stehen.

**Tägliche Wege: Wo ist dein Arbeitsplatz? Wie sieht deine räumliche Situation aus?**

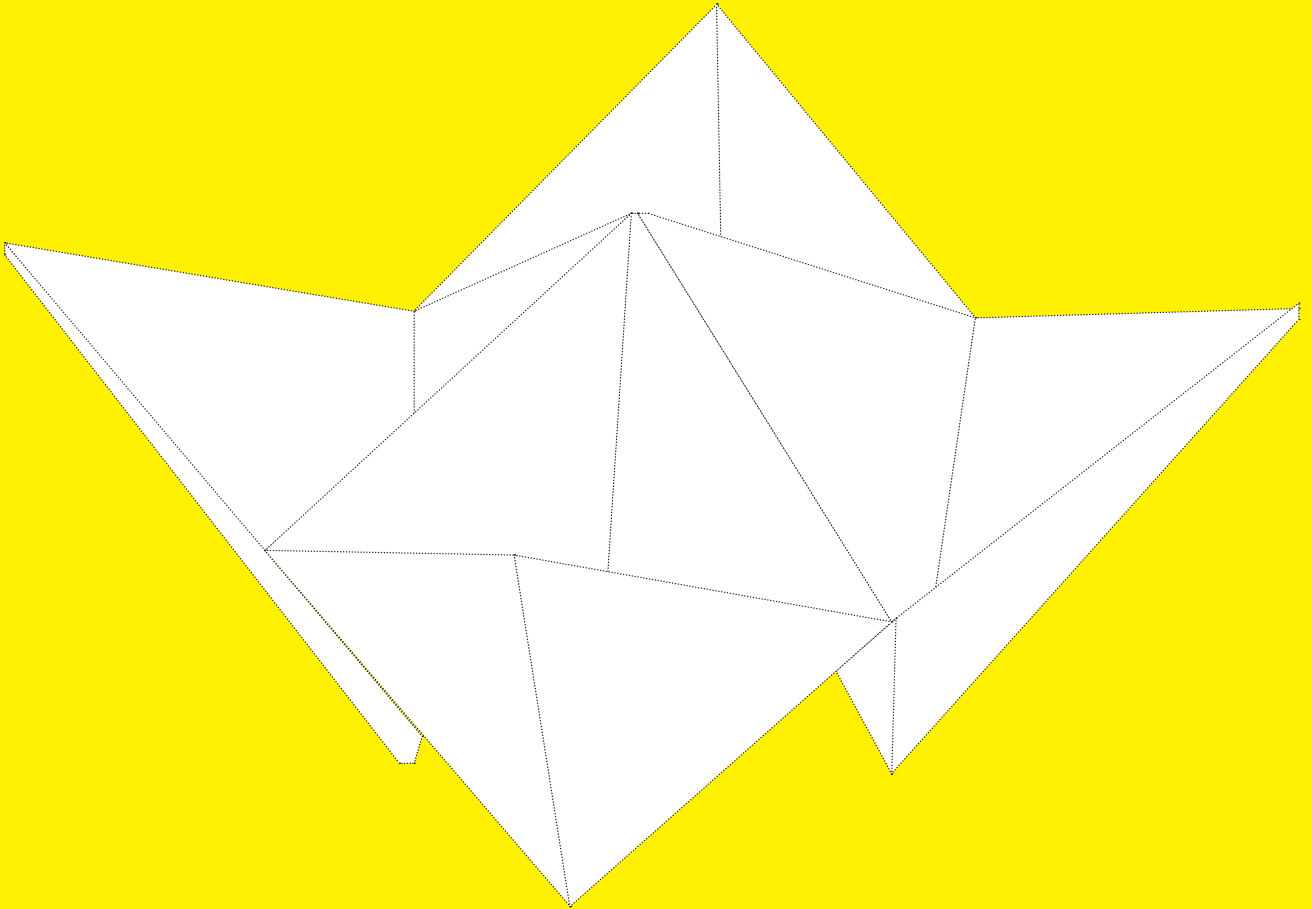
Wir haben einen Studioplatz, haben aber auch genug Platz, dass wir zu Hause arbeiten können.

**Gibt es ungeschriebene Regeln?**

Also ich finde ja, dass der Begriff der Work-Life-Balance überholt ist. Es gibt aus meiner Sicht oft keinen Unterschied mehr zwischen Work und Life. Das eine geht ins andere über. So hab ich auch schon studiert. Schon damals hat sich das Leben mit der Arbeit so vermischt, dass man das kaum getrennt hat. Und ich finde es eigentlich auch ganz okay so.



# **Ein Blick ins Ausland**



# Deutschland

Anteil  
der  
Architektinnen  
**43 Prozent\***

## **Unsere Ansprechpartnerin**

Selbstständige Architektin mit eigenem kleinem Büro, das sie zusammen mit einer Kollegin führt; hat ein Kind; ihr Mann ist ebenfalls Architekt und in einem großen Büro angestellt.

## **Berufsfeld und Arbeitsbedingungen in der Architektur**

Viele Frauen gehen nach der Karenz nicht mehr zurück in die Architektur, sondern suchen sich Beschäftigung in anderen Berufsfeldern. Sie begründen dies häufig mit dem hohen Arbeitspensum und langen Arbeitszeiten.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Für ArchitektInnen mit Hauptverantwortung für Kinder ist Teilzeitarbeit üblich. Die Zufriedenheit unter Teilzeitangestellten in Architekturbüros ist allerdings sehr gering. ArchitektInnen erleben, dass sie aufgrund der Teilzeitsituation interessante Projekte entweder nicht bekommen oder in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht ausführen können. Das erzeugt viel Stress. Gleichzeitig entsteht durch die Arbeitszeitreduktion aufgrund der grundsätzlich schlechten Einkommenssituation in der Architektur auch noch ein finanzielles Problem.

## **Gesellschaftliche Normen, elterliche Verantwortungsteilung**

Das traditionelle Familienbild scheint auch unter AkademikerInnen noch stark verhaftet zu sein. Trotz hohem Bildungsniveau ist die Haltung von Frauen zu einem baldigen beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz ambivalent. Viele versuchen, den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen. Seit geraumer Zeit ist Karenz für Männer möglich, wird allerdings nur in geringem Anteil in Anspruch genommen. Auch unter den Arbeitgebern, vor allem solchen der älteren Generation und in großen Büros, scheint die Akzeptanz gering zu sein. Es wird argumentiert, dass die Arbeit der Väter in Teilzeit nicht möglich und mit der Betreuung von Kindern nicht vereinbar ist. Der Anteil an Männern in Karenz ist also gering, ebenso die Dauer der Karenz. Der Durchschnitt liegt bei drei Monaten, die oft mehr als Auszeit für persönliche Interessen genutzt werden als für die Kinderbetreuung.

## **Karenz, Kinderbetreuung, Familienleben**

In Deutschland werden die möglichen Karenzzeiten (14 Monate oder 28 Monate) unterschiedlich in Anspruch genommen. Die frühe Kinderbetreuung in Krippen ist kostenpflichtig, kostenlose elternverwaltete Betreuung ist zeitaufwendig, es gibt auch stundenweise Spielgruppen. Der Kindergarten beginnt erst ab drei Jahren. Generell haben städtische Kinderbetreuungseinrichtungen bessere Betreuungszeiten. Die Möglichkeiten für eine gute Kinderbetreuung variieren auch von Stadtteil zu Stadtteil.

## **→ Vereinbarkeit**

Das Thema der Vereinbarkeit sollte Frauen und Männern bereits in den Schulen vermittelt werden. Ein Lösungsmodell zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint die Selbstständigkeit von Architektinnen in Form von Vernetzung und Partnerschaften mit anderen Frauen zu sein, weil sie eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung ermöglicht.

\* in Österreich nur 18 Prozent

# Frankreich

Anteil  
der  
Architektinnen  
**38** Prozent

## **Unsere Ansprechpartnerin**

Eine Frau, die mit ihrem Mann ein Architekturbüro in Paris führt und für den Administrativbereich zuständig ist. Sie haben drei Kinder, ihr Mann ist Eigentümer des Architekturbüros.

## **Berufsfeld und Arbeitsbedingungen in der Architektur**

Im Vergleich zu Österreich ist in Frankreich der Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen in Architektur- und Fachplanerbüros höher.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Durch die staatliche ganztägige Kinderbetreuung (bis 19 Uhr möglich) haben Frauen den nötigen Spielraum für die Berufstätigkeit. Die offiziellen Arbeitszeiten im Architekturbüro dauern im Schnitt von 9 bis 18 Uhr, bei Teilnahme an Wettbewerben fällt auch Mehr- und Wochenendarbeit an. In vielen bekannten Büros in Paris wird Teilzeitarbeit allerdings nicht zugelassen, weil sie als unvereinbar mit dem Druck und der Arbeitsweise in der Architektur gilt. Der Anteil der weiblichen Architekten in diesen Büros ist sehr hoch, allerdings sind sie in der Regel kinderlos. In unserem Pariser Büro gibt es keine Architektin mit Kindern, und der einzige Mann mit Kindern wechselte nach einigen Jahren das Büro.

## **Gesellschaftliche Normen, elterliche Verantwortungsteilung**

Im städtischen Raum und je nach Ausbildung eher gleichberechtigt, aber sonst sicher traditionell.

## **Karenz, Kinderbetreuung, Familienleben**

Im städtischen Raum kehren berufstätige Mütter, wenn sie eine Fixanstellung haben, normalerweise nach einer dreimonatigen Karenz wieder in den Job zurück. Dies hat mit den hohen Wohnungskosten zu tun. Die Nachfrage nach den kostenpflichtigen Krippenplätzen für Kinder ab dem dritten Lebensmonat ist hoch; allerdings haben Arbeitnehmerinnen auch Vorrang bei der Platzvergabe. Für Kinder ab zweieinhalb Jahren gibt es einen kostenfreien Kindergarten, der bis 19 Uhr besucht werden kann. Auch die Ganztagschule dauert mit anschließender Hortbetreuung bis 19 Uhr. Diese Angebote gelten auch während der gesamten Ferienzeiten. Die Franzosen liegen im europäischen Durchschnitt der Kinderstatistik ganz oben. Die Gründe dafür sind einerseits die durchgeplante Kinderbetreuung und andererseits Steuervorteile durch die starke Reduktion der Einkommenssteuer ab dem dritten Kind.

Gleichzeitig sind die Arbeitszeiten im Raum Paris generell nicht familienfreundlich. Durch die langen Fahrzeiten fängt der Familienabend nicht vor 19 oder 20 Uhr an. Das führt oft zu Teilzeitbeschäftigung oder dazu, dass die Familie sich in der Verwandtschaft oder extern Unterstützung organisieren muss.

## **→ Vereinbarkeit**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aufgrund des großen Drucks im Berufsfeld Architektur nicht einfach. Mehr Spielraum dafür scheint die Selbstständigkeit zu bieten.

# Niederlande

Anteil  
der  
Architektinnen  
**21** Prozent

## **Unsere Ansprechpartnerin**

Angestellte Architektin und Partnerin eines großen internationalen Architekturbüros in Amsterdam; zwei Kinder. Ihr Lebenspartner ist angestellter Architekt in einem anderen Büro. Beide arbeiten ca. 40 Wochenstunden an jeweils vier Tagen pro Woche.

## **Berufsfeld und Arbeitsbedingungen in der Architektur**

Die Ansprechperson verweist auf deutliche Unterschiede zwischen der Arbeitsmentalität österreichischer Büros – die sie von früher kennt – und jener des internationalen Büros in Amsterdam. Das betrifft zum einen die extrem langen Arbeitszeiten, vor Wettbewerbseinreichungen vielfach auch nachts und an Wochenenden, denen in Holland durch gute Büroorganisation und flexiblere Arbeitszeiten entgegengewirkt wird. Zum anderen gibt es auch klare strukturelle Trennungen zwischen notwendiger Teamarbeit vor Ort und davon getrennten und daher flexibler ausführbaren Arbeitsteilen. Außerdem sind in Holland alle ArchitektInnen angestellt und arbeiten unter vernünftigen Arbeitsbedingungen, die soziale Sicherheit gewährleisten. Als nichtangestellter Freelancer darf nur arbeiten, wer mindestens drei unterschiedliche Auftraggeber hat, für er oder sie jeweils nicht länger als ein paar Monate tätig ist. Frauen können in wichtige Führungspositionen kommen; es gibt Vorbilder – Architektinnen und Mütter mehrerer Kinder, die Projekte auf der ganzen Welt bauen.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Als ArbeitnehmerIn und Elternteil hat man zwei Jahre lang Anspruch auf Teilzeitarbeit. Weit verbreitet ist die Reduktion von 40 auf 32 Wochenstunden. Dabei wird das Gehalt für 32 Stunden, der Pensionsanteil allerdings auf Basis von 40 Wochenstunden berechnet. Die meisten Eltern, die in der Architektur beschäftigt sind, arbeiten nach diesem Teilzeitmodell vier Tage in der Woche.

## **Gesellschaftliche Normen, elterliche Verantwortungsteilung**

Die Haltung zur Verantwortungsteilung zwischen beiden Elternteilen ist liberal und modern. Viele Väter in der Architektur nehmen ihren Anspruch auf Teilzeitarbeit im Kleinkindalter der Kinder wahr.

## **Karenz, Kinderbetreuung, Familienleben**

Die gesetzliche Karenzzeit beträgt in Holland für alle Frauen 16 Wochen. Kinder können ab vier Monaten von 8 bis 18.30 Uhr in einer Krippe betreut werden. Die monatlichen Kosten für drei Tage in der Woche betragen ca. 1.000 Euro. Da auch Väter Anspruch auf Teilzeitarbeit haben und diese in der Architektur auch meist in Anspruch nehmen, arbeiten viele Eltern jeweils vier Tage pro Woche. Wenn sie das versetzt tun, sind Babys und Kleinkinder häufig drei Tage die Woche ganztags in außerhäuslicher Betreuung und die beiden verbleibenden Tage der Arbeitswoche werden von Mutter oder Vater abgedeckt.

## **→ Vereinbarkeit**

Private Rollenbilder und die Einstellung zur Verantwortungsteilung sind liberal und modern. Das ganztägige Kinderbetreuungsangebot ab dem frühen Kindesalter und die garantierte Teilzeitarbeitsmöglichkeit für beide Eltern für mehrere Jahre unterstützen die reduzierte, aber engagierte Berufstätigkeit beider Eltern und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit geteilter Verantwortung.

# Schweden

Anteil  
der  
Architektinnen  
50 Prozent

## **Unser Ansprechpartner**

Gespräch mit einem Architekten, der Teilhaber eines kleinen Architekturbüros ist. Er hat zwei Kinder. Er arbeitet ca. 40 Stunden pro Woche, seine Frau ebenso.

## **Berufsfeld und Arbeitsbedingungen in der Architektur**

Fast alle Architekturbüros haben Tarifverträge mit dem Bund Schwedischer Architekten und dadurch werden Löhne, Arbeitsverträge, Kündigungen und Arbeitsbedingungen überwacht. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden von 8.30 bis 17.30 Uhr. Nachtarbeit wird nur gelegentlich geleistet. Trotz Gleichberechtigung in Schweden und eines ausgeglichenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Architekten sowie großer Veränderungen in der Architekturbranche in den letzten Jahrzehnten sind Chefpositionen nach wie vor mehrheitlich in der Hand von Männern. Auch sind die Gehälter von männlichen Architekten immer noch höher als jene von Frauen, obwohl bei den Anfangslöhnen nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden wird. Offensichtlich wirken sich aber die durchschnittlich längeren Kinderbetreuungszeiten und die stärkere Arbeitszeitreduktion von Frauen in den individuellen Lohnverhandlungen doch negativ aus.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Eine Arbeitszeitverkürzung auf 75 bis 95 Prozent der Normalarbeitszeit ist für Eltern mit Kleinkindern üblich. Bei Teilzeitarbeit wird oft auch unerledigte Arbeit abends mit nach Hause genommen, die in der verkürzten Arbeitszeit nicht untergebracht werden kann.

## **Gesellschaftliche Normen, elterliche Verantwortungsteilung**

Es ist gesellschaftlich akzeptiert, dass Männer mit den Kindern zu Hause bleiben. Auch unterstützt das Karenzsystem die freie Aufteilung der Karenztage zwischen Männern und Frauen, wobei die hälftige Teilung in bestimmten Gesellschaftsschichten üblich ist. Die erhöhten Versicherungen bieten auch Männern finanzielle Anreize, in Karenz zu gehen. Statistisch gesehen bleiben Frauen länger mit den Kindern zu Hause als Männer, obwohl die Tendenz hier zu einem ausgeglichenen Verhältnis geht.

## **Karenz, Kinderbetreuung, Familienleben**

Frauen bleiben höchstens eineinhalb Jahre ausschließlich zu Hause, es gibt kaum „Nur“-Hausfrauen. Kinder können ab einem Jahr in Fremdbetreuung gegeben werden. Das Karenzsystem in Schweden sieht pro Kind insgesamt 480 sogenannte Karenztage bis zum achten Lebensjahr vor, die von beiden Elternteilen gleichermaßen in Anspruch genommen werden können und dadurch Teilzeitarbeit ermöglichen. Auch Männer haben finanziell und versicherungstechnisch einen hohen Anreiz, zu Hause zu bleiben; es ist daher gesellschaftlich akzeptiert und in bestimmten Gesellschaftskreisen üblich.

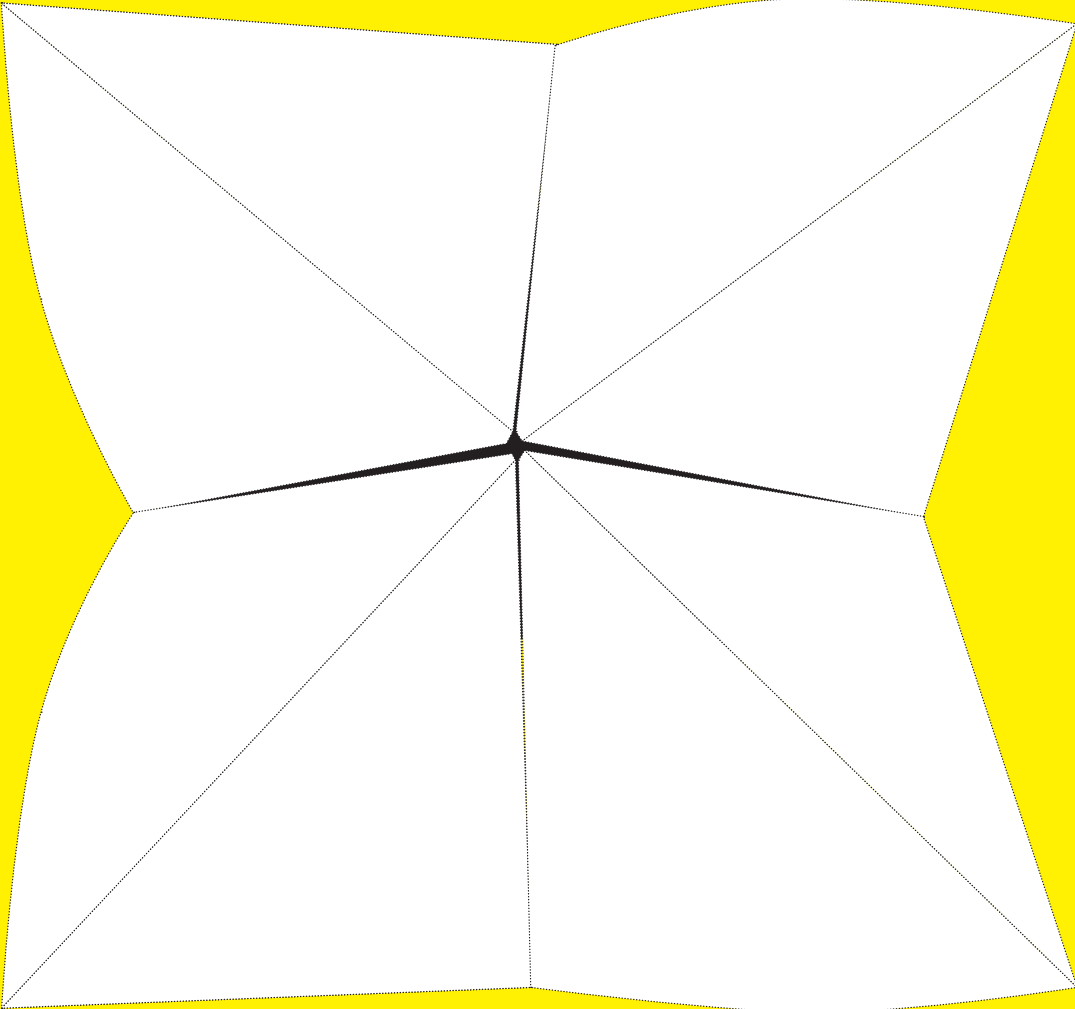
## **→ Vereinbarkeit**

Die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Architektur liegen darin begründet, dass die reduzierte Arbeitszeit für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben oft nicht ausreicht. Besonders schwierig ist es ohne Unterstützung aus dem erweiterten familiären Umfeld. Aus diesem Grund ist es üblich, abends Arbeit mit nach Hause zu nehmen oder abwechselnd morgens extrem früh zur Arbeit zu fahren.





# Essay



Christoph Reinprecht

# **Das Berufsfeld Architektur im Strukturwandel von Arbeit und Familie**

*Architektur als Berufsfeld beansprucht seit Langem die Aufmerksamkeit der Sozialwissenschaften. Forschungen befassen sich mit Fragen wie dem berufsspezifischen Selbstverständnis und der berufrechtlichen Situation, mit Berufsperspektiven und Arbeitsverhältnissen oder mit dem Wandel, denen diese in den vergangenen Jahrzehnten unterworfen waren, ähnlich wie in vergleichbaren Kreativbranchen.*

Aus einer neo-weberianischen Perspektive gilt Architektur als eine Berufsgruppe mit einem vergleichsweise hohen Grad an (relativer) Autonomie.<sup>1</sup> Zu den Merkmalen der beruflichen Institutionalisierung zählen die berufsständische Organisation (Kammerwesen), die Professionalisierung von Ausbildung und Expertise, aber auch Mechanismen der sozialen Schließung (Behauptung einer Sonderstellung in der Gestaltung der gebauten Umwelt), die durch eine starke Berufsideologie legitimiert sind. Auch das Vorhandensein einer eigenen Fachöffentlichkeit und spezieller Karrierestrukturen sind Merkmale dieser relativen Autonomie des Berufsfelds. Ausgangspunkt der nachstehenden Expertise ist die Beobachtung, dass (auch) das Berufsbild Architektur einem tiefgreifenden Wandel unterliegt, der für die Arbeitsverhältnisse und insbesondere für die Geschlechterbeziehungen und die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleichermaßen bedeutsam ist.

### **Zwischen Berufsideologie und sozialer Realität**

Dass das Berufsbild im Bereich der Architektur zur Diskussion steht, ist nicht ganz neu. In Studien aus den 1960er- und 70er-Jahren<sup>2</sup> werden erstmals Aspekte einer Krise des Berufsbilds thematisiert, und zwar vor dem Hintergrund eines zunehmend industriellen Technokratismus in Stadtplanung und Bauwesen, der das Selbstbild des Architekten – hier wird bewusst die männliche Form gewählt – als kreativer Handwerker oder gar Künstler sowie als Repräsentant eines sich autonom definierenden liberalen Bürgertums zusehends infrage stellt. Das befördert Ängste vor Statusschwächung und Statusverlust. Dazu kommen wachsende wirtschaftliche (Konkurrenzdruck) und administrative Zwänge (Managerialismus), aber auch innere Differenzierungen im Berufsfeld, etwa zwischen den großen Namen im Geschäft und den kleinen ÜberlebenskünstlerInnen, den Selbstständigen und den Angestellten, den Managern und den Baumeistern. Autonomie, Selbstverwirklichung, Künstlertum: Diese Ideale bleiben als Leitwerte zwar zentral; je mehr sie sich aber von der sozialen Realität entkoppeln, desto mehr transformieren sie sich in bloße (berufsfeldbezogene) Ideologie.

<sup>1</sup> Vgl. Knox, Paul. L. (1987), „The Social Production of Built Environment. Architects, Architecture, and the post-Modern City“, in: *Progress in Human Geography* 11, Nr. 3, 354–377.

<sup>2</sup> Siehe z. B. Moulin, Raymonde/ Dubost, Françoise/Gras, Alain/Lautman, Jacques (1973), *Les Architectes. Métamorphose d'une profession libérale*, Paris: Calmann-Lévy.

Wie viele andere AutorInnen beschreibt Judith Blau<sup>3</sup> in ihrer Arbeit zur Praxis des Architekturberufs *Kreativität* als zentrale Wert- und Rechtfertigungsvorstellung. Die Möglichkeit, die eigenen kreativen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen, scheint für das berufliche Selbstverständnis von ArchitektInnen zentral. Zugleich zeigt die Autorin auf der Grundlage ihrer Befragung von 400 „kleinen“ New Yorker ArchitektInnen zu den Themen Berufsbild und Berufszufriedenheit, dass für die Zufriedenheit im Beruf und am Arbeitsplatz jedoch vor allem Handlungsmacht und Entscheidungsautonomie maßgebend sind. Frustration und Entfremdungsgefühle haben ihre Quelle dort, wo Handlungsspielräume und Mitsprache in beruflichen Entscheidungen eingeschränkt sind und/oder das Aufgabenfeld verengt gefasst, das heißt auf sehr spezielle oder auch nachrangige Tätigkeiten und Vorgaben reduziert ist. In eine ähnliche Richtung weist auch eine aktuelle österreichische Untersuchung.<sup>4</sup> Demnach sind (selbstständig tätige) ArchitektInnen zwar primär zufrieden, wenn sie sich kreativ verwirklichen können, wobei ein gutes Einkommen den Entfall von Kreativität kompensieren kann. Die wichtigste Variable zur Erklärung von Wohlbefinden ist aber auch hier das Ausmaß an Selbstbestimmung und Entscheidungsautonomie. Die zentrale Stellung von Kreativität als Wert- und Rechtfertigungsvorstellung ergibt sich also erst aus der Verknüpfung mit Macht (nach Weber die Fähigkeit, auf das Verhalten und Denken anderer einzuwirken) und Autonomie (im Sinne der berufsverbandlichen Selbstsetzung, aber auch der individuellen Entscheidungsfreiheit). Studien zeigen, dass die Idealisierung des beruflichen Selbstbilds umso stärker ausgebildet ist, je weiter die konkrete Berufspraxis davon entfernt ist: „Kleine“ – ArchitektInnen, insbesondere kleine Selbstständige oder solche, die als „Arbeitskraftunternehmer“<sup>5</sup> oder Angestellte in Großbüros tätig sind und über geringe Entscheidungsautonomie und reduzierte kreative Möglichkeiten verfügen, tendieren ganz besonders zur (Über-)Betonung und Idealisierung von Berufsethos und Berufsidealität. „Große“ – ArchitektInnen hingegen, wie Bürochefs oder Architektur-UnternehmerInnen, halten die Prinzipien von Autonomie und Kreativität zwar berufsideologisch hoch, zögern bei wirtschaftlichen (Kosten) oder technischen Schwierigkeiten aber kaum, Abstriche bei Kreativität und Qualität zu machen.

In den vergangenen zwei, drei Jahrzehnten haben sich die Veränderungen im Berufsfeld nochmals zugespitzt. So führen wachsender Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck sowie ökonomische Restriktionen, nicht nur infolge der jüngsten Wirtschaftskrise, auch im Bereich der Architektur zu insgesamt sinkenden Einkommenschancen, während der Anforderungs- und Leistungsdruck aufgrund neuer Anforderungen in so unterschiedlichen Bereichen wie Arbeitsorganisation, Finanzmanagement, Marktbeobachtung, Marketing, Digitalisierung, Materialentwicklung, Rechtentwicklung und Ökologie insgesamt zunimmt. Wie Caven und Diop<sup>6</sup> auf der Grundlage von insgesamt 84 Interviews mit Architektinnen und Architekten in Frankreich und Großbritannien zeigen, bilden niedrige Verdienstmöglichkeiten nicht zuletzt deshalb einen bedeutenden Stressfaktor, weil sie im Verhältnis zu den Ausbildungsinvestitionen als unangemessen und als Abwertung erlebt werden. Manche der Befragten hatten ein so niedriges Einkommen, dass sie phasenweise den Beruf insgesamt infrage stellten, was – da der Beruf ja als integraler Teil des eigenen Selbst erlebt wird – auch eine einschneidende existenzielle Erfahrung bedeutet. So gesehen zeitigen gesellschaftlicher Wandel und Krise einen paradoxen Effekt: Während sie Ungewissheit und Unsicherheit erzeugen (projektbezogenes Arbeiten, Arbeitsplatzunsicherheit, hohes Risiko von Einkommensarmut), festigen sie zugleich die im Berufsfeld verankerte Rechtfertigungsordnung.

3 Blau, Judith R. (1984), *Architects and Firms. A sociological perspective on architectural practice*, London: MIT Press.

4 Schürer, Oliver/Gollner, Helmut (Hg.) (2014), *Berufsfeld Architektur 2.0. Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose*, Wien: LIT sowie Schürer, Oliver/Gollner, Helmut (Hg.) (2008), *Berufsfeld Architektur 1.0. Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose*, Wien: LIT.

5 Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1998), „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, Nr. 1, 131–158.

6 Caven, Valerie/Diop, Marie (2012), „Architecture: a ‘rewarding’ career? An Anglo-French comparative study of intrinsic rewards in the architecture profession“, in: *Construction Management and Economics* 30, 513–523.

Dazu zählen Normen wie hohe individuelle berufliche Einsatzbereitschaft, starke Identifikation (Beruf als Berufung), zeitliche Flexibilität, persönliche Eigenverantwortung und Selbststeuerung bei der Aufgaben- und alltäglichen Lebensbewältigung.<sup>7</sup>

Caven und Diop verweisen im Zusammenhang mit der jüngsten Wirtschaftskrise noch auf einen weiteren interessanten Aspekt. Wie die Autorinnen schreiben, sind in der Architektur traditionell zwei Belohnungsmöglichkeiten vorherrschend: zum einen Einkommen und Status, zum anderen intrinsische Belohnungen, wie etwa die mit Gestaltungscompetenz und Kreativität verknüpfte professionelle Identität. Selbstbild und Selbstwert können aber auch durch positiv bewertete Beziehungen und eine soziale Vernetzung mit anderen AkteurInnen im Berufsfeld erzeugt und stabilisiert werden.

**Für eine projektbasierte Arbeitsweise ist das Sozialkapital eine zentrale Ressource.** Nach Fowler und Wilson<sup>8</sup> war die Mehrheit der in ihrer Studie befragten Architektinnen und Architekten der Ansicht, dass ohne Sozialkapital – ob familiär mitgegeben oder in der Ausbildung erworben – kein Eintritt in die Profession, keine Karriere, keine Akquirierung von Aufträgen und keine Sicherung von Folgeaufträgen möglich sind. Für soziale Netzwerke gilt das Prinzip der sozialen Schließung, da auf diese Weise soziales Kapital aufrechterhalten und geschützt werden kann, sei es im Sinne der Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen, also horizontal, oder vertikal nach unten zur Absicherung der berufsideologisch beanspruchten Führungsrolle in der Produktion der gebauten Umwelt. Investitionen in soziale Netzwerke sind langfristig, sie fußen häufig auf Ausbildungszusammenhängen (symbolisches Kapital) und umfassen nicht nur den sozialen Kreis der KollegInnen, sondern auch andere AkteurInnen im Feld einschließlich der KundInnen, die soziale Wertschätzung entgegenbringen. In Netzwerken gebündeltes soziales Kapital ist sowohl ökonomisch (Umwandlung in Statuspositionen und ökonomischen Vorteil) als auch für die Schaffung von Anerkennung und Lebensqualität relevant und bildet einen bedeutsamen Machtfaktor. Nach Caven und Diop<sup>9</sup> erklären die formalen und informellen Beziehungen, warum Menschen in einem Beruf bleiben, der durch unsichere Ertragsaussichten geprägt ist. Dennoch besteht ein bedeutsames Spannungsverhältnis, weil die Akkumulation von sozialem Kapital kein Selbstzweck ist, sondern in einem Bereich, in dem traditionell das Streben nach Selbstverwirklichung und professioneller Macht dominiert, einen indirekten Nutzen darstellt. Aufgrund ihrer spezifischen Struktur bilden die sozialen Netzwerke im Bereich der Architektur aber auch einen entscheidenden Faktor für die stabile Hierarchie der Geschlechterverhältnisse. Darauf wird im folgenden Abschnitt einzugehen sein.

\* Zum Thema  
Entgrenzung  
siehe auch S. 80

<sup>7</sup> Boltanski und Chiapello nennen diesen Typus der Rechtfertigungsordnung „projektbasierte Polis“: Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003), *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz: UVK.

<sup>8</sup> Fowler, Bridget/Wilson, Fiona (2004), „Women architects and their discontents“, in: *Sociology* 38, Nr. 1: 101–119.

<sup>9</sup> Siehe Fußnote 6.

### **Ein Berufsfeld mit hartnäckiger Gender-Ungerechtigkeit**

Der gesellschaftliche Strukturwandel begünstigte in den vergangenen Jahrzehnten ein Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen, was sich gesamtgesellschaftlich etwa sowohl in der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch in veränderten Familienbeziehungen manifestiert. Die Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen zählen neben Globalisierung, Digitalisierung und neoliberaler Umstrukturierung der Erwerbsarbeit zu den zentralen Dynamiken im Prozess des allgemeinen Gesellschaftswandels. In der soziologischen Literatur werden diese Veränderungen auch mit dem **Begriff der „Entgrenzung“** belegt. Damit ist gemeint, dass bislang weitgehend klare Grenzziehungen, etwa in Bezug auf

die Definition von Geschlechtsrollen, die Trennung von Arbeit und Freizeit oder eben auch von Beruf und Familie, verschwimmen und neu zu verhandeln sind. Entgrenzungen sind eine Quelle sozialer Dynamik, aber auch gesellschaftlichen Konflikts, beispielsweise wenn es Frauen strukturell verwehrt bleibt, Bildungserfolg in entsprechende Berufspositionen umzumünzen.

Architektur ist ein Berufsfeld, so die internationale Literatur übereinstimmend, in dem die herkömmliche Geschlechterordnung sich dem gesellschaftlichen Wandel besonders hartnäckig widersetzt. Nach Sang et al.<sup>10</sup> werden Architektinnen in den meisten Ländern im Schnitt deutlich schlechter bezahlt. Die Arbeitsverhältnisse (lange Arbeitszeiten, schlechte Work-Life-Balance, begrenzte Karrierechancen, Beschränkung der Arbeitsbereiche, Arbeitsplatzunsicherheit) führen dazu, dass Architektinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen einen Berufsaustritt in Erwägung ziehen<sup>11</sup> oder einen Wechsel in die (oftmals prekäre) Selbstständigkeit versuchen.<sup>12</sup> Die Aussicht auf Verbesserung bleibt dabei ungewiss: Ein-Personen-Unternehmen oder Bürogemeinschaften bieten zwar potenziell einen Rahmen für berufliche Selbstverwirklichung, häufig aber um den Preis von Selbstausbeutung und der sehr begrenzten Vereinbarkeit von Beruf und nichtberuflichen, insbesondere familiären Verpflichtungen. In der Literatur werden vier Hauptgründe für die stabil ungleichen und ungerechten Geschlechterverhältnisse im Berufsfeld Architektur genannt, die zugleich zentrale Strukturprinzipien des Berufsfelds bilden: die Kultur der langen Arbeitszeiten, die Dominanz homosozialer Netzwerke, die diskriminierenden Geschlechternormen sowie die kreativitätsbasierte Berufsideologie.

### **Kultur der langen Arbeitszeiten**

Wie andere freie Berufe fordert auch Architektur eine Bereitschaft zu langen und flexiblen Arbeitszeiten (Arbeit am Wochenende, Nacharbeit); die projektbasierte Arbeitsweise (von Auftrag zu Auftrag, Wettbewerb zu Wettbewerb) erschwert zudem die Planbarkeit und besonders auch die Koordination mit anderen Lebensbereichen. Dieser Befund lässt sich empirisch auch für Österreich nachweisen, wo im Vergleich selbstständiger Berufe ArchitektInnen die längsten Arbeitszeiten berichten.<sup>13</sup> Nach Schürer und Gollner<sup>14</sup> sind durchschnittliche Arbeitszeiten von zehn Stunden täglich oder 60 bis 70 Stunden pro Woche verbreitet. Da im Unterschied zu anderen freien Berufsgruppen, etwa ÄrztInnen, der Anteil der unselbstständig Beschäftigten im Bereich der Architektur besonders niedrig ist, sind die Chancen auf fixe und regulierte Arbeitszeiten insgesamt sehr gering. Dazu kommt, dass Angestelltenverhältnisse in der Realität oftmals Scheinselbstständigkeit bedeuten (Mitarbeit auf Honorarbasis). Die soziale Praxis der langen, flexiblen und unplanbaren Arbeitszeiten ist durch die Berufsideologie legitimiert, weshalb auch von einer „Kultur der langen Arbeitszeiten“<sup>15</sup> die Rede ist. Diese impliziert ein von vielen als problematisch erlebtes Ungleichgewicht der Lebensbereiche und benachteiligt systematisch jene, die berufliche Aspirationen und nichtberufliche, insbesondere familiäre Lebensbereiche vereinbaren möchten. Die Entscheidung für (ein) Kind(er) setzt daher einen Mechanismus in Gang, der Frauen in die Teilzeitarbeit und Männer in die langfristig besseren Positionen bringt. Männer, die auf eine Balance von Beruf und Familie Wert legen, gehen ein hohes Risiko einer Marginalisierung im Berufsfeld ein.

<sup>10</sup> Sang, Katherine J. C./Ison, Stephen G./Dainty, Andrew R. J. (2009), „The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions“, in: *Engineering, Construction and Architectural Management* 16, Nr. 3, 288–300.

<sup>11</sup> Vgl. De Graft-Johnson, Ann/Manley, Sandra/Greed, Clara (2005), „Diversity or the lack of it in the architectural profession“, in: *Construction Management and Economics* 23, Nr. 10, 1035–1043.

<sup>12</sup> Vgl. Caven, Valerie (2005), „Constructing a career: women architects at work“, in: *Career Development International* 9, Nr. 5, 518–531.

<sup>13</sup> Vgl. Papouschek, Ulrike/Schiffbänker, Helene (2008), „Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener Creative Industries“, in: *SWS Rundschau*, Nr. 1, 84–105, und Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2005), *Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries. Architektur, Design, Film/Rundfunk, Software/Multimedia und Werbung*, Forschungsbericht 1, Wien.

<sup>14</sup> Siehe Fußnote 4.

<sup>15</sup> Sang, Katherine J. C./Dainty, Andrew R. J./Ison, Stephen G. (2014), „Gender in the UK architectural profession: (re)producing and challenging hegemonic masculinity“, in: *Work, employment and society* 28, Nr. 2, 247–264.

### ***Dominanz homosozialer Netzwerke***

Einen zweiten Grund für die ungleichen Geschlechterverhältnisse ortet die Forschung im homosozialen Charakter der beruflichen Netzwerke. Homosozialität bezeichnet die Konzentration des Kontaktkreises auf Angehörige des gleichen Geschlechts. Konkret ist gemeint, dass **im Bereich der Architektur die für die Erreichung beruflicher Positionen und Erfolgs hochbedeutsamen Netzwerke überwiegend männlich dominiert sind.**

Diese Netzwerke werden von bestimmten Akteuren, meist männliche Bürochefs und Architektur-Unternehmer, dominiert, die den Zugang zu den beruflichen Netzen direkt oder indirekt kontrollieren.

Dass Frauen insgesamt über einen weniger guten Zugang zu den Netzwerken des Berufsfelds verfügen, ist auch deshalb von Bedeutung, weil die Netzwerke das gesamte soziale Feld umspannen; neben dem engeren Berufsfeld der Architektur ist somit auch der Zugang zu KundInnen oder GeschäftspartnerInnen deutlich erschwert.

### ***Diskriminierende Geschlechtnormen***

Soziale Ungleichheit in Organisationen bzw. Berufsfeldern wird durch einen Mechanismus hergestellt, der dafür sorgt, dass soziale Rangordnungen anhand von sozialen Kategorien festgeschrieben und institutionalisiert werden. Von sozialer Hierarchisierung spricht man, wenn im Zusammenhang mit sozialer Schließung auf Kategorien wie Geschlecht, Alter, Beruf oder Herkunft zurückgegriffen wird, die sich auch überlappen und wechselseitig verstärken können und mit auf- oder abwertenden Attributionen versehen werden, die im Alltagsbewusstsein verankert, das heißt reflexiv kaum zugänglich sind und daher auch kaum veränderbar scheinen. Wie Forschungen zeigen, fungiert im Berufsfeld der Architektur die Geschlechtskategorie als eine solche zentrale Variable zur Herstellung hierarchischer Rangordnungen. **So wird Frauen die Fähigkeit zu Kreativität und künstlerischen Entwürfen zugeschrieben (was sie in ihrer Rolle als Künstlerinnen idealisiert), gleichzeitig aber die technische Expertise, eine Domäne des männlichen Habitus, abgesprochen (was sie von bestimmten Positionen ausschließt).** Von Relevanz ist diese latente Geschlechtnorm nicht nur im Berufsfeld der Architektur selbst, wo sie oftmals sogar weniger ausgeprägt ist, sondern vor allem auch in den Außenbeziehungen, etwa zu KundInnen, die an der technischen Kompetenz der Architektinnen zweifeln bzw. diese infrage stellen. Niedrige Berufspositionen (Entscheidungen trifft der Vorgesetzte) und die in Großbüros üblichen Praktiken der Arbeitsteilung und Spezialisierung bestätigen diese Erwartungshaltungen. Architektinnen müssen daher, um gleichberechtigt wahrgenommen zu werden, mehr Kompetenz nachweisen als ihre männlichen Kollegen.

### ***Kreativitätsbasierte Berufsideologie***

Als vierter Hauptgrund für die Stabilität der ungleichen Geschlechterverhältnisse gilt in der Literatur die kreativitätsbasierte Berufsideologie. Kreativität ist nicht nur Hauptmotivation für Studium und Berufswahl, sondern, wie eingangs festgestellt, ein zentraler Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses. Zwar ist im Unterschied zur technischen Expertise Kreativität im Alltagsbewusstsein weiblich konnotiert, in der stark männlich dominierten Praxis liegt die Kontrolle über die Kreativität jedoch in den Händen der meist männlichen Bürochefs und Architektur-Unternehmer. Das Dilemma zwischen einer kreativitätsbasierten Berufsideologie und der dominierenden androzentrischen Praxis ist für Architektinnen vielfach nur durch Nischenkarrieren aufzubrechen.



Auch im Feld der Architektur unterliegen die Beziehungsstrukturen also sozialen Dominanzordnungen, in ganz besonderem Maße gilt dies für die Geschlechterverhältnisse. Auch wenn die Gender-Dimension von institutionellen Kontexten beeinflusst ist – so erklärt sich beispielsweise die insgesamt stärkere Stellung von Architektinnen in Frankreich auch aus einer anderen Praxis der Geschlechterrollenverteilung –, wird Geschlechterungerechtigkeit in vielen Studien als grundlegendes Merkmal des Berufsfelds identifiziert.

Wie Sang et al.<sup>16</sup> zeigen, gehen männliche Architekten in Bezug auf Familie und Kinder von beruflichen Nachteilen aus, während Frauen in ihrer sozialen Praxis die geschlechts-spezifischen Normen übernehmen und individuelle Karrierepläne zurückstellen. Durch diese Dynamik verfestigt sich in Architekturbüros eine Arbeitsteilung, bei der Frauen zwar durchaus zentrale Positionen einnehmen (können), aber nur intern, etwa als Teamleiterinnen, während der Bereich der Außenkontakte, der mit der strategisch wichtigen Pflege der Netzwerkbeziehungen einhergeht, von Männern monopolisiert wird. Fowler und Wilson<sup>17</sup> sprechen resümierend von einer Hartnäckigkeit der männlichen Dominanz, die sogar in Ländern zu beobachten ist, die im Feld des Architekturberufs als fortschrittlicher und emanzipierter gelten, wie etwa die skandinavischen Länder, Frankreich oder die USA.

Die Gender-Rollen führen dazu, dass sich für Männer das Thema der Work-Life-Balance nicht stellt und die Schattenseite der „freien Berufe“, der hohe Zeitaufwand, als persönliches Engagement gerechtfertigt wird, während für Frauen auch ein bloß vorübergehender Rückzug das Risiko beruflicher Marginalisierung erhöht; hinzu kommt oft auch noch aktive Diskriminierung. Fowler und Wilson zitieren eine Befragung unter Architektinnen in den USA, wonach mehr als die Hälfte Fälle von Gender-Diskriminierung kennt, ein Drittel aus persönlicher Erfahrung. Viele Frauen erleben die berufliche Praxis aber auch als desillusionierend, weil sie Architektur als liberalen (nichttraditionalistischen) Beruf gewählt haben. Die realen Strukturen der Profession unterlaufen den Diskurs um Authentizität und Flexibilisierung, der nach Boltanski und Chiapello<sup>18</sup> den neuen Geist des Kapitalismus prägt. Die restriktiven ökonomischen Bedingungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise haben, wie gezeigt wurde, diese Ungleichheitsbedingungen noch verschärft.

### **Gesellschaftliche Rahmenbedingungen: das Problem des wohlfahrtsstaatlichen Konservatismus**

Im Berufsfeld Architektur manifestiert sich – hier durch die spezifische Berufsideologie noch zugespitzt – eine allgemeine Problematik des österreichischen Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtssystems: sein grundlegend konservativer Charakter. Auf zwei grundlegende Aspekte sei hingewiesen: zum einen auf die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt; zum anderen auf die Gender-Dimension des österreichischen Wohlfahrtssystems.

#### ***Stellung von Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt***

Österreich war lange Zeit ein Land mit einer im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen. So lag laut Statistik Austria die Erwerbstätigenquote der Frauen im Jahr 1971 bei nur 44 Prozent (Männer 71 Prozent); bis 2013 stieg sie auf 71,1 Prozent und lag damit nur mehr um 10 Prozentpunkte unter jener der Männer (81,2 Prozent).

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Österreich allerdings überwiegend auf eine Platzierung in eher peripheren Bereichen des

16 Siehe Fußnote 15.

17 Siehe Fußnote 8.

18 Siehe Fußnote 7.



Arbeitsmarktes zurückzuführen, insbesondere durch Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, aber auch anderer Formen atypischer Erwerbstätigkeit. So stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 26 Prozent (1994) auf 44,9, Prozent (2012), jener der Männer stieg im gleichen Zeitraum von 4,2 Prozent auf 9 Prozent. Diese strukturelle Ungleichstellung spiegelt beharrliche Zugangs- und Platzierungsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt wider, an denen auch die massiven Bildungserfolge von Frauen nichts geändert haben; und sie ist auch für die in Österreich besonders ausgeprägten Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen verantwortlich. Nach Eurostat liegen die Einkommen erwerbstätiger Frauen im Schnitt um 24 Prozent unter denen von Männern, womit Österreich neben Estland das europäische Schlusslicht bildet. Diese Situation begünstigt, dass bei Geburt eines Kindes Frauen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden bzw. nach der Rückkehr aus der Karenz zumeist nur Teilzeit arbeiten: Das trifft auf rund 70 Prozent der Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern zu.

### ***Gender-Dimension des österreichischen Wohlfahrtssystems***

Die skizzierte Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird durch ein konservatives Wohlfahrtsmodell gestützt. Nach der von Esping-Andersen<sup>19</sup> entwickelten Typologie zeichnet sich das konservative Wohlfahrtsstaatsmodell durch eine zentrale Stellung der traditionellen Solidarformen aus; wesentliche Pfeiler sind Familie und Verwandtschaft, aber auch korporatistische Organisationen. Zwar gewährt das System der sozialen Sicherheit eine weitgehende soziale Absicherung gegen die Risiken von Krankheit und Alter; für darüber hinausgehende Formen der Unterstützung – etwa bei Armut oder Pflegebedürftigkeit – ist die familiäre und ständische Solidarität zuständig. Und auch wenn das Fürsorgeprinzip in vielen Teilen zusehends aufgeweicht wird – ein Beispiel dafür ist das Pflegegeld –, erweisen sich die grundlegenden Werte und Prinzipien etwa im Hinblick auf die zentrale Funktion des Familienverbands als nach wie vor fest verankert. Das System stützt die „Versorgerehe“ (AlleinverdienermodeLL, klare Aufgabenverteilung in der Familienarbeit) als Modell zur Erbringung von Wohlfahrtsleistungen und beschränkt den gleichberechtigten Zugang von Frauen zur Erwerbsarbeit. Institutionelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dagegen weniger entwickelt. Diese Rahmenbedingungen strukturieren auch das Berufsfeld der Architektur, und zwar sowohl direkt – etwa durch das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen oder wenig Anreize für Väterkarenz – als auch indirekt, indem sie die bestehende Gender-Ungerechtigkeit des Berufsfelds mit samt seinen männerdominierten Strukturen stützen und rechtfertigen. Zugleich erschweren sie, im Lichte der Ausführungen im vorhergehenden Abschnitt, dass Anregungen aus dem Berufsfeld selbst kommen. Denn zum einen geraten jene, die geschlechtergerechte Arbeitsverhältnisse einfordern und praktizieren, in Gefahr, vollends aus dem sozialen Feld oder zumindest an seinen Rand gedrängt zu werden. Zum anderen müsste die Berufsideologie aufgebrochen werden, was sich nicht zuletzt aufgrund ihres intrinsischen, milieu- und lebensstilbildenden sowie handlungsleitenden Charakters als schwierig erweist: Als Ideologie wird sie in großen Zügen ja auch von jenen geteilt, die unter den herrschenden Umständen leiden.

<sup>19</sup> Esping-Andersen, Gøsta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

## Mögliche Ansatzpunkte für einen Strukturwandel

Wo ließe sich ansetzen, um die vorherrschende soziale Praxis des Berufsfelds aufzubrechen? Um diese Frage zu beantworten, erscheint es sinnvoll, den vielleicht etwas kryptischen Begriff der „Struktur“ zu hinterfragen. Als Struktur bezeichnet die Soziologie alle jene Kräfte, die dazu beitragen, dass Beziehungen zwischen AkteurInnen eine bestimmte, nicht frei gewählte Form annehmen und Handlungsfreiheit und Autonomie eingegrenzt sind.

Von Anthony Giddens (1967) stammt der kluge Vorschlag, zwischen Regeln und Ressourcen als den zwei grundlegenden Aspekten der Struktur zu unterscheiden. Wie andere AutorInnen auch verortet Giddens die Macht der Strukturen in Institutionen, deren Funktion es ist, soziales Handeln zu formen und erwartbar zu machen. In diesem Sinne war zu Beginn dieses Textes auch von der Institutionalisierung des Berufsfelds Architektur die Rede. Giddens' konzeptioneller Vorschlag erlaubt es nun, Strukturen nicht bloß als ein Gerüst für soziale Interaktionen, sondern zugleich als deren Ergebnis anzusehen, das heißt, Handeln und Struktur sind rekursiv, sie verweisen aufeinander. Die Unterscheidung von Regeln und Ressourcen erleichtert es somit, zu erkennen, warum Menschen so handeln, wie sie es tun. Erkennbar wird sowohl der Umgang mit Zwängen (beispielsweise mit Verhaltenserwartungen mit hohem Verbindlichkeitsgrad) als auch die Nutzung von vorhandenen Spielräumen. Nach Giddens ist jedes Handeln aktives und insofern strukturveränderndes (oder strukturreproduzierendes) Tun. An der Neuverteilung von Regeln und Ressourcen lässt sozialer Wandel sich ablesen.

Regeln definiert Giddens zum einen als in unterschiedlichem Ausmaß formalisierte und sanktionierbare, aber auch diskursive Vorschriften für „erlaubtes“ Handeln, zum anderen als ein Vokabular, das Sachverhalten Sinn bzw. Bedeutung zuweist („Weltanschauung“). Ressourcen beziehen sich auf das Vermögen zur Umgestaltung; dieses Vermögen definiert sich sowohl durch die Verfügungsgewalt über Objekte und Güter als auch durch den Einfluss auf das Handeln anderer.

Für Strategien zur Veränderung und Verbesserung von Zeitmanagement und Zeitkultur ist es wichtig, zu erkennen, dass in Organisationskontexten ungeschriebenen (informellen) Regeln und Handlungsroutrinen zentrale Bedeutung zukommt. Ein entscheidender Schritt könnte daher sein, zu versuchen, ungeschriebene Regeln sichtbar und diskursiv zugänglich zu machen. Auf diese Weise könnten ihre Inhalte politisierbar, das heißt wieder Gegenstand des allgemeinen politischen Diskurses werden. Zum anderen wäre es ebenso wichtig, die Verschriftlichung von Regeln anzugehen, die bislang eben als „ungeschriebene Regeln“ das soziale Handeln im Berufsfeld bestimmt haben. Der Akt der Verschriftlichung ist schon deshalb relevant, weil dadurch Regeln auch neu verhandelt, das heißt auf ihre Inhalte und Wirksamkeit hin überprüft sowie mit entsprechenden Sanktionen verknüpft werden können. **Zugleich tragen Sichtbarmachung und Verschriftlichung dazu bei, dass sich das aus der Innenperspektive von vielen als indifferent erfahrene Berufsfeld der Architektur in einem Bottom-up-Prozess aus konkreten, lokalen Arbeitszusammenhängen heraus mit Bedeutung füllt bzw. re-definiert.** Formen horizontaler Vernetzung können dazu beitragen, die dafür erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Im Kern sind Zeitmanagement und Zeitkultur Fragen der Arbeitsorganisation, und dabei geht es von Anfang an immer auch um Machtfragen. Wie in anderen Feldern der freien Berufe könnte der allgemeine Strukturwandel begünstigend wirken, wenn nicht unmittelbar, so doch mittel- bis länger-

fristig. So hat etwa in den Berufsfeldern von Medizin und Recht die Feminisierung der freien Berufe die Herausbildung neuer Formen der Arbeitsorganisation bzw. des Unternehmertums begünstigt, mit denen sich die Bedingungen insbesondere in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert haben, etwa durch die Durchsetzung von regulären Angestelltenverhältnissen.

Feminisierung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur ein Vorrücken von Frauen im Berufsfeld bzw. in höhere Berufspositionen, sondern auch eine Verschiebung von Geschlechterrollen. Eine Verweiblichung des Berufsfelds Architektur würde das vorherrschende System der geschlechtlichen Arbeitsteilung verändern; dies bedeutet nicht unbedingt einen Statusverlust des Berufsfelds, wohl aber seine Entzauberung, einschließlich des idealisierten Selbstbilds.

✿

#### Christoph Reinprecht

ist Professor für Soziologie an der Universität Wien. Er ist Mitglied der universitären Forschungsplattform Menschenrechte, wissenschaftlicher Leiter des postgradualen Masterstudiums Europäische Studien und seit 2011 am „Laboratoire Architecture Ville Urbanisme Environnement“ (LAVUE) in Paris als Wissenschaftler assoziiert. Er ist Mitglied des European Network of Housing Research, in dem er die Arbeitsgruppe Social Housing and Globalization koordiniert. Seit 2008 ist er regelmäßig als Gastprofessor an der Universität Paris VIII Vincennes-Saint Denis tätig.

Seine Forschungsschwerpunkte: Transformation des Sozialen an der Schnittstelle der Themen Migration, Stadt und soziale Ungleichheit, wohnsoziologische Fragestellungen (Wandel des sozialen bzw. kommunalen Wohnbaus, Wohnqualität, Wohnmilieus), den Zusammenhang von sozialräumlicher Dynamik und gesellschaftlicher Integration und migrationssoziologische Themen.

Ulrike Papouschek

# **Die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern bei ArchitektInnen**

Allzeit-Verfügbarkeit ohne Sorgeverpflichtungen  
ist Norm und Ideal unter den ArchitektInnen

*Die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern<sup>1</sup> ist ein fast schon traditionell zu nennendes Thema der Geschlechterforschung. War es ursprünglich ausschließlich auf weibliche Erwerbstätige bezogen, so geraten mittlerweile auch Väter in den Blick. Die vorliegende Expertise beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern in einem spezifischen Berufsfeld, nämlich der Architektur.*

**1** In den 90er Jahren kam der Begriff Work-Life-Balance (WLB) in Diskussion. In Österreich wurde und wird der Begriff teilweise auch heute noch als Synonym für die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, also in einer sehr engen Bedeutung, verwendet. Zwar wird gerade von ExpertInnen oftmals darauf verwiesen, dass WLB nicht auf die Ausgewogenheit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung reduziert werden sollte, sondern auch andere außerberufliche Tätigkeiten wie z. B. Weiterbildung und anderes mehr ermöglichen soll, doch in der Praxis steht das Thema der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf im Mittelpunkt. Die WLB-Diskussion im breiteren Sinne fokussiert auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für beide Geschlechter und bezieht sich daher vor allem auf Fragen der Arbeitszeitpolitik. Dies umfasst die Erweiterung des Spielraums für die Koordination privater Interessen und Verpflichtungen mit der Erwerbstätigkeit genauso wie die förderlichen Auswirkungen eines ausgewogenen Verhältnisses von Arbeit und Leben auf die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen (weniger Stress, weniger Krankenstände, weniger Burn-out etc.).

**2** Siehe Festl, Eva/Guger, Alois/ Knittler, Käthe (2009), „Umverteilungswirkung der Familienförderung in Österreich“, in: Guger, Alois et al. (Hg.), *Umverteilung durch den Staat*, Wien: WIFO.

**3** Der rechtliche Anspruch besteht nur, wenn das Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und die/der ArbeitnehmerIn in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist. In Betrieben mit weniger MitarbeiterInnen oder bei einer geringeren Beschäftigungsdauer besteht nur die Möglichkeit, Elternzeit bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

### **Zur Politik der Vereinbarkeit und der Teilzeitarbeit in Österreich**

Die Teilzeitarbeit als vergeschlechtlichtes Vereinbarkeitsmodell hat für die Architektur kaum Bedeutung. Denn Architektur gehört zu jenen Berufsfeldern, in denen Vollzeit- und Mehr-als-Vollzeit-Beschäftigung nach wie vor die Norm ist und die Berufskultur am allzeit verfügbaren „Berufsmenschen“ ohne Sorgeverpflichtungen ausgerichtet ist. Grundsätzlich lassen sich bei den Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern bzw. von Erwerbsarbeit und Elternschaft zwei Richtungen unterscheiden: eine Politik, die eine gleichzeitige Vereinbarkeit fördert, und eine, die eine sequenzielle Vereinbarkeit, also zumindest ein Nacheinander von Erwerbsarbeit und Elternschaft, ermöglichen soll. **In Österreich wurde traditionell der sequenziellen Vereinbarkeit der Vorrang gegeben.** Zum Ausdruck kam und kommt das vor allem in der Betonung von Geldleistungen und Maßnahmen, die den Ausstieg von Frauen aus dem Erwerbsleben fördern. Von den gesamten familienpolitischen Leistungen, die etwa 2008 ausgegeben wurden, machten direkte Geldleistungen – zum Beispiel Kinderbetreuungsgeld und Familienbeihilfe – sowie Steuererleichterungen für Familien rund 83 Prozent aus, für Sachleistungen – etwa Kinderbetreuungseinrichtungen – wurden hingegen nur 12 Prozent aufgewendet.<sup>2</sup>

Während die Ausgestaltung der Elternkarenz für eine sequenzielle Vereinbarkeit, also für das Nacheinander von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, von Bedeutung ist, bildet die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung eine wichtige Voraussetzung für die gleichzeitige Vereinbarkeit. Diese ist insbesondere wichtig, wenn es darum geht, die Nachteile einer (längeren) Erwerbsunterbrechung hintanzuhalten. Elternzeit soll es vor allem Müttern ermöglichen, nach einer Elternkarenz rascher wieder in den Betrieb zurückzukehren, und zudem Väter dazu motivieren, einen Teil der Betreuungsarbeit zu übernehmen. Ein Rechtsanspruch auf Elternzeit<sup>3</sup> sollte nun helfen, den Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen für Eltern besser zu decken, bzw. es Müttern (und Vätern) unabhängig von den Gepflogenheiten einer Branche (etwa in der Produktion) erlauben, für eine gewisse Dauer ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um ihren Kinderbetreuungspflichten nachkommen zu können. In Österreich wurde folglich nach langjähriger Debatte 2004 das Recht auf Teilzeitarbeit

für Eltern eingeführt: Eltern haben demnach bis zum siebten Geburtstag bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt des Kindes einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Daher ist es nicht verwunderlich, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung für viele Mütter eine individuelle Strategie darstellt, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen.<sup>4</sup> In den Arbeitsmarktdaten zeigt sich das in einem massiven und kontinuierlichen Trend zur Teilzeitbeschäftigung, wobei es sich hier ganz wesentlich um ein Phänomen der Frauenerwerbstätigkeit handelt. 2012 machte der Anteil der in Teilzeit erwerbstätigen Frauen bereits knapp 45 Prozent aus, jener der Männer hingegen nur 9 Prozent.<sup>5</sup> Damit kann Teilzeitarbeit für Frauen, zumindest was die quantitative Ausprägung betrifft, keinesfalls mehr als atypische Beschäftigungsform betrachtet werden. Im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung und die damit verbundene materielle sowie soziale Teilhabe handelt es sich aber in jedem Fall um eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis bzw. von der Vollzeitnorm.

In der Tat bietet Teilzeitbeschäftigung Frauen einen auf den ersten Blick praktikablen Weg zur Verbindung der mittlerweile zur Norm gewordenen Erwerbstätigkeit mit der fortbestehenden Verantwortung für die familiäre Sphäre. Sie bedient damit das Modell der normativen Doppelorientierung von Frauen an Erwerbsarbeit und Familienarbeit<sup>6</sup>, die in den 1980er- und 1990er-Jahren in der Frauen- und Geschlechterforschung unter Stichworten wie „doppelte Lebensführung“<sup>7</sup>, „widersprüchliche Vergesellschaftung“<sup>8</sup> oder „doppelte Sozialisation“<sup>9</sup> erörtert wurde. Die typischen Vereinbarungsmuster von Frauen in Österreich und ihre Einstellung zu Mutterschaft und Erwerbstätigkeit weisen darauf hin, dass das normative Modell der Doppelorientierung an Erwerbstätigkeit und Familienarbeit nach wie vor Gültigkeit besitzt.

**Die österreichische Bevölkerung ist im internationalen Vergleich besonders traditionell eingestellt:** In Österreich missbilligt mehr als die Hälfte der Bevölkerung eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren – und zeigt damit die höchste Ablehnung in der EU.

Nur etwas mehr als jede/-r zehnte Befragte akzeptiert eine Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern; der Rest – etwa jede/-r Vierte – ist neutral eingestellt.<sup>10</sup>

Wie sich aus älteren, aber detaillierten Daten für Österreich schließen lässt, findet für Frauen mit ganz kleinen Kindern auch eine Teilzeitbeschäftigung wenig Zustimmung: In einer repräsentativen quantitativen Studie auf nationaler Ebene (bundesweit 1.000 Befragte im Alter von 18 bis 70 Jahren) waren 60 Prozent der Befragten der Meinung, die Mutter eines Kindes im Alter von sechs Monaten bis eineinhalb Jahren solle den ganzen Tag mit dem Kind verbringen (26 Prozent meinen, den halben Tag). In Bezug auf Kinder im Alter von eineinhalb bis drei Jahren finden immerhin noch 35 Prozent der Befragten es richtig, wenn die Mutter den ganzen Tag verfügbar ist – aber 48 Prozent finden den halben Tag genug, was sich als Hinweis darauf lesen lässt, dass in diesem Alter des Kindes die mütterliche Teilzeitbeschäftigung das Ideal ist.<sup>11</sup>

**Teilzeitarbeit stellt somit in Österreich eine gesellschaftlich zumindest weitgehend akzeptierte und sehr weit verbreitete individuelle Strategie von Frauen dar, um Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren.**

Problematisch ist dies nicht nur deshalb, weil damit die geschlechterspezifische Arbeitsteilung zementiert wird, sondern auch, weil Teilzeitbeschäftigung nur in bestimmten Branchen und meist auf niedrigen Qualifikationsniveaus angeboten wird, schlechter entlohnt ist und auch noch andere Nachteile mit sich bringt. Teilzeitarbeit ist nicht nur zwischen Frauen und

**4** Die unterschiedlichen Teilzeitquoten im Haupterwerbsalter zeigen im Detail den engen Zusammenhang zwischen weiblicher Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung: So sind Frauen zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren mehrheitlich teilzeitbeschäftigt (70,9 Prozent) und im Speziellen deutlich öfter als Frauen ohne Kinder (32 Prozent). Bei Männern stellt sich die Situation ganz anders dar: Männer im Haupterwerbsalter arbeiten eher dann Teilzeit, wenn sie keine Kinder unter 15 haben (7,9 Prozent ohne und 5 Prozent mit Kindern) (Baierl/Kapella 2014: 15). Das hängt damit zusammen, dass Männer, wenn sie Teilzeit arbeiten, dies aus anderen Gründen tun als Frauen: Während für beinahe jeden dritten teilzeitbeschäftigten Mann im Alter von 25 bis 49 Jahren (29,6 Prozent) die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung der Grund für die Teilzeiterwerbstätigkeit ist, gilt dieses Motiv nur für 8,1 Prozent der Frauen. (Baierl/Kapella 2014: 53).

**5** Auch das österreichische Wiedereinstiegsmonitoring aus dem Jahr 2013 zeigt, dass Frauen mit kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen in Österreich nicht nur deutlich später als Männer wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen, sondern auch längerfristig in einem geringeren zeitlichen Ausmaß beschäftigt bleiben. 2010 hatte mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduziert. Hinzu kommen noch jene, die bereits vor der Geburt des Kindes Teilzeit gearbeitet haben und auch danach in Teilzeit fortsetzen. Bei den Männern waren es lediglich rund 5 Prozent, die ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduziert hatten (Statistik Austria 2010: 59 f.).

**6** Hagemann-White, Carol (1995), „Beruf und Familie für Frauen und Männer. Die Suche nach egalitärer Gemeinschaft“, in: Nauck, Bernhard (Hg.), *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung*. Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet, Neuwied u.a.: Luchterhand, 505–512.

**7** Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1994), „Lebensplanung als Konstruktion. Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen“, in: Beck, Ulrich (Hg.), *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 139–166.

**8** Siehe Knapp, Gudrun-Axeli (1989), „Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen“, in: Hoff, Ernst (Hg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*, Weinheim/München: Deutsches Jugendinstitut, 17–52, und Becker-Schmidt, Regina (1987), „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung“, in: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985*, Wien, 10–27.



9 Siehe Hoff, Ernst (1989), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*, Weinheim/München: Deutsches Jugendinstitut.

10 Daten basierend auf: European Social Survey 2006/07, in: *Europäische Union (2013), Barcelona-Ziele. Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums. Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531\\_barcelona\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_de.pdf), abgerufen am 31. 01. 2015, 11.

11 Siehe Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (2007), *Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau*, Working Paper Nr. 66, Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien, 11.

12 2008 fand sich der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen im Realitätenwesen bzw. bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen (und hier vielfach im Reinigungsgewerbe; siehe dazu Holtgrewe/Sardadvar 2011). Die Teilzeitquote der Frauen lag hier bei 50,5 Prozent. Aber auch im Handel, in den sonstigen öffentlichen oder persönlichen Dienstleistungen sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen arbeitete fast jede zweite weibliche Beschäftigte Teilzeit (Statistik Austria 2009: 133 f.).

13 Henninger, Annette (2001), „Gender-Probleme in der New Economy: Geschlechterverhältnisse in kleinen Softwarefirmen“, in: *Zeitschrift für Frauenforschung*, Nr. 3, 88–108.

14 Vgl. auch Schumacher, Christina (2004), *Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf*, Bern, 21 f.

15 Vgl. Reidl, Sybille/Steuer, Franziska (2006), *Zwischen Unabhängigkeit und Zukunftsangst. Quantitative Ergebnisse zur Arbeit in den Wiener Creative Industries*, Bericht 3 des Forschungsprojekts „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“, Wien.

Männern höchst unterschiedlich verteilt, sondern konzentriert sich auch auf bestimmte, meist frauendominierte Branchen im Niedriglohnbereich.<sup>12</sup>

Für bestimmte Berufsgruppen wie etwa ArchitektInnen oder bestimmte Positionen, etwa für Führungskräfte, steht eine Teilzeitbeschäftigung als individuelle Strategie, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen, jedoch nach wie vor nur in sehr geringem Ausmaß zur Verfügung. Es handelt sich dabei um Berufsfelder, in denen Vollzeit- und Mehrals-Vollzeit-Beschäftigung die Norm und somit ein Ausschlusskriterium für all jene mit anderen Arbeitszeitwünschen ist, beispielsweise für Personen mit Versorgungspflichten, was dazu führt, dass Frauen mit Kindern nur in geringer Anzahl in diesen Feldern beschäftigt sind.

Ein Beispiel dafür sind neben der Architektur unter anderen auch Unternehmen der Software-Entwicklung und IT-Dienstleister. Für diese Unternehmen weist beispielsweise Henninger<sup>13</sup> darauf hin, dass „die branchenübergreifenden Arbeitszeitstrukturen [...] Frauen nicht qua Geschlecht benachteiligen, sondern sich für bestimmte Gruppen – insbesondere Mütter mit kleinen Kindern – negativ auswirken. Hier ist allerdings eine Einschränkung angebracht: Frauen werden bei der Personalrekrutierung häufig generell als potentielle Mütter behandelt, unabhängig davon, ob sie tatsächlich Kinder haben oder wünschen.“

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die Organisationskulturen in diesen Berufsfeldern auf den allzeit verfügbaren Arbeitnehmer ohne Sorgepflichten ausgerichtet sind, sodass sich für die Frauen nach wie vor die Entscheidung Beruf oder Kinder stellt. Inhärent ist diesen Kulturen auch, dass sie im Großen und Ganzen unhinterfragt bleiben.<sup>14</sup>

In Österreich wurde durch die gesetzliche Einführung der Elternteilzeit versucht, hier Abhilfe zu schaffen. Für die Architektur greift diese Maßnahme allerdings zu kurz, da in dieser Branche Selbstständigkeit die dominierende Beschäftigungsform darstellt. So sind nach der Arbeitsstättenzählung mehr als die Hälfte der in der Architektur Beschäftigten „Ein-Personen-Unternehmen“, rund 40 Prozent haben zwischen 1 und 19 und nur rund 2 Prozent zwischen 20 und 100 MitarbeiterInnen. Zu dieser Branchenstruktur gesellen sich jedoch noch weitere Spezifika der Architektur, die Barrieren für die Vereinbarkeit darstellen. Als Erstes wäre hier die Arbeitszeitkultur der Branche zu nennen und zweitens das Bild bzw. Stereotyp des kreativen und idealen Architekten – bewusst wird an dieser Stelle nur die männliche Formulierung verwendet –, der sein Privatleben dem Beruf völlig unterordnet. Eng verknüpft mit diesen Barrieren ist schließlich eine „Berufskultur“, die eine Auseinandersetzung mit Arbeitsorganisationsformen, die auch ein geringeres Arbeitszeitausmaß ermöglichen, völlig ausklammert.

### **Barrieren für eine bessere Vereinbarkeit in der Architektur**

Lange Arbeitszeiten, Nacht- und Wochenendarbeit und Unplanbarkeit der Arbeitszeit sind wesentliche Kennzeichen der Branche.<sup>15</sup> Durchschnittlich 48 Stunden sind es, die nach Sybille Reidl und Franziska Steuer pro Woche in der Branche gearbeitet werden. Dazu kommt, dass drei Viertel der ArchitektInnen mindestens einmal pro Monat am Wochenende und rund 60 Prozent mindestens zweimal pro Monat noch nach 22 Uhr arbeiten und dass rund 70 Prozent mehr als 20 Überstunden pro Monat leisten. Im Zusammenhang mit selbstständigen Tätigkeiten ohne weiter reichende Auftrags- und Karriereplanung ergeben sich somit schwierige Ausgangsbedingungen für die Vereinbarkeit kreativer Arbeitstätigkeiten mit privaten Verpflichtungen, allen voran mit Kinderbetreuung.

Der hohe Anteil an Selbstständigen und der relativ geringe Prozentsatz an angestellten ArchitektInnen mit abgeschlossenem Studium lässt überdies vermuten, dass herkömmlich regulierte Arbeitszeiten, wie sie auch im Branchenkollektivvertrag für ArchitektInnen verankert sind, in der Realität eines Architekturbüros nur für wenige Beschäftigte gelten. Laut Eichmann et al. (2005) sind die Anforderungen, die nach Aussagen von Beschäftigten die Arbeitszeiten in der Praxis regulieren, arbeitsorganisatorische Erfordernisse im Büro und an den anderen Arbeitsorten (Baustellen, Kunden). Die Zeiten für die Baustellenbeaufsichtigung geben Lieferanten, Baufirmen und letztlich der Fortgang der Bauarbeiten vor. Gemeinschaftsbüros mit gemeinsamer Projektarbeit erfordern trotz Arbeitsteilung viel gemeinsame Arbeitszeit für Besprechungen etc.<sup>16</sup> Ob diese Anforderungen Sachzwänge sind oder ob sie arbeitszeitlich nicht auch anders organisiert werden könnten, wird im Berufsfeld allerdings nicht diskutiert.

**Zur Situation in der Architektur passt eine Debatte, die in der Soziologie seit geraumer Zeit unter dem Titel „Entgrenzung“\* um tief greifende Umbrüche in der Erwerbsarbeit geführt wird. Gemeint ist damit, dass zeitliche, räumliche, vertragliche und organisatorische Aspekte und Bezüge der Erwerbsarbeit vielfältiger und damit vielfach aus den industriegesellschaftlich etablierten Normvorstellungen herausgelöst werden. Dies betrifft eine Reihe sehr unterschiedlicher Dimensionen: die Auflösung des Betriebs als räumliche und soziale Einheit, die Internationalisierung der Unternehmen, den relativen Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, die zunehmende Nutzung der ganzen Person, das heißt ihrer körperlichen, kognitiven, psychischen und emotionalen Potenziale, im Arbeitsprozess und nicht zuletzt die Entgrenzung von Arbeitszeit.**

**Mit Entgrenzung der Arbeitszeit sind die Aufweichung der sogenannten Normalarbeitszeit (40-Stunden-Woche) sowie eine Flexibilisierung und Verlängerung der Arbeitszeit gemeint.<sup>17</sup> Im Zuge der Reorganisation von Arbeit, so die These,<sup>18</sup> nehmen die Arbeitszeiten in Teilbereichen der Arbeitswelt stark zu, etwa bei den hoch qualifizierten Angestellten, und es kommt zu einer Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit, weil Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nehmen, weil sie zumindest phasenweise zu Hause arbeiten oder einfach nur weil sie auch innerhalb ihrer Freizeit für ihre/-n ArbeitgeberIn erreichbar sind. Das bedeutet, dass über Jahrzehnte etablierte Arbeitszeitstandards erodieren.**

**Die Kreativwirtschaft<sup>19</sup> – darunter natürlich die Architektur – gilt als Vorreiterin dieser Entwicklung und damit als Modell einer zukünftigen Arbeitswelt.<sup>20</sup> Die „Creative Industries“ sind eher kleinbetrieblich strukturiert und weisen hohe Anteile von Selbstständigen („Freelancer“) auf, die sich außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses – und damit auch arbeitszeitlicher Regelungen – bewegen. Es finden sich „kreative und wissensintensive Arbeitsarten“, „was sich nach üblichen Einschätzungen in Selbstorganisation und eine enge Verschränkung von Arbeit und Privatleben übersetzen sollte“. Kurz: In den Creative Industries „tummeln sich angeblich hochqualifizierte männliche und weibliche Erwerbstätige, die hochflexibel und hochvernetzt hochgradig entgrenzte Arbeit leisten“<sup>21</sup>. In dieser Debatte wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Umbrüche bzw. „neuen“ – Arbeitsformen nicht folgenlos für das Verhältnis von Erwerbsarbeit und privaten Lebenszusammenhängen bleiben, insbesondere nicht für das Verhältnis von Arbeitszeit und privater Zeit, einschließlich etwaiger Kinderbetreuungspflichten. Forschungsarbeiten über spezifische weibliche Erwerbstätigengruppen, wie etwa Hochqualifizierte in**

\* Zum Thema Entgrenzung siehe auch S. 69

**16** Siehe etwa Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2005), *Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries – Architektur, Design, Film/Rundfunk, Software/Multimedia und Werbung*, Forschungsbericht 1, Wien.

**17** Nach Groß/Munz (1999: 35) handelt es sich bei der Normalarbeitszeit um eine „Vollzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die auf fünf Tage verteilt ist, in der Lage nicht variiert und montags bis freitags tagsüber ausgeübt wird.“

**18** Siehe u. a. Jurczyk, Karin/Voß, Günter G. (2000), „Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit“, in: Hildebrandt, Eckart (Hg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, Berlin, 151–205.

**19** Der Begriff orientiert sich an der anglosächsischen Definition. Gemeint sind damit im deutschsprachigen Raum jene Kultur- bzw. Kreativunternehmen, die erwerbswirtschaftlich orientiert sind und sich mit der Schaffung, Produktion, Verteilung bzw. medialen Verbreitung von kulturellen/kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen: Dazu zählen Musikwirtschaft, Literatur-, Buch- und Pressemarkt, Kunstmarkt, Film-/Video-/Rundfunkwirtschaft, Design- und Architekturmarkt, Markt für kulturelles Erbe sowie Werbung und Software/Games-Industries (Definition nach Söndermann 2007: 68).

**20** Haak, Carrol/Schmid, Günther (2001), *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer künftigen Arbeitswelt?*, Berlin.

**21** Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hg.) (2005), *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*, Berlin, 19.



Kulturberufen<sup>22</sup> oder Multimediaberufen<sup>23</sup>, beschäftigen sich genau mit diesen unterschiedlichen Auswirkungen, aber auch mit möglichen Optionen für eine Veränderung der Geschlechterarrangements. Die Befunde ähneln einander. Ein wesentliches Ergebnis: Die Arbeitsanforderungen der Berufsprofile setzen in besonderem Maße die Anpassung an das historisch geprägte „männliche Modell von Erwerbstätigkeit“ voraus, das heißt, der Beruf wird zum Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung. **Es geht also um den allzeit verfügbaren, individualisierten Berufsmenschen ohne Sorgeverpflichtungen.**

Auf ein weiteres Problem in Bezug auf die Begrenzung von Arbeitszeit speziell in Kreativberufen verweisen Papouschek und Schiffbänker.<sup>24</sup> Dabei geht es um Fragen der Definition von Arbeitszeit, etwa welche Arbeitsschritte der unmittelbaren kreativen Produktion und somit der Arbeitszeit zugerechnet oder welche nicht unmittelbar kreativen Tätigkeiten überhaupt als Arbeit gewertet und damit für die Zurechenbarkeit zur Arbeitszeit relevant werden. Als eine mögliche Form des Umgangs mit dieser Problematik wird die Ablehnung jeglicher Trennung von Beruflichem und Privatem, somit von Arbeits- und Privatzeit, gesehen, wie sie historisch im Typus des Künstlergenies, des Bohemiens angelegt ist. Auch diesem liegt aber das eindeutig männlich konnotierte Muster des „allzeit Verfügbaren“ ohne Sorgeverpflichtungen zugrunde.

### **Der „ideale“ – Architekt**

Wie schon angedeutet, ist der ideale Architekt ein Mann, der sein Privatleben dem beruflichen vollkommen unterordnet. Er geht mit hoher Professionalität und Leidenschaft einem vereinnahmenden Kunstberuf nach:<sup>25</sup> **Beruf ist Berufung.**

Diesem Bild zu entsprechen impliziert auch, seiner Berufung rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen. Überlange Arbeitszeiten, Nacht- und Sonderschichten werden dann als Bestandteil der Erfüllung der Berufsrolle angesehen. So ist etwa nach Schumacher „der Architekt“ eine männlich überhöhte, Frauen unzugängliche Leitfigur. Schumacher (2004) konstatiert darüber hinaus, dass Frauen im Bereich der Architektur kein Rollenbild zur Verfügung steht, das sie nicht in einen Konflikt zwischen beruflicher und geschlechtlicher Rolle brächte. „Schöpferisch tätig zu sein bedeutet, dass einen die Arbeit nie loslässt. Wenn man mitten in einem Projekt ist und sich gleichzeitig um die Krankheit eines Kindes kümmern muss, dann ist man nicht disponibel.“<sup>26</sup>

Das Fatale an diesem Bild des allzeit verfügbaren, individualisierten Berufsmenschen ohne Sorgeverpflichtungen ist, dass es zwar geschlechtsneutral formuliert, der zugrunde liegende Typus aber sehr wohl männlich konnotiert ist. Und dass dieser Berufsmensch im Privaten personale Ressourcen als Selbstverständlichkeit voraussetzt, ist kein Thema. Ebenso wenig Thema sind – ebenfalls aus anderen Branchen bekannte – Ausschließungstendenzen wie nach wie vor bestehende Old-Boy-Netzwerke oder der Ausschluss von Sorgeverantwortlichen – in aller Regel sind dies Mütter – durch hohe Flexibilitätsanforderungen. „Im modernisierten Feld der Kulturberufe“, so Gottschall und Betzelt,<sup>27</sup> „dominiert – ähnlich wie bei den traditionellen Professionen – ein egalitär-meritokratischer Diskurs, der diese sozialen Ausschlussmechanismen systematisch negiert, weshalb sie nicht als politikfähiger Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzung erscheinen.“

22 Vgl. u. a. Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2001), *Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung*, Zentrum für Sozialpolitik, Arbeitspapier 18, Bremen.

23 Vgl. u. a. Krings, Bettina-Johanna (2003), *Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive*, Forschungszentrum Karlsruhe, Wissenschaftliche Berichte FZKA 6892, Karlsruhe.

24 Papouschek, Ulrike/Schiffbänker, Helene (2008), „Was ist überhaupt Arbeitszeit? Arbeitszeit und private Zeit in den Wiener ‚Creative Industries‘“, in: *SWS Rundschau*, Nr. 1, Heft „Zeit(-)Not: Lebenszeit vs. Arbeitszeit“, 84–105.

25 Siehe Fußnote 14.

26 Siehe Fußnote 16.

27 Siehe Fußnote 22.

## Schlussfolgerungen

Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern in der Architektur muss zweifellos an der Berufskultur des allzeit verfügbaren „idealen“ – Architekten ohne Sorgeverpflichtungen und der herrschenden Arbeitszeitkultur, die sich an dieser Allzeitverfügbarkeit orientiert, ansetzen. **Erst wenn innerhalb der Berufskultur akzeptiert ist, dass auch ArchitektInnen mit zeitweilig niedrigerem Arbeitszeitaufwand und außerberuflichen Verpflichtungen den Beruf genauso professionell und kreativ ausüben können wie der „ideale“ – Architekt, sind Vorbedingungen für gute Vereinbarkeitmöglichkeiten gegeben.** Ausreichend ist eine solche Akzeptanz aber nicht, geht es doch auch darum, andere Organisationsformen und Arbeitsteilungen zu entwickeln, die es ermöglichen, die Anforderungen im Berufsfeld auch mit geringerem Arbeitszeitaufwand zu bewältigen.

✱

## Weitere Referenzen

- Altreiter, Carina/Fibich, Theresa (2014), „Zu wenig oder zu viel? Im Dschungel der Arbeitszeitstatistik“, in: *Trendreport. Arbeit, Bildung Soziales. Österreich im Europavergleich*, Nr. 2, 6–7.
- Baierl, Andreas/Kapella, Olaf (2014), *Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie*, Working Paper 81, Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Bergman, Nadja/Danzer, Lisa/Schmatz, Susanne (2014), *Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern*, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien: L & R.
- Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea (2002), *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?*, Berlin: edition sigma.
- Eichmann, Hubert/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene/Zingerle, Markus (2006), *Kunst/Dienst/Leistung – Innenansichten zur Arbeit in den Wiener Creative Industries*, Forschungsbericht 4, Wien.
- Groß, Hermann/Munz, Eva (1999), *Arbeitszeit 99*, Köln.
- Henninger, Annette/Papouschek, Ulrike (2008), „Occupation Matters – Blurring Work-Life-Boundaries in Mobile Care and the Media Industry“, in: Warhurst, Christopher/Eikhof, Doris
- Ruth/Haunschild, Axel (Hg.), *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary*, Basingstoke u. a., 153–172.
- Holtgrewe, Ursula/Sardadvar, Karin (2011), *Social partnership in unlikely places, The commercial cleaning sector in Austria, walqing social partnership series 2011.1.*, <http://www.walqing.eu/index.php?id=64>, abgerufen am 23. 10. 2014.
- Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Eichmann, Hubert/Papouschek, Ulrike (2010), „... was willst du viel mitbestimmen?“ *Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege*, Berlin: edition sigma.
- Petersen, Olaf (2004), *Unternehmensgestaltung zwischen Hierarchie und Egalität: Dynamik, Konflikte und Commitment in IT-Startups*, Dissertationsschrift, Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie.
- Söndermann, Michael (2007), *Kulturwirtschaft und Creative Industries 2007. Aktuelle Trends unter besonderer Berücksichtigung der Mikrounternehmen*, Berlin.
- Statistik Austria (2009), *Frauenbericht 2010. Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich*, Endbericht.
- Statistik Austria (2010), „Statistische Analysen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich“, in: *Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst, Wien, 7–386.
- Statistik Austria (2014), *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2013*, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/), abgerufen am 24. 10. 2014.

Ulrike Papouschek

Arbeits- und Geschlechtersoziologin an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien und Universitätslektorin.

Ihre Forschungsschwerpunkte: Wandel von Erwerbsarbeit und Geschlecht, Atypische Erwerbstätigkeit und Prekarisierung, Verhältnis von Arbeit und Leben, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Gleichstellung, Gesundheit und Pflege.

Gespräch mit Christoph M. Achammer

# „Das ist eine reine Frage der Haltung.“

*Christoph M. Achammer ist Vorstandsvorsitzender und Partner von ATP architekten ingenieure sowie Universitätsprofessor an der TU Wien, wo er am Institut für Interdisziplinäres Bauprozessmanagement den Lehrstuhl für Industriebau und interdisziplinäre Bauplanung innehat. Wir sprachen mit ihm am Telefon über das Thema Frauen in der Architektur und darüber, welche Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.*

*Es gibt in Ihrem Unternehmen eine Arbeitsgruppe „Mehr Frauen in Führungspositionen“. Warum haben Sie diese initiiert?*

**CHRISTOPH M. ACHAMMER:** Ich bin Professor an der Technischen Universität, wo ich sowohl ArchitektInnen als auch Bauingenieure/-ingenieurinnen unterrichte, und ich muss feststellen, dass wir zu Studienbeginn gleich viele, wenn nicht sogar mehr weibliche als männliche KollegInnen haben. Es kann doch nicht sein, dass wir so viele Frauen ausbilden und dass die dann nach der Uni in der Versenkung verschwinden. Ich selbst habe fünf Kinder, und meine Frau war immer berufstätig. Sie hat immer gleich nach der Karenz wieder Vollzeit gearbeitet. Möglich war das mithilfe von privaten Kinderkrippen und Au-pair-Mädchen. Wir haben in den vergangenen Jahren bei ATP viel unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf organisatorischer Ebene zu unterstützen: Wir haben flexible Arbeitszeiten mit einer Kernarbeitszeit von gerade einmal drei Stunden eingeführt, wir haben an den großen Standorten einen eigenen Kindergarten für Kinder von 18 Monaten bis sechs Jahren, das ATPpüktchen, aufgemacht und an den kleinen Standorten Rooming-in-Räume, in denen die Kinder spielen können.

Unser erklärtes Ziel ist es, 20 Prozent aller Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen zu besetzen. Jahr für Jahr ist vergangen, ohne dass wir dieses Ziel erreicht haben – weder bei den ArchitektInnen noch bei den IngenieurInnen. Dann haben wir uns gesagt: Jetzt reicht es. Es wird sich nichts ändern, wenn unverändert die Meinung herrscht, dass eine Projektleiterfunktion nur wahrgenommen werden kann, wenn man sieben Tage die Woche 24 Stunden am Tag arbeitet. Das ist totaler Unsinn.

Das hört sich danach an, dass Teilzeit durchaus möglich ist – auch in einer Führungsposition?

Wir haben zwei Arten von Führungspositionen im Unternehmen. Das ist zum einen die Gesamtprojektleitung, die sämtliche Planungsaufgaben bei einem Projekt koordiniert. Viele glauben, dass es auf dem Markt nie akzeptiert wird, wenn die Projektleitung nur bis 15 Uhr im Büro ist. Das stimmt nicht. Wenn man dem Bauherrn sagt: „Wir sind ein Unternehmen mit dieser Haltung“, dann wird das auch akzeptiert. Die zweite Führungsposition in unserem Unternehmen ist die Gruppenleitung. Diese führt Spezialteams – also nur Architektur, Tragwerksplanung oder TGA. Die LeiterInnen sind für die Qualitätssicherung zuständig. Auch diese Position ist ohne Weiteres in Teilzeit möglich.

Wir finden: Diversität von Geschlecht und Nationalität bereichert jedes kreative Team. Die oft angeführten Argumente, weshalb das nicht geht, sind schon sehr gemütlich.

Sieht man Verbesserungen in Ihrem Unternehmen?

In unserem Hause gelingt uns das schrittweise. Die neuen Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen. Man darf das Ganze aber nicht unabhängig von den Rahmenbedingungen in Österreich sehen. Der Staat versagt hier völlig. Wenn wir das ATP-Punktchen nicht hätten, wäre es für viele MitarbeiterInnen hier in Innsbruck nicht möglich, ihre Kinder in Betreuung zu geben.

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

Nein, das glaube ich nicht. Wenn wir ein neues Büro gründen, fangen wir auch nicht mit mehr als zehn MitarbeiterInnen an. Das ist ja kein Luxus, den wir uns leisten. Wir finden, dass eine glaubwürdige Kreativität auch eine qualitative Lebensführung braucht. Das Problem ist die Haltung im Kopf. Verhindert wird die Schaffung solcher Rahmenbedingungen durch die Selbstausschöpfung in unserer Branche, das ungeordnete Wettbewerbswesen und die für selbstverständlich erachtete „Leibeigenschaft“ dem Bauherrn gegenüber. Das ist so eine grundsätzliche Sache, der wir hemmungslos nachgeben. Ich weiß nicht, wie gut Sie die Vergütungsstruktur von ArchitektInnen kennen. Da liegen die ArchitektInnen in Österreich und Deutschland unter den freiberuflichen TaxifahrerInnen.

Wir haben mit vielen Frauen gesprochen, die sagen, dass sie nach ihrer Rückkehr ins Büro nach einer Karenz nur mehr uninteressante, nicht ihrer Qualifikation entsprechende Aufgaben bekommen haben.

Das ist eine reine Frage der Haltung. Nach der Haltungsänderung kommt die Organisationsänderung.

Seit wann arbeiten Sie an dem Thema?

Seit sieben Jahren ist uns das ein Anliegen. Wir haben einen jährlichen Thinktank: 2007 ist das Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ erstmals formuliert worden. Daraus ist dann das ATPüntchchen entstanden und genauso die flexibleren Arbeitszeiten. Wir haben unsere „hard facts“ geändert, um unserem Ziel – 20 Prozent Frauen in Führungspositionen – näher zu kommen.

Vor drei Jahren haben wir einen Kommunikationsworkshop durchgeführt: Da ist das Thema dann sehr präsent geworden, und wir haben gemerkt, dass es Veränderungsprozesse im Denken braucht. Das geht in großen Büros natürlich leichter. Wir führen diese Dinge immer zuerst in Innsbruck ein. Wir sagen, wenn wir das im patriarchalischen Tirol schaffen, dann geht das anderswo auch.

Zum Thema Heimarbeit: Welche Erfahrung haben Sie damit gemacht? Ist das bei Ihnen möglich?

Heimarbeit geht. Wenn ein Kind krank ist, kann die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter auch von zu Hause aus über das Internet arbeiten. Wir forcieren das aber überhaupt nicht, wir ermöglichen es nur. Im Regelfall wollen wir schon, dass die MitarbeiterInnen vor Ort im Team arbeiten.

Warum sind so wenige Frauen in der Architektur tätig?

Man muss sagen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen – trotz Väterkarenz etc. – Frauen in die traditionelle Rolle drängen. Sie bekommen mehr Geld, wenn sie zu Hause bleiben. Das ist das erste Hauptproblem. Das zweite Hauptproblem ist die Einstellung im Kopf. Das ist wie gesagt eine reine Haltungsfrage. Viele sind der Meinung, dass die Quote Unsinn ist. Ich aber finde, dass wir eine Quote brauchen. In den Ländern, in denen es eine Quote gibt, ist es mit der Gleichberechtigung viel schneller gegangen.

Herr Achammer, vielen Dank für das Gespräch. ❁

# Fazit und Empfehlung

Wie können Architekten und Architektinnen Beruf und Familienleben besser unter einen Hut bringen? Wir haben nach Antworten gesucht und in Interviews und mithilfe von Fragebögen nach möglichen Modellen und Strategien gefragt, um daraus einen Entscheidungsbaukasten (S. 22) zusammenzustellen. Es soll helfen, Berufs- und Lebensentscheidungen bewusster zu treffen beziehungsweise sich der Konsequenzen bewusst zu werden. Damit wollen wir sowohl die Potenziale als auch die Grenzen der Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie aufzeigen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mögliche Strategien sind bis heute kaum Thema in der Architektur. Diejenigen die sich durch individuelle Lösungen einen Spielraum geschaffen haben, gelingt es auch heute schon, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Dennoch sehen sich viele Betroffene, vor allem Frauen, – spätestens, sobald das erste Kind da ist – weitgehend unvorbereitet mit dem Thema konfrontiert, das sie üblicherweise als individuelles Problem erleben. Und neben den allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erschweren vor allem bestimmte, für den Architekturberuf spezifische strukturelle Bedingungen die Vereinbarkeit und führen häufig dazu, dass die Betroffenen dem Architekturberuf den Rücken kehren und sich andere Betätigungsfelder suchen. Was aber kann jeder Einzelne tun? Und was sollte in der Architektur insgesamt geschehen?

Wir sehen vier Handlungsbereiche:

➔ **Beruflicher Wertewandel:** Für die Verbesserung der Vereinbarkeit braucht es einen Wertewandel im Berufsfeld Architektur. Wie Ulrike Papouschek und Christoph Reinprecht in ihren Beiträgen argumentieren, bedarf es für eine Verbesserung der Situation vonseiten der ArchitektInnen einer kritischen Auseinandersetzung mit ihrem Berufsbild und seinen Ansprüchen. Das weithin gepflegte Selbstbild vom kreativen Architekten erfordert 100-prozentige Verfügbarkeit für den Beruf und führt zu einer Entgrenzung von Privat- und Berufsleben. Diese ungeschriebenen Regeln werden als ideologische Voraussetzungen akzeptiert, die unser Handeln und die Strukturen des Berufes bestimmen. Als erster Schritt in Richtung Veränderung müssen diese ungeschriebenen Regeln aber endlich einmal konkret ausformuliert und kritisch diskutiert werden. Und ArchitektInnen müssen unter anderem erkennen, dass sie auch bei geringerem Zeitaufwand, auf Grund der familiären Verpflichtungen, den Architekturberuf genauso professionell und kreativ ausüben können.

➔ **Neue Organisationsformen und Arbeitsstrukturen:** Die Arbeitsstrukturen und -traditionen des Berufsfeldes sind zu hinterfragen. Es sollte möglich sein, ArchitektIn und Mutter/Vater gleichzeitig zu sein. Ein entscheidender Schritt dazu wäre die Entwicklung von Organisationsformen und Arbeitsbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit erlauben (Zeitaufwand, Flexibilität usw.). In der Architektur noch ungewohnte Arbeitsformen wie Jobsharing-Modelle (z. B. die Aufteilung eines verantwortungsvollen Ganztagsjobs auf zwei Halbzeitstellen), Heimarbeit und die Einführung von Kern- und Gleitzeiten auch in kleinen „kreativen“ Büros sollten untersucht und unterstützt werden. Helfen könnten hierbei auch ein verbesserter Austausch und ein verbessertes Wissens- und Zeitmanagement, das verstärkt unter dem Aspekt der Vereinbarkeit untersucht und nutzbar gemacht werden könnte.

➔ **Unterstützung durch thematische Netzwerke:** Es fehlen Netzwerke, die ArchitektInnen auf das Elternsein vorbereiten und sie auf persönlicher und beruflicher Ebene unterstützen können. Ziel solcher Netzwerke sollte sein, das Bewusstsein für das Thema zu schärfen, durch Erfahrungsaustausch und professionelle Begleitung Hilfestellung beim Finden von Lösungen zu geben und den ansonsten sehr erschwerten Zugang zu BauherrInnen und GeschäftspartnerInnen zu ermöglichen. Genau solche Netzwerke könnten helfen, die Lücke zwischen individuellen Lösungen und Institutionen wie der Architektenkammer zu schließen.

➔ **Bewusstsein und Vorbereitung im Rahmen der Ausbildung:** Bereits in der Architekturausbildung wird vermittelt, dass dieser Beruf den Einzelnen zu 100 Prozent in Anspruch nehmen wird und das gesamte Leben dem Beruf unterzuordnen ist, das heißt, es wird die völlige Entgrenzung von Beruflichem und Privatem gelehrt. Gleichzeitig sind – aufgrund des hohen Frauenanteils unter den Studierenden und des gleichen Niveaus von Frauen und Männern – die Erwartungen weiblicher Absolventen entsprechend hoch. Doch das ist trügerisch, weil Frauen spätestens, wenn sie Kinder bekommen, unvorbereitet mit einer anderen Realität konfrontiert werden. Es sollte also Teil der Ausbildung sein, die Studierenden richtig darauf vorzubereiten: Dazu gehört auch die Bewusstseinsbildung für die tatsächlichen Bedingungen der Berufsrealität einerseits und andererseits für die Konsequenzen späterer Lebensentscheidungen, etwa einer Familiengründung. Außerdem könnten auch schon im Studium Wege zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt werden.



# Weiterführende Literatur/ Weblinks/Initiativen

## Berufsfeld Architektur

### Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries, 2006

Gegenstand dieser Studie ist die Qualität von Arbeit und Beschäftigung in den Wiener Kreativbranchen Architektur, Grafik/Design, Film/Rundfunk, IT/Multimedia und Werbung. Wie nachhaltig oder unsicher sind Arbeitsverhältnisse in diesen Feldern?

<http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/>

<http://www.forba.at/de/forschung/view/index.html?id=60>

### Silvia Forlati/Anne Isopp (Hg.), **Wonderland Manual for Emerging Architects**, Wien: Springer 2012.

Wonderland ist ein Netzwerk für junge aufstrebende europäische Architekturbüros. Das englischsprachige *Manual for Emerging Architects* enthält Expertenbeiträge, Erfahrungsberichte unterschiedlicher Büros aus ganz Europa sowie eine Reihe von Umfragen und branchenspezifischen Statistiken. Der Leitfaden beschreibt das Gelingen erfolgreicher Firmenneugründungen von der Standortwahl und dem Selbstmarketing über Fehlervermeidung und Krisenmanagement bis hin zu möglichen Spezialisierungen und dem Umgang mit Wettbewerben.

<http://www.wonderland.cx>

### Oliver Schürer/Helmut Gollner (Hg.), **Berufsfeld Architektur 1.0. Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose**, Wien u. a.: LIT Verlag 2008.

Oliver Schürer/Helmut Gollner (Hg.), **Berufsfeld Architektur 2.0. Lebenswelt, Wissen und Vernetzung**, Wien u. a.: LIT Verlag 2014. Die Studie *Berufsfeld Architektur* bietet eine Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose am Beginn des 21. Jahrhunderts und gibt Auskunft über Lebens- und Arbeitsbedingungen in der österreichischen Architekturszene. Zwei Bände liefern Daten und Fakten, basierend auf quantitativen und qualitativen empirischen Erhebungen, die zwischen 2004 und 2014 durchgeführt wurden.

### Bente Knoll/Elke Szalai, **Meinen eigenen Weg gehen. Situation von selbständigen Ingenieurinnen in Österreich**, Wien: Österr. Forschungsförderungsgesellschaft 2007.

Die im Auftrag der Initiative w-fFORTE – Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie erstellte Studie zeigt die Situation von selbstständigen Ingenieurinnen in Österreich auf. Sie bietet Einblicke in Lebens- und Arbeitsumfeld, zeigt Beweggründe für diese Karriereoption auf und beschäftigt sich mit Rahmenbedingungen, unter denen eine selbstständige Berufslaufbahn gewählt wird.

[http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Studien/w-fFORTE\\_Ingenieurinnen.pdf](http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Studien/w-fFORTE_Ingenieurinnen.pdf)

Andreas Reisenfelder/Susanne Schelepa/Petra Wetzel, **Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer**, Wien: L & R Sozialforschung 2007. Die Studie im Auftrag von w-fFORTE – Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie identifiziert verschiedene Karriereverlaufsformen von Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen im Kontext der Pluralisierung von Erwerbsarbeit und Erwerbsverläufen. Der Forschungsprozess umfasste einen quantitativen Erhebungsteil, der auf objektive Karriereanteile gerichtet ist. Die subjektive Karriereebene wurde mittels qualitativer Fallstudien erfasst.

[http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Studien/w-fFORTE\\_Karrieretypen\\_kv.pdf](http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Studien/w-fFORTE_Karrieretypen_kv.pdf)

## Frau in der Architektur

Gordana Brandner, **„Unisex Architecture. Frauen in der Architektur“**, in: *Architektur und Bauforum*, Nr. 13 (23. 7. 2004), 1–2.

[http://www.starke-orte.at/cms/media/pdf/publizieren/F13\\_unisex.pdf](http://www.starke-orte.at/cms/media/pdf/publizieren/F13_unisex.pdf)

Cornelia Dörries, **„Wenn Frauen nicht bauen“**, in: *Deutsches Architektenblatt*, 19. 7. 2011.

Mehr Frauen als Männer absolvieren ein Architekturstudium. Doch im Beruf sind sie unter-repräsentiert. Mit einer Frauenquote von 27 Prozent ist der Architektenstand nicht gerade ein Vorbild in Sachen berufliche Gleichberechtigung. Die meisten selbstständigen Architektinnen sind Einzelkämpferinnen, die Arbeit und Familie vereinbaren müssen und mit ihren kleinen Büros nur weniger lukrative Kleinprojekte bearbeiten können. Architektinnen und Planerinnen verdienen 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Zudem sind Frauen in den Verbänden und Gremien der Kammern häufig unterrepräsentiert, sodass frauenspezifische Themen selten thematisiert werden.

<http://dabonline.de/2011/07/19/wenn-frauen-nicht-bauen>

Tanja Kullack (Hg.), **Architektur. Eine weibliche Profession**, Berlin: Jovis Verlag 2011.

Zunehmend stehen Frauen in der Architektur auch im Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit. Doch inwieweit wird sich die Verschiebung der Relation auch auf die Profession und Lehre auswirken und damit Strukturen, Zielsetzungen und diskursive Inhalte verändern? Bekannte internationale Architektinnen berichten von ihren akademischen und professionellen Erfahrungen und ihren Visionen für die Zukunft.



Maik Novotny, „**Er baut? Sie baut. Wir bauen!**“, in: *Der Standard*, 21. 7. 2013.

Noch immer gilt in der Architektur das Sinnbild des männlichen Genies. Wie steht es um die Gleichberechtigung?

<http://derstandard.at/1373513174756/Er-baut-Sie-baut-Wir-bauen>

Christina Schumacher, **Zur Untervertretung von Frauen im Architekturberuf**, Bern: Schweizerischer Nationalfonds 2004.

Die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil im Architekturstudium und jenem im Architekturberuf ist größer als etwa in den Berufsfeldern Medizin oder Recht. Weshalb gelingt es Architektinnen nicht, ihren Bildungsabschluss in Berufspositionen umzusetzen? Die Autorin hat die Mechanismen untersucht, die dazu führen, dass Frauen zwar mit Begeisterung Architektur studieren, im Beruf aber bis heute nicht richtig haben Fuß fassen können. Dabei hat sich gezeigt, dass im Ausbildungs- und Berufsfeld Architektur komplexe Prozesse wirken, die, insbesondere wenn sie sich kumulieren und überlagern, zu Abschlussmechanismen für Frauen werden. Die Autorin stellt die wichtigsten dieser Prozesse in Form von sieben Thesen dar.

[http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp43\\_honegger\\_synthesis12.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp43_honegger_synthesis12.pdf)

Maria Smith, „**Why do Women Really Leave Architecture?**“, in: *The Architectural Review*, 14. 2. 2014.

<http://www.architectural-review.com/comment-and-opinion/why-do-women-really-leave-architecture/8659000.article>

Eva Steindorfer, „**Heans S', Frau Architektin, des geht so net**“, in: *Die Presse*, 2. 3. 2014.

Heute studieren mehr Frauen Architektur als Männer. Dennoch sind Architektinnen, die selbst ein Büro führen, eine Seltenheit: Vier Architektinnen berichten über männliche Seilschaften und Konflikte auf der Baustelle.

<http://diepresse.com/home/leben/kreativ/1569306/Hean-S-Frau-Architektin-des-geht-so-net?>

**Architektinnen. Symposium der Hermann-Henselmann-Stiftung**, Berlin, 25. 11. 2011

Hat die Frauenforschung in der Architektur zu neuen Bewertungen geführt und das Selbstverständnis von Architektinnen verändert? Wie ist die Position von Architektinnen in den Berufsverbänden, in den politisch relevanten Gremien und in Ausbildungsinstituten? In den westlichen Ländern studieren heute ähnlich viele Frauen wie Männer Architektur. Zunehmend stehen Frauen in diesem Beruf auch im Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit. Das Symposium, zu dem das Erscheinen des von Tanja Kullack herausgegebenen Buches *Architektur. Eine weibliche Profession* den Anlass gab, ging der Frage nach, inwieweit sich die Verschiebung der Relation der Geschlechter auf Lehre und Profession auswirken und damit Strukturen, Zielsetzungen und diskursive Inhalte verändern wird.

[http://arc.fh-duesseldorf.de/a\\_aktuelles/SYMPOSIUMARCHITEKTINNEN.pdf](http://arc.fh-duesseldorf.de/a_aktuelles/SYMPOSIUMARCHITEKTINNEN.pdf)

**Frauen in der Architektur**, Haus der Architektur (HDA) Graz, 21. 10. 2014

Auf Einladung der Initiative „(off) architecture“ schilderten vier Architektinnen die Bandbreite von Berufs- und Lebenswegen abseits des männerdominierten Berufsbildes Architektur. Es ging um technisches Selbstbewusstsein und eine nüchterne Betrachtung dessen, was vom Familientraum bleibt, wenn man in der Architektur erfolgreich wird. Es ging aber auch um das Ende verkrusteter Rollenverteilungen: Antworten auf die heute noch vorherrschenden Defizite waren ein Mehr an Kooperation und gerechtere Auftragsverteilung.

<http://www.gat.st/news/architecture-frauen-der-architektur>  
<http://offarchitecture.net/event/frauen-in-der-architektur>

**Traumberuf Architektin – Risiko oder Erfüllung?**

Gespräch zwischen Johanna Busmann und Gudula Nieke-Mast, freie Architektin und Vorsitzende des Arbeitskreises Architektinnen der Architektenkammer Baden-Württemberg anlässlich des 2. Lernkongresses *KKK – Karriere Kohle Kompetenz* im März 2004 in München.

<http://busmann-training.de/wp-content/uploads/2014/04/TraumberufArchitektinInterview.pdf>

## Vereinbarkeit Beruf und Familie – allgemein

Waltraud Cornelißen/Alessandra Rusconi/Ruth Becker (Hg.),

**Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt**, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011.

Es werden Karrieren von Frauen unter Berücksichtigung ihrer privaten Lebenssituation untersucht. Was, wenn ihre Karrieren hohen und flexiblen Arbeitseinsatz und das Arbeiten an wechselnden Orten verlangen? Wie und unter welchen Bedingungen gelingt Frauen in Partnerschaften eine eigene Karriere? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Fächer und Berufsfelder der beiden Partner, und wie werden Paar- und Elternschaftskonzepte für die Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen relevant?

Sonja Dörfler, **Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Teil 1: Arbeitszeit und Arbeitsort**, Working Paper 36, Österreichisches Institut für Familienforschung 2004.

Es werden die Auswirkungen veränderter Bedingungen in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht. Modelle wie Gleitzeitarbeit, Teilzeitarbeit und Homeoffice sowie Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Unterstützung der Mobilität werden analysiert und im Hinblick darauf beurteilt, inwieweit sie Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben und auf soziale Sicherheit für ArbeitnehmerInnen bieten und welche Chancen sich aus Unternehmenssicht daraus ergeben.

[http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/OEIF/Working\\_Paper/wp\\_36\\_arbeitsbedingungen1.pdf](http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_36_arbeitsbedingungen1.pdf)

Susanne Garsoffky/Britta Sembach, **Die Alles ist möglich-Lüge.**

**Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind**, München: Pantheon Verlag 2014.

Wer Familie und Beruf gleichzeitig leben will, zahlt einen hohen Preis. Die Autorinnen vertreten die These, es gebe keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf; das Problem sei auch nicht eine Frage der Organisation. Es gebe nur ein Nebeneinander: Strukturelle Probleme der Arbeits- und Lebenswelt würden auf das Individuum ausgelagert. Für sie geht es damit nicht um individuelle Lebensentwürfe und weitere Selbstoptimierungsversuche, sondern um gesellschaftliche Solidarität. Das Buch zeigt, wie mögliche Lösungen für unsere Gesellschaft aussehen könnten.

<http://www.randomhouse.de/Buch/Die-Alles-ist-moeglich-Luege-Wieso-Familie-und-Beruf-nicht-zu-vereinbaren-sind/Susanne-Garsoffky/e451880.rhd>

Statistik Austria (Hg.), **Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Modul der Gender-Statistik**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit\\_von\\_beruf\\_und\\_familie](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie)

## Vereinbarkeit Beruf und Familie in der Architektur

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

Rund 34.000 Architektinnen sind zurzeit in Deutschland tätig. Die Autorin zeigt Daten, Fakten und Werdegänge auf, untersucht Vorbilder, Ausbildung, Leben und Berufsalltag. Wie arbeiten Frauen in der von Männern geprägten Baubranche? Welche Berufswege und Möglichkeiten haben sie und wie lassen Beruf und Familie sich vereinbaren? Ein Rückblick in die Geschichte, Statistiken, Antworten auf eine Fragebogenaktion und 16 Interviews geben Einblick in das Leben und den Alltag von Architektinnen.

[http://www.aviva-berlin.de/aviva/content\\_Buecher\\_Sachbuch.php?id=1418817](http://www.aviva-berlin.de/aviva/content_Buecher_Sachbuch.php?id=1418817)

Ulrike Eichhorn, **„Berliner Architektinnen in Beruf und Familie“**, in: *DABregional*, Nr. 8 (2013), 3–5.

2012 wurde unter den 2.000 eingetragenen Architektinnen der Berliner Architektenkammer eine Umfrage durchgeführt. Erhoben wurde, wie sich ihre Arbeitssituation darstellt, wie sie leben und arbeiten und wie viel sie verdienen. Aufgrund der großen Resonanz wurde die Umfrage auf ganz Deutschland erweitert. Zwei Drittel der Architektinnen in Deutschland sind verheiratet bzw. leben in einer Partnerschaft und haben Kinder. Die soziale Situation der Architektinnen lässt für die große Mehrheit jedoch zu wünschen übrig. Die gefühlte Gleichberechtigung findet keinen Niederschlag in der Einkommenssituation. Der soziale Status von rund 60 Prozent der Architektinnen muss als bedenklich bis bedrohlich angesehen werden.

[http://edition-eichhorn.de/wp-content/uploads/2013/07/DAB-8\\_2013\\_Architektinnen.pdf](http://edition-eichhorn.de/wp-content/uploads/2013/07/DAB-8_2013_Architektinnen.pdf)

Cornelia Dörries, **„Ein Konflikt wird bleiben“**, in:

*Deutsches Architektenblatt*, 18. 7. 2011.

Interview mit Barbara Ettinger-Brinckmann, Präsidentin der Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen (AKH), über die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

<http://dabonline.de/2011/07/18/%E2%80%99Ein-konflikt-wird-bleiben%E2%80%99C/>

Roland Stimpel, **„Kleine Kinder – kleine Büros“**, in:

*Deutsches Architektenblatt*, Nr. 11 (2012).

Von Frauen geführte Architekturbüros verdienen weniger. Das liegt an der Art der Aufträge, an Bürogrößen und wahrscheinlich auch an den Arbeitszeiten.

<http://dabonline.de/2012/11/01/kleine-kinder-kleine-buros/>

Barbara Wiskemann, **„Teilzeit Tabu: Architektinnen mit Kind, ohne Arbeit“**, in: *Hochparterre*, Nr. 8 (2007), 32–33.

Auf der Suche nach Teilzeitstellen in Schweizer Architekturbüros: Berufstätige Architektinnen mit Kindern sind noch immer die Ausnahme in der Schweizer Bürolandschaft. Die wenigsten Ateliers bieten Müttern Arbeitszeiten an, neben denen die Familie noch Platz hat. Viele Frauen wandern deshalb nach der Geburt eines Kindes in verwandte Bereiche ab.

<http://www.neon-bureau.ch/index.php?h=p&u=2&a=4>

**Sind die Arbeitsbedingungen in der Architektur noch zeitgemäß?**

Die Diskussion um die letzte BKULT-Frage nach einer Frauenquote in der Architektur mündete in der vielfachen Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Architektenberuf. Wie in anderen Branchen auch besteht der Wunsch nach mehr Flexibilität und insgesamt kürzeren Arbeitszeiten – für Männer und Frauen, auch in Führungspositionen.

[http://bkult.de/de\\_DE/1095.sind\\_die\\_arbeits\\_bedingungen\\_in\\_der\\_architektur\\_noch\\_zeitgemaess](http://bkult.de/de_DE/1095.sind_die_arbeits_bedingungen_in_der_architektur_noch_zeitgemaess)

**Workshop und Podiumsdiskussion Vereinbarkeit Beruf und Familie für Architektinnen in der IG Architektur, Wien, 28. 10. 2014**

Im Rahmen der Studie *Work Life Balance for Architects* von Wonderland mit Silvia Forlati, Anne Isopp und Sabina Riß-Retschitzegger. In Gruppenworkshops tauschten 15 Architektinnen ihre Erfahrungen zu Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus und erörterten gemeinsam fehlende Strukturen sowie funktionierende Modelle. In der anschließenden Podiumsdiskussion mit Ursula Schneider von pos Architekten und Peter Nageler von nonconform sowie der Expertin Bente Knoll wurden auch die Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld Architektur benannt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Optimierungsvorschläge zielten auf eine verbesserte Unternehmens- und Zeitkultur im Büro, verantwortungsvolle Teilzeitjobs und Jobsharing-Modelle ab. Außerdem ging es um die generelle Bewusstseinsbildung, dass Familie als Gemeinschaftsprojekt zu verstehen ist.

<http://www.ig-architektur.at/berufszugang-news/vereinbarkeit-beruf-und-familie-fuer-architektinnen-ein-nachbericht.html>

**Blog zu Berufszugang und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Architektur auf der Website der IG Architektur Österreich**

<http://www.ig-architektur.at/berufszugang.html>

Amanda Levete, „They know how to use the sky box“, in: Building.co.uk, 6. 11. 2009.  
Erfahrungsbericht einer selbstständigen britischen Architektin.  
<http://www.building.co.uk/they-know-how-to-use-the-sky-box/3152573.article>

#### **PARLOUR: women, equity, architecture.**

Parlour ist eine australische Website, die dem Informationsaustausch und der Diskussion über die Stellung und Rolle von Frauen in der australischen Architektur eine Plattform bietet und dazu Forschungsergebnisse, Expertenmeinungen und andere Ressourcen versammelt. Parlour basiert auf einem vom Australian Research Council finanzierten Forschungsprojekt über „Equity and Diversity in the Australian Architecture Profession: Women, Work and Leadership“ und versteht sich als aktivistisches Projekt zur Erweiterung der Räume für Frauen in der australischen Architektur.  
<http://archiparlour.org/>

#### **ArchitectureAU**

Auf der australischen Architekturwebsite finden sich interessante Artikel zu Themen wie Frauen in der Architektur, Gleichberechtigung im Berufsfeld Architektur, Vergleiche mit anderen Berufsgruppen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Abwanderung von Architektinnen aus dem Beruf.  
<http://architectureau.com/practice>

## **Initiativen und Vertretungen im deutschsprachigen Raum**

### **ÖSTERREICH**

#### **Forum der Ziviltechnikerinnen in der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten für Wien, Niederösterreich und Burgenland**

Frauen sind in der Standesvertretung noch immer unterrepräsentiert; vielen Gremien gehören überhaupt keine Frauen an. Das Forum der Ziviltechnikerinnen bildet den Link zu den Gremien der Standesvertretung und zu anderen Frauennetzwerken und ermöglicht es, Interessen, Bedürfnisse und Wünsche einzubringen und somit die Rahmenbedingungen des Berufsalltags – von Frauen und Männern – mitzugestalten. 2011 setzte das Forum sich als langfristiges Ziel die Aufhebung der Ungleichheit bei Auftragsvergaben an ZiviltechnikerInnen. Als erstes Ziel wird eine 25-Prozent-Quote für Frauen bei Direktvergaben angestrebt. Dazu sollen zunächst aktuelle und relevante statistische Daten der ZiviltechnikerInnen erhoben werden (Umsatz, Bürostruktur, Konkursfälle). Außerdem sollen Interviews mit Frauen im Planungsbereich geführt werden, um herauszufinden, warum Frauen oft nicht über eine aufrechte ZT-Befugnis als Ziviltechnikerinnen verfügen. Gleichzeitig sollen alle bestehenden Frauenförderungsprogramme der Stadt Wien erhoben werden, die von ZiviltechnikerInnen in Anspruch genommen werden können. Die Erhebungen sollen evaluiert, die Rahmenbedingungen optimiert und bei den verantwortlichen Stellen gezielte Forderungen eingebracht werden.

[http://wien.arching2014.st-dev.at/ueber\\_uns/politische\\_organisation/interdisziplinaere\\_ausschuesse\\_beider\\_sektionen/forum\\_der\\_ziviltechnikerinnen.html](http://wien.arching2014.st-dev.at/ueber_uns/politische_organisation/interdisziplinaere_ausschuesse_beider_sektionen/forum_der_ziviltechnikerinnen.html)

### **ZIMT – Ziviltechnikerinnen Mitte**

ZIMT steht für „Ziviltechnikerinnen Mitte“ und ist der 2005 gegründete interdisziplinäre Ausschuss der Architekten-Länderkammer für Oberösterreich und Salzburg. Das Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei der Teilhabe an Entscheidungsprozessen des politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vertretung in der Kammer und ganz besonders bei Vergabeverfahren sicherzustellen.

[http://www.arching-zt.at/ueber\\_uns/funktionaerinnen/zimt\\_ziviltechnikerinnen\\_mitte.html](http://www.arching-zt.at/ueber_uns/funktionaerinnen/zimt_ziviltechnikerinnen_mitte.html)

#### **Ziviltechnikerinnen der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten Tirol und Vorarlberg**

<http://www.archwest.at/kammerwest-home/ziviltechnikerinnen/index.htm>

### **DEUTSCHLAND**

#### **Arbeitskreis Architektinnen der Architektenkammer Baden-Württemberg**

Der Arbeitskreis Architektinnen bietet Kolleginnen aller Fachrichtungen ein Forum zur Klärung genderspezifischer Fragestellungen innerhalb der Kammer. Der Fokus liegt auf der Vernetzung und dem Ausbau berufsinterner Netzwerke unter den Kolleginnen der einzelnen Fachbereiche sowie auf Kontakten zu anderen Netzwerken von FreiberuflerInnen, auf aktivem Networking innerhalb des Arbeitskreises in den Kammerbezirken und nach außen sowie auf Weiterbildung in Form von Exkursionen, Rundgängen, Vorträgen und Vernissagen für Frauen.

<http://www.architektinnen.akbw.de>

#### **PIA e. V. – Netzwerk von Planerinnen, Ingenieurinnen und Architektinnen, Hamburg**

Dieses norddeutsche Netzwerk von und für Frauen, die professionell in der Bauplanung und -ausführung sowie im erweiterten Baubereich tätig sind, verfolgt die folgenden Ziele: den fachübergreifenden Austausch unter den Mitgliedern, gegenseitige Unterstützung, Beratung und Zusammenarbeit, Inspiration und Anregungen für den Berufsalltag, Schaffung eines Diskussionsforums via Internet, Stärkung der Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit, Kooperation mit anderen Netzwerken, Präsenz in der Öffentlichkeit.

<http://www.pia-net.de>

### **SCHWEIZ**

#### **Netzwerk Frau und SIA (Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein)**

Das Netzwerk ist eine geschlechterübergreifende Anlaufstelle und Denkwerkstatt für Genderfragen innerhalb des SIA. Das Bewusstsein für die Gleichwertigkeit der Geschlechter soll geschärft und damit ein Kulturwandel in der Arbeitswelt und in den Ausbildungsinstitutionen erreicht werden. Gemäß der Zielsetzung des Berufsverbandes, Frauen verstärkt zu fördern, werden Frauen in technischen Berufen während der gesamten Berufslaufbahn unterstützt und ihre Interessen vertreten.

<http://frau.sia.ch>

## Autorinnen

### Silvia Forlati

graduierte 1996 cum laude an der Università Luav di Venezia. Nach dem Erwerb eines Mastergrads am Berlage Institut in Amsterdam arbeitete sie für Zaha Hadid Architects. 2001–2002 war sie als Repräsentantin von Zaha Hadid Architects in Singapur verantwortlich für die Koordination des Masterplans für den One-North-Technologypark. Von September 2002 bis 2009 arbeitete sie am Institut für Architektur und Entwerfen an der Technischen Universität Wien. 2013 promovierte sie mit einer Dissertation über das Thema „Innovation in Collective Housing – Theory/Practice/Guidelines“ mit Auszeichnung an der Technischen Universität Wien. Sie ist Gründungsmitglied von SHARE architects und mitverantwortlich für den Designentwicklungsprozess. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder.

### Anne Isopp

studierte Architektur an der TU Graz und an der TU Delft in den Niederlanden. Nach ihrem Diplom an der TU Graz (1999) war sie in Hamburg als Architektin bei diversen Architekturbüros tätig. 2003 zog sie nach Wien um und begann dort das Masterstudium für Qualitätsjournalismus an der Donau-Universität Krems. Seit 2005 schreibt sie als freiberufliche Architekturjournalistin für Zeitungen, Zeitschriften und Architekturmagazine (*Der Standard, brand eins, Baumeister* usw.). Sie ist Österreich-Korrespondentin des europäischen Architekturmagazins *A10*. Seit 2009 ist sie Chefredakteurin der Zeitschrift *Zuschnitt* ([www.zuschnitt.at](http://www.zuschnitt.at)). 2010 publizierte sie in Zusammenarbeit mit Silvia Forlati das *Wonderland Manual for Emerging Architects*. Sie ist verheiratet und hat ein Kind, geboren 2007.

### Sabina Riß-Retschitzegger

studierte Architektur an der TU Wien. Nach ihrem Diplom 1996 bei Professor William Alsop übersiedelte sie nach London und arbeitete als Architektin bei Alsop & Störmer Architects. Ab 2000 war sie als Architektin bei Nicholas Grimshaw & Partners an der Umplanung des Flughafens Zürich beteiligt. 2002 übersiedelte sie zurück nach Wien, wo sie bis 2007 Universitätsassistentin am Institut für Kunst und Architektur der Akademie der bildenden Künste war. Sie ist Mitherausgeberin des 2006 im Springer-Verlag erschienenen Buches *Brazilian Conditions. Complex and Simple*. 2007–2010 war sie als Architektin in der Planung und Ausführung von Wohnbauprojekten tätig. Nach einer Zusatzausbildung in Kunst- und Kulturvermittlung war sie ab 2011 als Mitarbeiterin der Kommunikationsagentur art:phalanx Projektleiterin für die *Architekturtagung 2012 – anders als geWohnt* mit dem Schwerpunkt Wohnbau. Seit 2012 ist sie Universitätsassistentin am Institut für Architektur und Entwerfen, Abteilung für Wohnbau und Entwerfen, der TU Universität Wien. Sie ist verheiratet und Mutter eines Kindes, geboren 2002.

### Impressum

#### Herausgeberinnen:

Silvia Forlati, Anne Isopp, Sabina Riß-Retschitzegger für den Verein Wonderland platform for European architecture Wien 2015

Grafik: Drahtzieher, Barbara Wais

Lektorat: Michael Strand, Birgit Trinker

1. Auflage, Wien 2015

#### Diese Arbeit wurde von folgenden Stellen gefördert:

- Bundesministerium für Bildung und Frauen (Margarete Schütte-Lihotzky Projektstipendium)
- Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten
- MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien

Diese Arbeit ist in Kooperation mit der IG Architektur entstanden.



# Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie

**Warum** gibt es in Österreich so wenig Architektinnen, obwohl mehr als 50 Prozent der Architekturstudenten weiblich sind?

**Warum** ist es so schwierig, Architekturberuf und Familienleben in Einklang zu bringen?

**Was** erschwert den Wiedereinstieg nach der Karenz?

**Welche** Strategien und Modelle funktionieren, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen?