

Chancengleichheit jetzt!

Auf gleich vier Veranstaltungen wurde die Rolle von Planerinnen in der noch immer männlich dominierten Architekturwelt hervorgehoben und die Digitalisierung als Chance für eine gerechtere Teilhabe an der Planung untersucht

Es war ein so in Hamburg noch nicht dagewesenes Ereignis: Vom 14. bis 16. Juni kamen Architektinnen, Ingenieurinnen und Planerinnen aus ganz Europa kamen zusammen für einen Veranstaltungsmarathon – das Planerinnen-Netzwerktreffen „AUF KURS/on course“ (Veranstalter: PIA und wia/women in architecture) mit anschließendem Workshop in den Räumen des BDA, das Symposium CHANCENGLEICH PLANEN > DIGITALISIERUNG NUT-

ZEN der Hamburgischen Architektenkammer sowie die Ausstellung „FRAU ARCHITEKT“ im Museum der Arbeit.

PIA und WiA (mehr zu diesen Planerinnen-Netzwerken auch im Artikel von Sabine Kock in dieser DAB-Ausgabe) veranstalteten nicht nur das Netzwerktreffen, sondern holten auch die mit großem Erfolg im Deutschen Architektur Museum in Frankfurt gezeigte Ausstellung „FRAU ARCHITEKT“ nach



Hamburg. Die Netzwerkerinnen trafen sich seit April 2018 in der neu gegründeten „Projektgruppe Gleichstellung“ der HAK. Ihnen gelang es, zahlreiche Unterstützer/-innen für das Projekt zu gewinnen. Die Schau wurde am Abend des 14. Juni im Museum der Arbeit mit Reden der Direktorin des Museums der Arbeit Prof. Dr. Rita Müller, der Senatorin für Stadtentwicklung und Wohnen, Dr. Dorothee Stapelfeldt und der Kuratorin Christina Budde (DAM) eröffnet. Gezeigt wird der lange, steinige Weg der Frauen in eine Männerdomäne: Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden Frauen erstmals an den Technischen

Hochschulen in Deutschland zu diplomierten Architektinnen ausgebildet und haben seitdem – nicht selten gegen massive Widerstände – maßgebliche Beiträge zur Entwicklung der Architektur des 20. und 21. Jahrhunderts geleistet. FRAU ARCHITEKT erzählt das in 22 Porträts (auch von Hamburger Architektinnen), anhand von Werkbeispielen, Modellen, Fotos, Texten und persönlichen Geschichten von Frauen, die die Architektur beeinflusst haben oder es aktuell tun. Ergänzt wird dieser Teil durch neun Filmporträts, in denen zwischen 1930 und 1995 geborene Architektinnen zu Wort kommen. Nicht in der Geschichte stehenzubleiben, sondern in die Gegenwart vorzustoßen, ist denn auch eine große Stärke der Ausstellung.

Die Gegenwart zu reflektieren und ein Fenster in die Zukunft aufzustoßen, war auch das Anliegen der Hamburgischen Architektenkammer, die sich mit einem von Tina Unruh organisierten und von der Schriftstellerin und Journalistin Katja Kullmann moderierten Symposium am Planerinnen-Festival beteiligte. Der Name CHANCENGLEICH PLANEN > DIGITALISIERUNG NUTZEN brachte das Thema auf den Punkt: Die Digitalisierung verändert die Gesellschaft und insbesondere die Arbeitswelt rasant. Wie aber kann sie auch Möglichkeiten für eine gerechtere Teilhabe bieten für die unterschiedlichen Akteure bei der Planung? Antworten darauf lieferten die Referenten/-innen. Jette Hopp vom international agierenden norwegischen Architekturbüro Snøhetta erläuterte, dass man sich, anders als deutsche Architekturbüros, als ein Kollektiv verstehe. Hierzu gehörten flache Hierarchien, Interdisziplinarität, offene Informationsflüsse und Strukturen. Auch die eigenen Büroräume bildeten dies ab: Einzelbüros gebe es nicht; man arbeite in Gruppen in einem großen Work space und



komme regelmäßig an einer langen Tafel zum Essen zusammen. Als Arbeitsmethode habe man das „Transpositioning“ entwickelt: Alle Projektteilnehmer sind aufgefordert, von ihrer beruflichen Rolle abzuweichen und in die Rollen anderer Personen, Gruppen und Planungsbeteiligte zu wechseln: Bauherr, Nutzer, Kritiker. Dadurch werde es möglich, sich von Denkschablonen, Konventionen und einseitigen Betrachtungsweisen zu lösen und Empathie für andere am Prozess Beteiligte aufzubauen. Digitales Arbeiten sei im Büro auf allen Ebenen völlig selbstverständlich: Man vernetze sich digital sowohl intern mit den vielen Bürostandorten und den 240 Mitarbeitern aus 32 Nationen als auch mit den externen Projektpartnern und der Öffentlichkeit. Und im Büro seien 3D-Drucker und Roboter genauso normal wie traditionelle Maschinen und Geräte beispielsweise zur Holzbearbeitung. Digitale Diskussions-, Partizipations- und Planungsmethoden sehe man bei Snøhetta als Mittel für eine Kultur der Freiheit, der Offenheit und des Teilens. Was es in der analogen Welt Norwegens seit uralten Zeiten gebe, ein Jedermannsrecht („allemannsretten“), welches es erlaubt, sich (rücksichtsvoll) im Land frei zu bewegen und überall seine Zelte aufzuschlagen, sei Vorbild für das Digitale und zugleich Inspiration für die Arbeit des Büros.

Max Rudolph von der Berliner Firma Form-Follows-You, die sich mit der Schnittstelle zwischen räumlicher Planung und Digitalisierung beschäftigt, erläuterte dann den Ansatz seines Büros: Die digitale Vernetzung

eröffne neue Möglichkeiten der Beteiligung und der Gestaltung einer offenen Gesellschaft. Bei der Gestaltung der digitalen Teilhabe stehe man allerdings noch am Anfang. Form Follows You habe sich zum Ziel gesetzt, diese Verbindung von digitaler und physischer Welt zugänglich für Alle und inklusiv zu gestalten. Ein Beispiel sei die Nutzung von digitalen Modellen für Partizipationsprozesse. Mittels solcher Modelle sei es den Bürgern möglich, schnell und anschaulich unterschiedliche Planungsansätze und Planungsvarianten zu erproben und ihre Auswirkungen zu prüfen. Eine selbstentwickelte Beteiligungs-App sei hierbei ein wichtiges Werkzeug: Ihre Bedienung sei intuitiv, sie bilde alle relevanten Planungsinformationen ab und lasse Variationen zu. Darüber hinaus sei sie kein finales, fertiges Produkt, sondern ein adaptives Planungsinstrument, das weiterentwickelt wird und anpassungsfähig sei. Als Vision skizzierte Rudolph das Projekt eines durch Crowdsourcing entstehenden Wohnhochhauses zum Selbstausbau. Damit digitale Teilhabe in der Planung tatsächlich real werde, bedürfe es jedoch einiger Voraussetzungen, die noch nicht gegeben seien: offene Daten, neue Bauregeln, ressortübergreifendes Denken, dynamische Prozesse durch kontinuierliche Verhandlungen.

Die Soziologin Christiane Funken erläuterte, dass durch die Digitalisierung einerseits zahlreiche, vor allem durch Routinen und Standardisierungen geprägte Tätigkeitsfelder entfielen, dafür jedoch ganz neue Wis-

sensökonomien entstünden. Sie seien gekennzeichnet durch andere Arbeits- und Organisationsformen, bei denen es keine klaren, fest abgegrenzten Aufgabenfelder, Arbeitsschritte und Hierarchien mehr gebe. Arbeit werde entgrenzt und subjektiviert und finde immer mehr als Projektstätigkeit statt. Die Veränderungen der Art und Weise, wie die Menschen arbeiteten, sei auch eine kulturelle Transformation. Immer mehr zeige sich, dass bisherige lineare Planungs- und Produktionsprozesse innovationsfeindlich seien. Nach der langen Phase der Taylorisierung, deren Ziel es gewesen sei, durch immer weitergehende Automatisierung und Standardisierung die Kosteneffizienz zu steigern, gehe es nun darum, flexibel, also kundennah und kundenspezifisch zu produzieren. Die Digitalisierung sei hierfür der Schlüssel. Das Arbeiten in Projekten und Netzwerken, das Aufbrechen von Wissenssilos und Hierarchien setze Kreativität frei. Gleichzeitig führe die Entgrenzung der Arbeit auch zu einer Subjektivierung: Künftig sei der ganze Mensch als Arbeitender gefragt mit seinen Soft skills, seinen Visionen etc. Soziale Kompetenzen würden auch deshalb immer wichtiger, weil in den neuen Projekt- und Netzwerk-Strukturen Menschen unterschiedlichster Herkunft, Kulturen und Disziplinen zusammenarbeiteten. Die Kunst sei es, die individuellen Expertisen zusammenfließen zu lassen, zu bündeln und auszuwerten. Der notwendige Wechsel von hierarchischen hin zu kollektiven Unternehmensstrukturen sei nicht einfach, besonders, weil Führungskräfte an ihren Vollmachten



und Privilegien festhielten. Demgegenüber zeigten sich junge Menschen weniger an hohen Gehältern und Statussymbolen interessiert. Ihnen sei es wichtiger, einer als sinnvoll empfundenen, nachhaltigen Arbeit in flexiblen Strukturen nachzugehen. Gleichzeitig zeige sich, dass viele Männer weniger und zahlreiche Frauen mehr arbeiten wollten – eine Umverteilung der Arbeit sei also notwendig. Insgesamt sei die Zeit des „heroischen Managements“ mit einsamen Entscheidungen an der Spitze vorbei. Für Frauen sei der gegenwärtige Wandel in Unternehmen hin zu einem „People Management“ eine große Chance: Die aufgrund ihrer Erziehung und Sozialisierung größere Kompetenz bei Kommunikation und Empathie käme ihnen hier zu gute. Problematisch sei, dass Frauen sich, wiederum bedingt durch ihre Erziehung, oftmals weniger zutrauten als Männer, weniger selbstbewusst aufzutreten und sich dadurch schlechter „verkauften“. Hier sei noch viel Veränderung notwendig, damit Frauen ihre Kompetenzen auch tatsächlich adäquat einbringen können.

Auch die Unternehmensberaterin Kerstin Eisenschmidt (Eisenschmidt Consulting) bestätigte diesen Wandel in der Unternehmenskultur. Dieser Kulturwandel finde auf mehreren (Spannungs-) Feldern statt: digital - analog, weiblich - männlich - divers, Chancen - Risiken, Arbeitswelten - Lebenswelten. Der Einfluss von Herkunft, Macht und Ordnung werde in Unternehmen geringer zugunsten von gemeinschaftlichen, systemischen und holistischen Ansätzen. Dem-

entsprechend nehme die Bedeutung von Hierarchien ab. Generell seien Angehörigen der „Generation Y“ Macht, Geld und Status weit weniger wichtig als früheren Generationen. Sie wünschten sich stattdessen Tätigkeiten, die sie ausfüllen und befriedigen. Dies passe zum digitalen Wandel, der Gemeinschaft, Netzwerke, systemische Ansätze, Selbstorganisation, Projektorientierung, Flexibilität, Empathie und Fairness erfordere beziehungsweise fördere. Für Frauen sei der Wandel eine historische Chance, weil sie ihre Kompetenzen sehr viel besser einbringen könnten als in den bisherigen hierarchischen Strukturen. Allerdings sei es notwendig, dass Frauen hier selbstbewusst auftreten und ihre Ansprüche geltend machen und Männer in Entscheidungspositionen sich dem Wandel nicht verweigern.

Zu guter Letzt berichte Helga Kühnhenrich, Referatsleiterin „Forschung im Bauwesen“ im Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, über Trends und Themen aus der Forschungsförderung im Bereich „Zukunft Bau“. Zu den größten Herausforderungen gehörten einerseits der Wohnungsbau (Bau von 1,5 Millionen neuen Wohnungen allein in dieser Legislaturperiode) und andererseits die in den Klimazielen der Bundesregierung festgeschriebene Verringerung der CO₂-Emissionen des Bausektors bis 2030 auf fast die Hälfte von heute. Zudem sei die Einführung einer Kreislaufwirtschaft unabdingbar: Circa 60 Millionen Tonnen Bauschutt im Jahr verursachten 50 Prozent des globalen Abfallaufkommens. Anhand von

drei Beispielen verdeutlichte Frau Kühnhenrich die Forschungsbemühungen im Bereich „Zukunft Bau“:

1. Wie können digitale Methoden (Robotik) das Bauen verändern?

Hier stellte Frau Kühnhenrich die an der Universität Stuttgart unter Prof. Knippers und Prof. Menges ersonnenen robotisch gewickelten Faserverbundsysteme für leichte Dach- und Deckensysteme mit dem Beispiel eines bionisch inspirierten Faserpavillons auf der BUGA in Heilbronn vor. Sie seien gekennzeichnet durch ressourcenschonende Bauweise bei geringem Materialverbrauch und minimiertem Gewicht. Es werde sichtbar, dass durch das Verschmelzen von Ingenieurwissenschaften und Architektur ganz neue Möglichkeiten für die Gestaltung entstünden und durch die Überlagerung von Planung, Technologie, Methoden, Material, Tragwerk, Architektur neue Geschäftsmodelle. Diese neuen Ansätze gingen einher mit einem kooperativen, interdisziplinären Arbeiten von Anfang an und dem Zusammenwirken unterschiedlicher Fachleute auf Augenhöhe.

2. BIM – Building Information Modeling: Welchen Einfluss hat BIM auf die Zusammenarbeit im Bauwesen?

BIM sei eine neue Form der Zusammenarbeit zwischen den an Planung und Bau Beteiligten. Sie führe zu einem Kulturwandel: Das „containerbasierte“ Arbeiten, bei dem jeder für sich Daten und Modelle erzeugt, wird zugunsten einer durchgehenden, über den Le-

benszyklus einer Immobilie hinweg bestehenden Datenlage aufgelöst. Die ersten Erfahrungen bestätigten das Potential der Methode, jedoch hemmten noch ungeklärte Rahmenbedingungen die Entwicklung. Auch wenn die Softwarehersteller derzeit die Diskussion bestimmten, sei Open BIM eine große Möglichkeit für die Chancengleichheit der Planungsbeteiligten. Derzeit befasste man sich intensiv mit der Erforschung der Möglichkeiten, die BIM auch für den Mittelstand und dessen Bauprojekte bietet. So habe man beispielsweise den BIM-Leitfaden für den Mittelstand entwickelt.

3. RE-USE: Systematische Wieder- und Weiterverwendung von Baukomponenten im regionalen Kontext

Mit einem Pilotprojekt, dem „Haus der 1000 Geschichten“, wurde an der Hochschule Konstanz unter der Leitung von Prof. Starck untersucht, ob es möglich ist, ein Gebäude zu realisieren, das zu 100 Prozent aus Rückbaukomponenten besteht. Dabei musste erforscht werden, welche regionalen Organisationsstrukturen, welche rechtliche Rah-

menbedingungen und welche Informationstechnologien für das Bauen mit Rückbaukomponenten notwendig sind. Auch war zu klären, ob durch den Zusammenschluss unterschiedlicher Akteure die Region gestärkt und der Ressourcen- und Energieverbrauch optimiert werden können.

Als ein Resümee in Bezug auf das Symposiumsthema Digitalisierung und Chancengleichheit könne man aus Sicht des BBSR festhalten:

- Digitale Methoden erfordern neue Denkweisen und einen Kulturwandel.
- Andere Formen der Kommunikation ermöglichen andere Formen der Zusammenarbeit.
- Der Zugang zu Informationen kann sich erleichtern. Wichtig seien offene, nicht geschlossene Systeme: Open Data, Open BIM.
- Das durch die Digitalisierung hervorgerufene interdisziplinäre, vernetzte und kooperative Arbeiten kann neue Formen der Zusammenarbeit und Geschäftsmodelle hervorrufen und wird sich auf das Systemgefüge der Bauwirtschaft auswirken.

- Die Gleichzeitigkeit von Prozessen kann zu effizienterem Arbeiten führen. Die Freiräume sollten für ein Mehr an Baukultur und Reflektion / Lernschleifen genutzt werden (Daten und Bestand auswerten).

Diese Schlüsse bilden zugleich eine gute Zusammenfassung der im Symposium gewonnenen Erkenntnisse: Die Digitalisierung ist eine einzigartige Chance für einen Kulturwandel in der Planung, in der Wirtschaft und in der gesamten Gesellschaft. Richtig umgesetzt, bietet sie die Möglichkeit für die Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen und ist ein Instrument für mehr Offenheit, Beteiligung und Chancengleichheit. So war das Symposium zusammen mit dem Netzwerktreffen, dem Workshop und dem Ausstellungsauftritt ein starkes Signal sowohl nach innen zur Planerschaft als auch nach außen an die Öffentlichkeit: Chancengleichheit und Geschle

Claas Gefroi

Mehr Mut! Wie Planerinnen sich zusammenschließen und für Chancengleichheit kämpfen

Parallel zu der im Museum der Arbeit laufenden Ausstellung „Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architektenberuf“ fand im Juni das Europäische Netzwerktreffen „Auf Kurs“ für Architektinnen, Planerinnen und Ingenieurinnen statt. Anlass, die Notwendigkeit und Wirksamkeit von genderspezifischem Austausch zu beleuchten.

Gute Architektur ist keine Frage des Geschlechts. Dass das gilt, seitdem Frauen im Architektenberuf arbeiten, zeigt die Schau im Hamburger Museum der Arbeit mit 22 eindrucksvollen Beispielen, deren exemplarische

Auswahl von heutigen Protagonistinnen der Szene bis zurück ins 19. Jahrhundert reicht. Woran aber liegt es, dass viele der in der Ausstellung gezeigten Architektinnen in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt sind? Lange Zeit wurde den Frauen der Zugang zum Studium verwehrt und dazu die Ausübung des Berufes erschwert. Noch länger wurde und wird darüber hinaus ihre Sichtbarkeit von der männlich dominierten Profession und Geschichtsschreibung unterdrückt. Schonungslose Selbstkritik findet sich denn auch bei Christina Budde, die den Frankfurter Teil der Ausstellung für das Deutsche Architekturmuseum DAM 2018 entwickelte: Die Frauen

seien auch in dem Betrachtungskanon des Hauses viel zu lange „hintenüber gefallen“. So ist es denn auch keine Selbstverständlichkeit, dass die Schau von Frankfurt nach Hamburg wandern konnte. Grundlage hierfür war zunächst nicht eine geplante institutionelle Kooperation zweier Museen als Wanderausstellung, sondern es ist vielmehr dem Engagement von Architektinnen und Planerinnen zu verdanken, die sich in Netzwerken organisieren und deren erklärtes Ziel es ist, Unsichtbarkeit in Sichtbarkeit zu verwandeln.

„Sichtbarkeit hilft. Wir sind leider immer noch nicht an dem Punkt, dass Architektin-

nen als ganz normal in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden“, meint Andrea Nolte von »WiA Hamburg« (women in architecture), dem Netzwerk, das gemeinsam mit »PIA Netzwerk e.V.« die Ausstellung nach Hamburg geholt hat. Sind Architektinnen denn heute keine Selbstverständlichkeit? Sind sie noch immer nicht. Als Frau an Hochschulen gleichberechtigt Architektur zu studieren, das ist möglich. Eine mit den Männern vergleichbare Entwicklung bzw. Karriere zu machen dagegen oft nicht. Lange Arbeitszeiten mit meist schlechten Arbeitszeitmodellen, defizitäre Strukturen für berufstätige Eltern und alte Hierarchieformen, die wenig Durchlässigkeit versprechen, gelten für alle Geschlechter und viele Berufsgruppen. Aber dass Frauen immer noch mit deutlich weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen vergütet werden, dass die extrem geringe Zahl von Frauen in Leitungspositionen, Partnerschaften oder Selbstständigkeit keine guten Aufstiegschancen versprechen und dass die Arbeit im Baustellenumfeld eine besondere Belastung sein kann, das ist insbesondere in der Architektur und den angrenzenden Planungsberufen der Fall.

Die Architektin Sibylle Kramer ist mit ihrem Büro SKA Sibylle Kramer Architekten erfolgreich und damit eine der wenigen selbstständigen Frauen ihres Berufsstandes in Hamburg. Auf ihrem Weg von einer Anstellung in einem der großen Architekturbüros in Deutschland über eine Projektleitung in China bis zu ihrer Selbstständigkeit hat sie viel Unterstützung und Vertrauen erfahren, von überwiegend männlichen Vorgesetzten, Kollegen und Projektpartnern. Sie sagt aber auch: „Wenn ich für mich von Chancengleichheit spreche, so habe ich als Frau in meinem Beruf viele Situationen erlebt, die ein Mann so nicht erleben würde. Im Negativen wie im Positiven.“ Die Tatsache, dass gut ausgebildete Frauen erst gar nicht im Architektenberuf ankommen oder den Arbeitsmarkt nach kurzer Berufstätigkeit in hoher Zahl wieder verlassen, ist auch der leidenschaftlichen Architektin Andrea Nolte unverständlich: „Das ist ja auch volkswirtschaftlich eine Katastrophe.“ Es sei nicht so, dass sie keine Behinderungen erlebt habe oder sich nicht mit Vor-

urteilen auseinandersetzen musste, aber sie habe sich davon nie „negativ aufladen“ lassen. In der Alltagswirklichkeit der Architektur und den angrenzenden Planungsberufen gibt es ein Geschlechter-Missverhältnis. Ist das der Grund, warum sich Planerinnen in frauenspezifischen Netzwerken organisieren?

Zunächst mal sei es eine Gelegenheit, Kolleginnen treffen und kennenlernen zu können und sich über die berufliche Situation auszutauschen, erklärt die Architektin Petra Diesing, die mit ihrem Büro NeustadtArchitekten für Qualität in der Architektur steht, schon vor zwanzig Jahren den Sprung in die Selbstständigkeit geschafft hat und bis heute erfolgreich ist. Fast genauso lang ist sie im Hamburger »PIA Netzwerk« aktiv. Die Vereinigung gibt es seit dem Jahr 2000 und hat in Hamburg über 100 Mitglieder aus unterschiedlichsten Sparten der Planungs- und Baubranche. Man trifft sich in Arbeitsgruppen, veranstaltet Exkursion, organisiert Themenabende und Vorträge und nimmt an Tagungen teil. Dabei seien es nicht unbedingt frauenspezifische Themen, erläutert Petra Diesing, sondern Inhalte des beruflichen Alltags, die im Vordergrund stünden: „Wir nutzen den Schwarm für die persönliche und berufliche Entwicklung.“ Diese Erfahrungen teilen auch andere berufsspezifische Frauen-Netzwerke in verschiedenen Bundesländern: Die Tagung der Architektinnen in Baden-Württemberg ist ein Beispiel. Sie wird alle zwei Jahre vom »Arbeitskreis Architektinnen« der Architektenkammer Baden-Württemberg veranstaltet und lädt Referentinnen wie Teilnehmerinnen ein, aus verschiedenen Perspektiven ein inhaltliches Thema zu umkreisen, um es anschließend zu diskutieren. »WiA Hamburg« ist ein deutscher Ableger der aus England stammenden Vereinigung »women in architecture«, die inzwischen in verschiedenen Ländern Gruppen gebildet hat. Den „Ritterschlag aus England“, berichtet Sybille Schenk (Schenk Waiblinger Architekten), bekam sie 2012 zusammen mit Anja Bremer, Beate Kirsch und Andrea Nolte. Als Gruppe arbeitet man eher projektbezogen und pflegt eine internationale Ausrichtung: Keine regelmäßigen Arbeitskreise und Stammtische, sondern Tagungen, Symposi-

en, Exkursionen und Ausstellungen. „Durch die Abwesenheit von festen Spielregeln entwickelt sich eine schöne Eigendynamik“, erklärt Schenk. „Es entstehen Freiräume, die man sich allein und im Alltag nicht nehmen würde, und es schafft Inspiration, die auf die eigenen Arbeit abfärbt“, kann auch Petra Diesing bestätigen – etwas das wohl so auch für Frauen in anderen Netzwerken gilt.

Doch der regelmäßige Austausch ist inzwischen nicht mehr nur persönliche Stärkung im Hintergrund, fachliche Kompetenzerweiterung oder Inspirationsquelle, sondern verfolgt auch ganz konkrete Ziele: mehr Sichtbarkeit, Aufmerksamkeit und Wahrnehmung von Frauen im Beruf herstellen, aber vor allem auch zu einem größeren Veränderungsdruck im Sinne der Chancengleichheit für alle beitragen. Denn ein gutes Büroklima, flexiblere Arbeitszeitmodelle, verbesserte Büroorganisation und eine größere Durchlässigkeit in den Verantwortungsbereichen kommen nicht nur Frauen, sondern auch Männern zugute. Vor allem der Austausch auf internationalen Treffen habe gezeigt, dass es neben den berufsspezifischen auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei, beispielsweise skandinavischen Vorbildern zu folgen, heißt: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gestaltung des Büroalltags und in der Kommunikation mit allen Projektbeteiligten zu ermöglichen, ohne dabei einen hohen Qualitätsanspruch in der Architektur aufzugeben. Wenn sich die Anschauungen mehr von der Konfrontation – Architektinnen gegen Architekten – befreien würden, dann wäre es vielleicht auch leichter, die auf einem traditionellen Geschlechterrollenverständnis beruhende stetige Präsenzkultur aufzugeben. „Inzwischen übernehmen zwar auch die Männer immer öfter einen größeren Teil bei der Kinderbetreuung, aber letztlich gibt es hier noch immer keine Ausgewogenheit. Für viele Frauen bedeuten Kinder weiterhin einen großen Einschnitt in ihrer beruflichen Entwicklung“, beobachtet Sibylle Kramer.

Für Sybille Schenk ist es deshalb „ein schöner Erfolg“, dass sie und ihre Mitstreiterinnen jetzt auch Rückendeckung von ihrer Kammer

bekommen. So habe sich aufgrund der Initiative von Sybille Schenk und Beate Kirsch von WiA-Hamburg die Projektgruppe Gleichstellung in der HAK gebildet, die seitdem sehr aktiv sei. Auch die Bundesarchitektenkammer habe das Thema inzwischen aufgegriffen. Ein konkreter Erfolg des internationalen Netzwerktreffens sei es darüber hinaus, dass man nun eine Internetplattform anlegen wolle, auf der Architektinnen mit ihren Schwerpunkten und Erfahrungen vorgestellt werden können, betonen Diesing, Nolte und Schenk. Sie wollen zeigen, was Architektinnen zu bieten haben, wollen auf Anfragen nach Expertinnen reagieren können und die Aufmerksamkeit auf Projekte von Architektinnen lenken. Denn bei aller gesamtgesellschaftlichen Anstrengung: Der erschwerte Weg der Frauen in die Architektur und weiter an die Spitze der Disziplin ist nicht nur ein historisches Phänomen, sondern noch heute Realität. Ein prominentes Beispiel ist die Preisverleihung des »Gottfried Semper Architekturpreises« an Matthias Sauerbruch. Erst auf seine öffentliche Intervention hin

wurde der Preis für das Werk des Architekturbüros »Sauerbruch Hutton« auch an seine Büropartnerin Louisa Hutton vergeben. „2013 hätte so etwa überhaupt nicht mehr möglich sein dürfen“, beklagt Petra Diesing.

Seitdem sind sechs Jahre vergangen. Gerade die junge Generation sucht neue Rollenbilder und kämpft mit alten Bewertungsschemata und Kommunikationsstrategien. Dass junge Frauen sich durch die Belastung des Vollzeitjobs oder einer Familienzeit mit anschließender Teilzeittätigkeit weniger engagieren können, verstehen die Netzwerkerinnen. „Aber es gibt so viel zu besprechen“, sagt Petra Diesing. Die Netzwerkerinnen arbeiteten ja nicht nur für sich, sondern für alle Frauen, insbesondere die jüngeren. Diese Berufseinsteigerinnen hätten durchaus Selbstvertrauen, aber es sei wichtig, dass sie in den Vereinigungen Zuspruch, Ideen und Vorbilder finden können. Diesing, Nolte und Schenk sind solche Vorbilder, die mit ihrem Engagement dem Missverhältnis der Geschlechter in Planungsberufen begegnen. Auch Sibylle Kra-

mer ist so ein Vorbild. Sie ist zwar nicht in einem Frauen-Netzwerk organisiert, wird aber mit ihrer Arbeit in der Ausstellung »Frau Architekt« porträtiert. Frauen, wie Petra Diesing, Sibylle Kramer, Andrea Nolte und Sybille Schenk wirken mit ihrer Persönlichkeit, mit ihrer Arbeit und ihrer Architektur als Frauen sichtbar und positiv in die Öffentlichkeit hinein. Und auf die Frage, ob Frauen in der Architektur mutiger sein sollten, sich allein selbstständig zu machen, antwortet Sybille Kramer: „Mutig sollten Frauen auf jeden Fall sein! Männer im Übrigen auch!“

Sabine Kock

Veranstaltung

Nachhaltiges Bauen – Auf dem Weg zum neuen Normal

Qualität und Zukunftsfähigkeit sind die Begriffe, mit denen sich Nachhaltigkeit im Bauen am besten übersetzen lässt. Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e.V. ist seit der Gründung 2007 zum einem der wichtigsten Impulsgeber und Treiber des Themas Europa geworden. Wesentlicher Teil ist dabei die Zertifizierung von nachhaltigen Gebäuden, Innenräumen und Quartieren.

Im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung von DGNB Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen und Hamburgischer Architektenkammer stellt Dr. Christine Lemaitre (Geschäftsführender Vorstand der DGNB) die wichtigsten Hintergrundinformationen zum Verein und der DGNB-Zertifizierung vor. Urs Wedekind (gmp Architekten von Gerkan,

Marg und Partner) präsentiert am Beispiel des Deutschen Hauses in Vietnam an einem Projektbeispiel, wie die Zertifizierung dabei helfen kann, ein zukunftsfähiges Gebäude zu planen und zu bauen.

Ablauf:

17.00 Uhr

Ankunft der Teilnehmer, Registrierung und Empfang

17.30 Uhr

Begrüßung Tina Unruh

17.45 Uhr

Heute für Morgen Bauen – nachhaltig und zertifiziert

Dr. Christine Lemaitre, Geschäftsführender Vorstand DGNB e.V.

18.30 Uhr

Vorstellung DGNB zertifiziertes Projekt

„Deutsches Haus, Ho-Chi-Minh-Stadt“
Urs Wedekind, Associate Director -
DGNB Auditor, gmp

19.15 Uhr

Podiumsdiskussion / Fragerunde

ca. 20.00 Uhr

Ende der Veranstaltung

Termin:

20. August 2019

Ort:

Freie Akademie der Künste
Klosterwall 23, Hamburg

Kosten und Anmeldung:

Die Veranstaltung ist kostenfrei. Eine Anmeldung ist erforderlich bis einschließlich 19. August per E-Mail unter anmeldung@akhh.de unter dem Stichwort „Nachhaltiges Bauen“.