

# Dranbleiben, weitermachen!

Die Projektgruppe Gleichstellung widmet sich der gleichberechtigten Teilhabe aller Personengruppen in den Planungsberufen. Claas Gefroi sprach am 22. Juni 2020 mit den Initiatorinnen Beate Kirsch und Sibylle Schenk über Hemmnisse bei der Erreichung des Ziels und die Chancen der Gleichstellung

## Impulse, Initialzündungen

**Gefroi:** Frau Kirsch, Frau Schenk, wie ist es zur Gründung der Projektgruppe gekommen? Was war der Anlass?

**Kirsch:** Startschuss war eine Einladung zur internationalen Konferenz der Women in Architecture Initiative des Royal Institute of British Architects (RIBA), an dem wir – Sibylle Schenk, meine Büropartnerin Anja Bremer und ich – 2010 in London teilgenommen haben. 2012 haben wir drei zusammen mit Andrea Nolte dieses inspirierende Format nach Hamburg geholt und so den Ableger WiA Hamburg gegründet.

**Gefroi:** Wie ging es weiter?

**Schenk:** Wir haben dann mehrmals Architektinnen aus dem Ausland eingeladen zu Vorträgen und Ausstellungen. Dabei ging es natürlich auch um die Rahmenbedingungen für Frauen in den Planungsberufen, aber in erster Linie um das Werk, um das Planen selbst.

**Kirsch:** Wir wurden durch diese Initialzündung als Gruppe aktiv und haben dann zusammengearbeitet. So haben wir unter anderem mit PIA, dem anderen Planerinnen-Netzwerk in Hamburg, kooperiert. Irgendwann hielten wir den Jahresbericht der Architektenkammer, der damals noch Gelbe Seiten hieß, in den Händen und lasen die Rechenschaftsberichte der Arbeitskreise. Uns wurde deutlich, wie wenig das Thema Gleichstellung eine Rolle in der HAK spielte. Das war der Anlass, die Projektgruppe Gleichstellung zu gründen.

**Schenk:** Gerade die Diskrepanz zu dem, was im Ausland geschah, in Großbritannien, in Österreich, in der Schweiz, in den USA, war für uns ein Ansporn. Dort war man schon viel weiter: Architektinnen organisierten große Ausstellungen, die durch die Welt gingen, veranstalteten Kongresse, nahmen Einfluss auf das Planungsgeschehen.

**Kirsch:** Genau. Wir haben uns dann mit Karin Loosen und Tina Unruh getroffen und stießen auf offene Ohren. Uns freut, dass sich die Kammer in den letzten Jahren so gewandelt hat und offener geworden ist – offener auch für Themen und Diskussionen. Das hat uns ermutigt.

## Die fehlende Normalität

**Gefroi:** Aber das Motiv für die Gründung war schon eine Unzufriedenheit über die Bedingungen für Planerinnen in Deutschland?

**Kirsch:** Unzufriedenheit trifft es nicht wirklich. Wir selber können ja gut in unserem Beruf arbeiten. Aber wenn man den Fokus einmal weitet, sieht man schnell, dass Frauen in der Architektur unterrepräsentiert sind – weniger im Beruf selbst als in den wichtigen Gremien, in der Lehre, in den Jurys usw. Wir wollen, dass sich das ändert.

**Schenk:** Es soll selbstverständlich werden, dass Frauen in all diesen Bereichen genauso und gleichberechtigt tätig sind wie Männer. Dafür müssen Planerinnen aber auch selbstbewusster werden.

**Kirsch:** Und die Wahrnehmung der Architektinnen muss sich verändern. Immer noch denken viele Men-



Sibylle Schenk, Beate Kirsch und Claas Gefroi (v.l.)

schen, Architektinnen seien eher so etwas wie Interieur-Gestalterinnen, die Möbel, Stoffe und Farben auswählen. Das ist absurd.

**Gefroi:** Wie ist denn derzeit der Stand der Gleichstellung in der Architektur? Wie ist die Verteilung der Geschlechter im Beruf?

**Schenk:** Das ist insgesamt recht ausgeglichen. Es studieren ja sogar mehr Frauen als Männer Architektur. Umso auffälliger ist jedoch, dass Frauen in den leitenden Positionen, also als Projektleiterinnen, Partnerinnen oder Büroinhaberinnen, deutlich unterrepräsentiert sind. Selbstständige Planerinnen mit großem Büro gibt es in Deutschland nur wenige. Umso weiter es nach oben geht, umso dünner wird es.

**Kirsch:** Wie kommt es also, dass es so viele Studentinnen gibt und der Anteil von Frauen im Beruf viel geringer ist? Das Hauptproblem ist nach wie vor, dass Frauen noch immer stärker als die Männer für die Erziehung und Versorgung der Kinder zuständig sind und zumeist auch noch den Haushalt schmeißen.

**Gefroi:** Einiges ist ja in den letzten Jahren passiert, um Hürden abzubauen: Es gibt ein flächendeckendes, kostenloses Kitaangebot, und die Schulen wur-

den zu Ganztagschulen ausgebaut, sodass die Kinder erst um 16 Uhr aus den Schulen raus sind und dann keine Hausaufgaben mehr machen müssen. Hat das etwas verändert? Ist das eine Entlastung?

**Schenk:** Auf jeden Fall. In unserem Büro arbeiten viele im Alter zwischen 30 und 40, Männer wie Frauen, die Familien gründen. Die können da viel entspannter sein als frühere Generationen. Und man merkt auch, dass sich die Geschlechterrollen verändern: Es gibt immer mehr Väter, die Elternzeit beantragen und sich engagiert an der Erziehung beteiligen. Trotzdem ist das Nach-oben-Kommen für Frauen schwierig: Es fehlen die Vorbilder, das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, wie wichtig Role Models sind, an denen man sich orientieren kann in einem Beruf, der immer noch recht männlich geprägt ist.

**Kirsch:** Es muss einfach selbstverständlich sein, dass Frauen Professorinnen sind, dass sie Chefinnen sind. An der HCU sind, wenn wir das richtig gesehen haben, gerade einmal 20 Prozent der Lehrkräfte Frauen. Übrigens gibt es dieses Missverhältnis auch auf Bauherrenseite: Es gibt viel weniger Auftraggeberinnen als Auftraggeber.

## Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel als Katalysator für Gleichstellung

**Gefroi:** Es gibt also ein gesellschaftliches Bild des Architekten – ich spreche absichtsvoll in der männlichen Form, weil der Beruf eben noch sehr männlich konnotiert ist. Was macht das mit einer Architektin? Hat man das Gefühl, man muss diesen Erwartungen entsprechen und den Beruf auf eine männliche Art und Weise ausüben?

**Kirsch:** Schöne Frage. Ich für mich kann sagen, dass mich das nicht interessiert. Wir gehen konsequent unseren Weg, machen unsere Architektur. Und ich kenne auch nicht diese Situationen, dass man als Architektin auf der Baustelle nicht ernst genommen wird oder dumme Sprüche kassiert.

**Schenk:** Da spielt natürlich unser Alter und unsere Erfahrung eine große Rolle. Als junge Architektin habe ich es schon erlebt, dass da frauenfeindliche oder patriarchalische Bemerkungen gefallen sind. Das war belastend, weil man immer wieder beweisen musste, dass man kompetent und gut in dem ist, was man macht.

**Gefroi:** Es gibt ja diese etablierte Sichtweise, dass Männer auch deshalb an den wichtigen Schalthebeln sitzen, weil sie stärker als Frauen sich gegenseitig unterstützen und in Netzwerken nach vorne bringen. Ist da etwas dran?

**Kirsch:** Ja, weshalb es uns ja auch ein so großes Anliegen ist, Frauen auf vielen Ebenen zu vernetzen. Entscheidend ist, dass man das nicht nur innerhalb der Berufsgruppe macht, sondern beispielsweise auch mit der Auftraggeber\*innenseite. Was manchmal hinderlich ist: Frauen sind sehr selbstkritisch.

**Schenk:** Ja, man muss sich etwas trauen, und das heißt auch, Fehler zu machen und manchmal sogar zu scheitern. Aber daraus kann man lernen und es beim nächsten Mal besser machen.

**Kirsch:** Ein weiterer Unterschied: Männer gehen oft einfach aggressiver vor und haben auch keine Scheu, Konkurrenz und Widerstände zu überwinden. Ohne zu klischeehaft zu klingen: Frauen sind oft sehr kollegial und vermeiden Konflikte, weil ihnen ein friedvolles Miteinander wichtig ist.

**Schenk:** Auf unserem Symposium im letzten Jahr im Rahmen des Architektur Sommers hat die Soziologin Christiane Funken erläutert, dass im Zuge der Digitalisierung und der Veränderung von Arbeitswelten diese Soft Skills und sozialen Kompetenzen immer wichtiger werden, also: Teamfähigkeit, Zusammenarbeit, Moderation. Dies sei eine große Chance für die Frauen, sich mehr zu etablieren.

**Gefroi:** Wir reden jetzt vom Symposium „Chancengleichheit planen > Digitalisierung nutzen“, das die Projektgruppe anlässlich der Eröffnung der Ausstellung „Frau Architekt“ und des Planerinnen-Netzwerktreffen „Auf Kurs/on course“ von PIA und WiA letzten Sommer veranstaltet hatte. Ich fand den Bericht von Jette Hopp, Partnerin im norwegischen Architekturbüro Snøhetta, sehr interessant: flache Hierarchien und eine viel weitergehende Form der Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller. In Skandinavien ist man offensichtlich schon viel weiter.

**Schenk:** Ja. Die Norweger sind ein kleines und noch dazu sehr wohlhabendes Volk, wo sich gesellschaftlicher Fortschritt leichter und schneller umsetzen lässt. Diesen Strukturwandel in der Arbeit muss man sich auch leisten können. In den letzten Jahren bis zur Coronakrise jetzt ging es den deutschen Architekturbüros ja auch sehr gut. Arbeitskräfte wurden gesucht und konnten Forderungen stellen und die Arbeitsbedingungen mitgestalten. Das war zu der Zeit, als wir in den Beruf starteten, noch ganz anders.

**Gefroi:** Corona ist ein gutes Stichwort. Welche Veränderungen bringt diese Krise mit sich? Erleben wir einen gesellschaftlichen Rückschritt? Man kann in den Zeitungen lesen, dass in der akuten Krise mit Schul- und Kitaschließungen vor allem die Frauen zu Hause geblieben sind, um die Kinder zu betreuen. Wie groß ist die Gefahr, dass das zu einem dauerhaften Rückschritt führt?

**Kirsch:** Interessanterweise sind es bei uns eher die Männer, die im Homeoffice sind. Man kann nur hoffen, dass es nicht zu dem gesellschaftlichen Rückschritt kommt, den Sie an die Wand malen.

**Schenk:** Wenn die Frauen sich jetzt zurückziehen, ist das tatsächlich eine Gefahr, weil sich das bei Arbeitgeber\*innen einprägt und weibliche Angestellte eventuell als unzuverlässiger betrachtet wer-

„Es ist uns ein großes Anliegen, Frauen auf vielen Ebenen zu vernetzen. Entscheidend ist, dass man das nicht nur innerhalb der Berufsgruppe macht, sondern beispielsweise auch mit der Auftraggeber\*innen-Seite.“

Beate Kirsch



Beate Kirsch

den. Das wäre fatal. Und die Frauen können noch nicht einmal etwas dafür, weil in ökonomischen Krisen logischerweise der Elternteil zu Hause bleibt, der weniger Geld verdient, und das ist – aufgrund der immer noch vorhandenen Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern – in der Regel die Frau. Auch deshalb müssen Frauen endlich genauso bezahlt werden wie Männer.

### Neue Formate für den Wandel: Netzwerktreffen, Symposien, Mentoring

**Gefroi:** Kommen wir zur Arbeit der Projektgruppe. Das bereits genannte Symposium letztes Jahr war sicherlich ein Höhepunkt. Wie kam es dazu?

**Schenk:** Ausgangspunkt war unsere Idee, das nächste Netzwerktreffen von WiA zusammen mit PIA in Hamburg zu veranstalten. Dann kam die Idee dazu, die Ausstellung „Frau Architekt“ nach Hamburg zu holen, was uns mit dem Museum der Arbeit als Partner gelang. So kam es zu diesem Großevent aus Ausstellung, Symposium und internationalem Netzwerktreffen.

**Kirsch:** Es gab dabei auch einen glücklichen Zufall: Wir hatten in Berlin ein Treffen mit der Chefredakteurin des Deutschen Architektenblatts. Die Redaktion liegt im selben Haus wie die Bundesarchitektenkammer (BAK), und wir trafen zufällig Präsidentin Ettinger-Brinckmann und Geschäftsführer Prinz. Wir erzählten ihnen von unseren noch vagen Plänen, die Ausstellung in Hamburg zu zeigen, und wie schwierig es ist, Partner und eine Finanzierung zu finden. Beide waren hellauf begeistert und sicherten die Unterstützung der BAK zu. Das kam genau zur richtigen Zeit.

**Schenk:** Dass die BAK mit an Bord war, hat dem Ganzen noch einmal eine ganz andere Aufmerksamkeit gebracht. Wir haben so viele Menschen erreicht, die sonst nicht zu solchen Veranstaltungen gehen.

**Gefroi:** Momentan hat Ihr Kreis in der Kammer den Status „Projektgruppe“. Ist die Ambition da, dass es ein Arbeitskreis wird?

**Schenk:** Der Impuls war, zunächst einmal die Projektgruppe ins Laufen zu bringen, um zu sehen, wie



Sibylle Schenk

„Die Idee des Mentoring-Programms ist, jüngere Architekt\*innen zu unterstützen durch erfahrene Kolleg\*innen. Es geht darum, Mut zu machen und mit Ratschlägen zu helfen.“

Sibylle Schenk

eine sinnvolle Arbeit innerhalb der Kammer aussehe kann. Momentan haben wir gar nicht den Anspruch, ein richtiger Arbeitskreis zu werden. Wir wollen durch unsere Projektgruppenarbeit eher unsere Themen in den existierenden Arbeitskreisen verankern, sodass dort die Gleichstellung selbstverständlich und immer mitgedacht wird. Gegen einen Arbeitskreis Gleichstellung spricht, dass es sich dabei eher um ein politisches und gesellschaftliches als ein fachspezifisches Gebiet handelt wie beispielsweise Schulbau oder Wohnungsbau.

**Gefroi:** Vernetzen Sie sich mit den Arbeitskreisen?

**Schenk:** Ja. Wir hatten im Frühjahr die Arbeitskreise und Projektgruppen zu einer Hybrid-Konferenz eingeladen, damit man sich kennenlernt und in einen gemeinsamen Diskurs eintritt. Es gab ein sehr intensives, zwei Stunden langes Gespräch zwischen den Beteiligten.

**Gefroi:** Ich habe gesehen, dass Sie eine Art Mentoring-Programm entwickeln. Mögen Sie davon berichten?

**Schenk:** Die Idee ist, jüngere Architekt\*innen zu unterstützen durch erfahrene selbstständige Kolleg\*innen oder auch solche, die sich bereits zur Ruhe gesetzt haben – Personen, die unabhängig sind und auch eine Vorbildfunktion haben. Es geht darum, in Beratungsterminen Mut zu machen und konkret mit Ratschlägen zu helfen. Wir haben damit dieses Jahr begonnen. Als Beraterin konnten wir zum Auftakt Frau Dr. Ritter, Leiterin und Gründerin des Mentoring-Programms am Career-Center der Uni Hamburg, gewinnen.

**Kirsch:** Wichtig ist: Es geht nicht nur um einmalige Beratung, sondern auch um die längerfristige Begleitung der Ratsuchenden.

**Schenk:** Neben Einzelterminen könnte es zwischendurch auch Veranstaltungen mit allen Beteiligten geben, wo sich Mentor\*innen und Mentees untereinander austauschen könnten. Das ist aber alles noch in der Planung.

**Gefroi:** Und müssen die Mentees dafür zahlen, oder soll das ein kostenfreies Angebot sein?

**Schenk:** Das ist noch nicht abschließend geklärt. Die Beratungstätigkeit soll ehrenamtlich stattfinden, aber eine wirklich professionelle Begleitung muss natürlich bezahlt werden.

**Gefroi:** Hat die Kammer da in ihren Angeboten Defizite?

**Schenk:** So etwas wie das angedachte Mentoring Programm soll ja von der Kammer getragen und ausgebaut werden. Die HAK macht schon eine ganze Menge. Wichtig ist, ein Ohr zu haben für die Themen, die die Mitglieder umtreiben. Wir haben zusammen mit der juristischen Abteilung der Geschäftsstelle beispielsweise vor einiger Zeit ein Papier entwickelt mit wichtigen Infos zur Rentenversicherung für Berufseinsteiger, das nun alle Absolvent\*innen erhalten. So etwas ist absolut sinnvoll.

**Gefroi:** Stichwort Hochschulen: Ist Gleichstellung als Thema in der Architekturausbildung ausreichend präsent?

**Kirsch:** Nein. Aber sie ist vor allem im Lehrkörper nicht präsent. Es gibt viel zu wenige Professorinnen an der HCU.

**Gefroi:** Was würde helfen? Eine Quote?

**Schenk:** Also manchmal wünsche ich mir das. Im Moment ist die HCU sehr im Wandel, weil viele Stellen neu besetzt werden und es einen neuen Strukturplan gibt. HAK und BDA hatten ja einen gemeinsamen Brief an die HCU gesandt mit Forderungen nach Veränderungen. Der Wandel im Lehrkörper ist dabei ein Punkt. Dass die Gleichstellungsbeauftragte der HCU ihre Arbeit eingestellt hat, weil sie keine Unterstützung erfahren hat, ist kein gutes Zeichen.

### Ein Schlüssel zur Gleichstellung: Sichtbarkeit

**Gefroi:** Wie sieht es eigentlich bei Wettbewerben aus? Sind die Jurys ausgewogen besetzt? Werden ausreichend weiblich geführte oder auch junge Büros zur Teilnahme eingeladen? Wie ist die Situation bei den Wettbewerbsbetreuer\*innen?

**Kirsch:** Mit den Betreuer\*innen sind wir im Gespräch. Aus deren Sicht sind die Jurys ausgeglichen besetzt. Aus meiner Wahrnehmung war das nicht

immer der Fall. Den Juryvorsitz haben beispielsweise zumeist Männer inne. Uns ist es wichtig, die Wettbewerbsbetreuer\*innen da weiter zu sensibilisieren.

**Schenk:** Was die Teilnahme von weiblich geführten oder auch von jüngeren Büros betrifft: Diesen Büros fehlt oft einfach die Sichtbarkeit. Sie sind nicht so präsent und werden deshalb seltener eingeladen. Vielleicht brauchen die Auslober\*innen und Betreuer\*innen da auch etwas Hilfestellung, um solche Büros wahrzunehmen. Uwe Drost hat erzählt, dass sie gezielt versuchen, junge Hamburger Büros kennenzulernen. Das ist ein guter Ansatz.

**Kirsch:** Da wird klar, wie wichtig das Thema Öffentlichkeit für noch nicht so etablierte Büros ist. Was nützt es, wenn da ein junges Büro ist mit tollen Ansätzen, aber niemand bekommt es mit? Da ist auch die Fachpresse in der Pflicht, sich dem mehr zu widmen, die Augen offen zu halten. Ein anderer Weg sind Veranstaltungen, mit denen gezielt interessante jüngere Büros gefördert werden können.

**Schenk:** Einer der Ansätze bei WiA ist, eine europäische Internetseite zu etablieren, auf der Architektinnen mit ihren Projekten präsent sind und die auch als Pool funktionieren kann. Wenn Auslober\*innen gerne mal mehr Architektinnen einladen wollen, können sie auf die Website gehen und gezielt zum Beispiel nach österreichischen Schulbau-Architektinnen suchen.

**Kirsch:** Wichtig dabei ist, dass die Eigenschaft weiblich nicht im Vordergrund steht. Wir wollen als Hochbauerinnen einfach ganz genauso selbstverständlich wahrgenommen werden wie die männlichen Vertreter. Bis zu dieser Normalität ist es aber noch ein weiter Weg.

**Schenk:** Wir haben mal Yvonne Farrell and Shelley McNamara von Grafton Architects kennengelernt – was für tolle, erfolgreiche und inspirierende Frauen. Dass sie Frauen sind, ist für die beiden überhaupt kein Thema. Die machen einfach ihre Arbeit und überzeugen.

**Kirsch:** Sie haben uns gesagt: Habt einen langen Atem. Bleibt dran. Macht einfach weiter.

**Gefroi:** Ich danke Ihnen für das Gespräch.