

WO STEHEN WIR UND WAS WOLLEN WIR?

Werkstattgespräch für Frauen in der Landschaftsarchitektur am 20. Januar 2024 in Bochum

» **Wir schreiben das Jahr 2024** und bieten ein Werkstattgespräch für Frauen in der Landschaftsarchitektur während einer Fachtagung für Landschaftsarchitekt:innen zu Planungs- und Baudurchführungsthemen, den Bauleiter:innen-Gesprächen, an. Warum eigentlich?

Weil die Chancen, Wertschätzung und Wahrnehmung für Frauen und Männer in der Landschaftsarchitektur nicht gerecht verteilt sind.

Es gibt die gefühlten Wahrheiten zur Verteilung der Rollen und Geschlechter und es gibt dazu Zahlen und Fakten, die diese untermauern oder auch widerlegen. Statistisch belegt ist, dass an den Hochschulen mehrheitlich junge Frauen zu Landschaftsarchitekt:innen ausgebildet werden, sich in der Bürolandschaft diese weibliche Mehrheit vor allem in den Führungspositionen jedoch nicht abbildet. Hier dominieren nach wie vor Männer die Planung. Wir wollten den Ursachen dafür auf den Grund gehen.

Bei unserem Werkstattgespräch mit 14 Frauen am Samstagnachmittag nach zwei dicht gepackten Vortragstagen beleuchteten wir Zahlen zur Struktur, sprachen über unsere individuellen Laufbahnen im Beruf und diskutierten über die Sichtbarkeit von Frauen in der Landschaftsarchitektur. Die Fragen nach dem Warum und was können wir tun, was müsste sich ändern, schwangen dabei immer mit.

Im Gespräch zeigte sich, dass die Erfahrungen zum Berufseinstieg vom »ins kalte Wasser werfen« bis hin zum per se Absprechen von Kompetenzen reichen, so dass eine berufliche Weiterentwicklung behindert wird.

Nach wie vor besteht der Eindruck, dass sich Frauen zu einem Zeitpunkt ihres Erwerbslebens zu Lasten ihrer beruflichen Karriere für die Gründung einer Familie entscheiden müssen. Das Muttersein geht meistens einher mit Unterbrechungen des Berufslebens und mit Teilzeittätigkeit. Hier wurde auch abhängig vom Bundesland auf eine immer noch schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen.

Von Laure Aubert,
Theresa Gläßer und
Hendrikje Unteutsch

Dabei übernehmen Landschaftsarchitektinnen in Partnerschaften tendenziell häufiger die Rolle der Elternschaft. Die Ursachen hierfür werden auch in der vergleichsweise niedrigen Bezahlung der Arbeit in Planungsbüros gesehen, sowie in der verhältnismäßig geringen Wertschätzung der Tätigkeit von Landschaftsarchitekt:innen.

Generell müssten der Beruf und die Arbeit von Landschaftsarchitekt:innen in der öffentlichen Wahrnehmung mehr Aufmerksamkeit erhalten, um auf die Relevanz der Themen hinzuweisen. Hier wäre die Öffentlichkeitsarbeit noch weiter auszubauen.

Bei den Teilnehmerinnen bestand der Eindruck, dass Frauen, die ein Büro leiten und gleichzeitig eine Familie gegründet haben, eher die Ausnahme darstellen. Dennoch gibt es auch jüngere, erfolgreiche Landschaftsarchitektinnen und solche mit Kindern. Diese Frauen als Vorbilder für gerade jüngere Landschaftsarchitektinnen zu gewinnen, wäre ermutigend und bereichernd für den gesamten Berufsstand.

Im Berufsalltag befinden sich Landschaftsarchitektinnen in Planungsrunden oft in einer doppelten Minderheit, sie stehen mehrheitlich männlichen Fachplanenden oder Architekten gegenüber und vertreten als einzige die Belange der Umwelt und Nutzbarkeit von öffentlichem Raum. Die Frauen mit Baustellenerfahrung bestätigten dies und ergänzten, dass der Umgang mit den bauausführenden Firmen eher keine Probleme aufwirft. Für das Arbeiten auf der Baustelle und im Planungsbüro/der Behörde wurde auch das persönliche Auftreten angesprochen. Es helfe laut zu sein und sich durchsetzen zu können. Die Teilnehmerinnen sahen die Gründe für selbstbewusstes Auftreten eher in der soziokulturellen Prägung von Frauen.

Klar wurde auch, dass es zwischen kleinen und mittleren/großen Planungsbüros Unterschiede für die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten gibt. In kleineren Büros scheinen häufiger Frauen auch in geschäftsführender Po-



© Laure Aubert

Werkstatt-Austausch -
 Generell müssten der Beruf und die Arbeit von Landschaftsarchitekt:innen in der öffentlichen Wahrnehmung mehr Aufmerksamkeit erhalten, um auf die Relevanz der Themen der Profession hinzuweisen.

sition tätig zu sein, es gibt teilweise ausschließlich weibliche Mitarbeitende, die Hierarchien sind flacher und die Mitarbeitenden können alle Leistungsphasen bearbeiten und ihre Potentiale vielfältig entfalten. In größeren Büros ist oftmals eine Spezialisierung auf einzelne Aspekte des Planungsprozesses gefordert und ein Umorientieren im Berufsfeld nicht möglich. Das führt zu großer Unzufriedenheit, da die Personen zwar sehr gut in ihrem Tätigkeitsfeld sind, ihnen unter Umständen die Arbeit aber nicht gefällt.

Bei der Diskussion der Ausgangsvoraussetzungen, Ist-Zustände und Forderungen wird immer wieder deutlich, dass Frauen mit Männern verglichen werden und männliche Parameter des Erfolgs auf Frauen übertragen werden. Frauen sollten diesen Maßstäben mehr entsprechen. Völlig fraglich ist, ob das überhaupt Sinn macht. Vielleicht wollen Frauen Erfolg nach anderen, eigenen Kriterien bemessen?

Wenn es aber um die Vergütung unserer Arbeit geht, wollen wir selbstverständlich genauso viel Gehalt bekommen wie Männer. Eine gender pay gap ist auch in der Landschaftsarchitektur Realität. Um den schwarzen Peter von wenig Selbstbewusstsein und geringem Verhandlungsgeschick – sprich: selbst schuld – nicht den Frauen anzulasten, wären zum Beispiel in Planungsbüros offengelegte und für alle gleiche Gehaltsstrukturen nach objektiven Einstufungen sinnvoll.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass es speziell für junge Frauen und Berufsanfängerinnen Fortbildungsangebote geben sollte zum Beispiel von den Architektenkammern (AK) oder dem bdla. Auch gezieltes Coaching, beispielsweise zur Vortragssicherheit, wäre zielführend. Ebenso wurden Mentoringprogramme für einen

Erfahrungsaustausch und fachlich-mentale Unterstützung gerade zum Berufsbeginn vorgeschlagen. Insgesamt würde es begrüßt werden, auch bei den größeren bdla-Fortbildungen, wie den Bauleiter:innen-Gesprächen, mehr Workshopformate geschlechtsneutral einzubauen, um vermehrt mit Kolleg:innen in den Austausch zu kommen. Auch eine stärkere Vernetzung mit Berufskolleg:innen in Deutschland und den Nachbarländern zum Erfahrungsaustausch im Berufsalltag wäre anzustreben.

Insgesamt kamen die Teilnehmerinnen zu dem Schluss, dass die besonderen Fähigkeiten von Frauen und diversen Menschen in der Planungskultur und der Öffentlichkeit stärker wertgeschätzt werden müssen. Ihre Themen sind für die Gestaltung von öffentlichem Raum wichtig und müssen daher verstärkt in die Planungen einfließen, gerade um die Zukunftsthemen wie Verkehrswende und Klimaresilienz in den öffentlichen Raum zu übertragen.

Laure Aubert, Landschaftsarchitektin bdla, Berlin.
 Theresa Gläßer, Landschaftsarchitektin bdla, Berlin.
 Hendrikje Unteutsch, Landschaftsarchitektin bdla, Berlin.

Das Werkstattgespräch wurde von der bdla-Arbeitsgruppe Gendergerechter bdla und WILA women in landscape architecture initiiert. Die Autorinnen engagieren sich im WILA-Netzwerk.

Zahlen zum Berufsstand unter:

- l BAK: <https://bak.de/kammer-und-beruf/daten-fakten/umfragen-kammermitglieder/>
- l Bauindustrie: <https://www.bauindustrie.de/pm/zahlen-und-fakten-zur-frau-am-bau>

Die Sichtbarkeit von Frauen in der Landschaftsarchitektur.

© Hendrikje Unteutsch

