

landschaftsarchitekt:innen

Verbandszeitschrift
Bund Deutscher Landschaftsarchitekt:innen
2/2025

**VERDIENEN FRAUEN
WENIGER ALS MÄNNER?**

**ARBEITSZEIT MUSS NEU
GEDACHT DENKEN**

**GDI – THEMA IM
BERUFSSTAND**

ZUKUNFT UND HEIMAT: REVIERPARKS 2020
HYBRID AUS PLATZ UND PARK IM SO36-KIEZ
BEIRAT 2025: REFORMPROZESSE UND PERSPEKTIVEN

© privat



Anne Keßler, Leiterin des Referats Grundsatzangelegenheiten Stadtentwicklungspolitik, Baukultur, Forschung und Koordinierung Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, Berlin.



Lebensqualität manifestiert sich maßgeblich in der Gestaltung von öffentlichen Plätzen, Grün- und Freiflächen, Sportanlagen und Spielplätzen und nicht zu vergessen von Verkehrsinfrastrukturen. Wird in der Stadt- und Freiraumplanung auf geschlechtergerechte, intersektionale Bedürfnisse keine Rücksicht genommen, hat dies Bevorzugungen oder Benachteiligungen vieler Menschen und Zielgruppen zur Folge.

Die Neue Leipzig-Charta, der strategische Kompass einer modernen Stadtentwicklungspolitik in Europa und in Deutschland, postuliert die gerechte Stadt und zielt damit auf die Entwicklung einer Stadt für alle ab. Schauen wir jedoch in die Praxis, auf das alltägliche Leben in den Städten und Gemeinden so ist zu erkennen, dass diese Ziele längst nicht erreicht sind. Das sagt auch der aktuelle 4. Gleichstellungsbericht (3/2025) der Bundesregierung. »Planungskulturen und -verfahren orientieren sich in der Regel an vermeintlich allgemeinen und geschlechtsneutralen Vorgaben. Das führt dazu, dass Frauen weniger Platz in öffentlichen Räumen einnehmen. Geschlechterspezifische Erfahrungen und Realitäten werden in den Planungen nicht berücksichtigt (Westphal 2025: 4 f.), und auch intersektionale Perspektiven werden systematisch vernachlässigt.«

Hierbei geht es sowohl um unterschiedliche Betroffenheiten von Männern und Frauen, z.B. beim Thema Hitze-, Lärmbelastung und Luftverschmutzung genauso wie um mangelnde zeitliche Ressourcen z. B. von Alleinerziehenden oder Sprachbarrieren bei Beteiligungsprozessen von Menschen mit Migrationshintergrund. Fehlende Repräsentanz in Entscheidungsgremien führen dazu, dass Perspektiven von marginalisierten Gruppen ungenügenden Eingang in Planung, Förderung und Gesetzgebung erhalten. Verschiedene Formen der Ungleichheit wirken zudem oft zusammen und verstärken sich damit gegenseitig. Dies verschärft die Vulnerabilität bereits benachteiligter Gruppen noch mehr.



Am Abend des 12. September 2025 werden in Berlin der Deutsche Landschaftsarchitektur-Preis 2025 und die Auszeichnungen vergeben (s. S. 48-49).

Zum Fest im Allianz Forum am Brandenburger Tor erwarten wir alle Planer:innen der ausgezeichneten Projekte und ihre Auftraggeberschaft sowie rund 400 begeisterte Gäste. Mit »Wind of Change – Wie unsere Haltung zum Wandel die Welt von morgen gestaltet« ist die Laudatio von Andreas Huber, Keynote Speaker und Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft Club of Rome, überschrieben.

Merken Sie sich den 12. September vor. Wir freuen uns auf Ihr Kommen.

Drei Ebenen müssen wir im Blick haben, um zu einer gendergerechten, diversen und inklusiven Stadtentwicklung und Freiraumplanung zu gelangen: Zum einen braucht es ein gutes strategisches Leitbild. Deshalb hat das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen hierzu einen Prozess angestoßen und die Leitlinien für eine faire, inklusive und sorgende Stadt erstellt. Diese Leitlinien sind als Orientierung für das Ministerium selbst, aber auch als Handlungsempfehlung für die Kommunen gedacht. Darin werden die wichtigen Handlungsfelder Repräsentation und Beteiligung, öffentlicher Raum, Mobilität, Sicherheit und Wohnen, Care-Arbeit, die gesunde Stadt sowie Klimaanpassung und Resilienz betrachtet. Anlässlich des Weltfrauentages wurden die Leitlinien am 6. März 2025 veröffentlicht. Sie haben Symbolkraft und können den Diskurs anregen, dienen aber ganz praktisch als Wegweiser (s. auch gemeint S. 4-7).

Zum anderen benötigen wir die Sensibilisierung kommunaler Entscheidungsträger:innen, die bei der Erstellung von integrierten Stadtentwicklungskonzepten, bei Förderanträgen sowie bei der Formulierung von Aufträgen für Planungen gendergerechte, diverse und inklusive Perspektiven einbeziehen müssen. Dafür ist die Beratungstätigkeit vor Ort durch Gleichstellungsbeauftragte und Expert:innen ebenso wichtig wie der in der breiten Gesellschaft geführte Diskurs.

Auf der dritten Ebene braucht es Wissen und Engagement bei allen planenden Berufen. Ob in Planungsbüros, in der Verwaltung oder in der Wirtschaft sind Planer:innen ebenso maßgeblich, dass z. B. Sport- und Spielplätze für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen zugänglich sind, dass Angebote für Frauen und Mädchen gleichermaßen wie für Jungen und Männer vorhanden sind, dass verschiedene Altersgruppen Aufenthaltsqualitäten im öffentlichen Raum finden können.

Deshalb freut es mich sehr, dass der bdla mit seiner spannenden Veranstaltung am 14. und 15. März 2025 das Thema gendergerechte, diverse und inklusive Freiraumplanung in den Fokus genommen hat und es auch weiterhin, einschließlich der Veranstaltungen rund um das WI(L)A Festival, verfolgen wird. Viel Erfolg dabei! ◀

inhalt

Nicole Reiß

Verdienen Frauen weniger als Männer? 8

Dr. Sandra Schuster

Warum wir Arbeitszeit neu denken müssen 12

Lea Schmitt, Dr. Joachim Wrase

»Flickenteppich« gesetzlicher Regelungen 16

Lisa Lau

Vielfalt ist Zukunft. Strategisches Thema im Berufsstand 20

Bianca Porath

Zukunft und Heimat: Revierpark 2020 24

Alexander Roscher, Jens Henningsen

Hybrid aus Platz und Park im SO36-Kiez 28

Petra Schoelkopf

Warten, bis mensch beteiligt wird oder einfach anfangen? 32

Justina Muliulyté

Zugehörigkeit gestalten 36

Mario Kahl

Aktivitäten, Reformprozesse und Perspektiven 42

Prof. Dr. Caroline Rolka

Spuren der Geschichte für Zukunft festigen 45

Petra Baum

Landschaftsarchitektur-Preis an »LGS Höxter 2023« 48

Petra Baum

bdla-Ehrenmitglied Prof. Arno S. Schmid verstorben 50

editorial 1

gemeint 4

buchbar 40

inarbeit 46

leuteheute 53

inland 54

Impressum | Herausgeber

Bund Deutscher
Landschaftsarchitekt:innen bdla,
Wilhelmine-Gemberg-Weg 6,
Aufgang A, 10179 Berlin,
Tel. 030 27 87 15-0,
Fax 030 27 87 15 55,
info@bdla.de, www.bdla.de

Redaktion

Mario Kahl (verantw.), Petra Baum

Layout

Thomas Herbell, Simone Erbrich

Verlag | Anzeigen

Patzer Verlag, GmbH u. Co.KG,
14193 Berlin, Koenigsallee 65,
14174 Berlin, Postfach 33 04 55,
Tel. (0 30) 89 59 03-0,
Telefax (0 30) 89 59 03 17

Präsidium

Prof. Stephan Lenzen (Präsident),
Gudrun Rentsch (Vizepräsidentin),
Timo Herrmann (Vizepräsident),
Jens Henningsen (Schatzmeister),
Prof. Dr. Antje Backhaus (Beisitzerin),
Martina Gaebler (Beisitzerin),
Franz Reschke (Beisitzer)

Bundesgeschäftsführung

Mario Kahl

landschaftsarchitekt:innen ist die
Verbandszeitschrift des bdla und
erscheint viermal im Jahr. Namentlich
gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung des Heraus-
gebers oder der Redaktion wieder.

Redaktionsschluss

für die nächste Ausgabe
ist der 28.07.2025

Das Jahresabonnement von 15,00 Euro
inkl. MwSt. und die Versandkosten sind
im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN 0949-2305

Dieser Ausgabe liegen Prospekte der
folgenden Inserenten bei:

DATAflor AG, 37079 Göttingen
GEFA Produkte Fabritz GmbH,
47800 Krefeld

Robihack GbR Theresa &
Werner Pommerenke, 70188 Stuttgart
smb Seilspielgeräte GmbH,
15366 Hoppegarten
Streetlife BV, 2312 LD Leiden
vortex, 2718 SN Zoetermeer

Wir bitten unsere Leser:innen
um Beachtung!

FREIRÄUME SIND AUCH SOZIALE INFRASTRUKTUR



© Lichtschwärmer/Christo Libuda

**Çetin Mert Park, Berlin Kreuzberg,
Parkteil Ost.** Planung: Henningsen
Landschaftsarchitekten PartG mbB, Berlin

Freiräume sind nicht nur grüne, sondern auch soziale Infrastruktur – Orte, die den vielfältigen Alltag der Menschen unterstützen und echten Frei-Raum bieten. Gefragt sind räumliche Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Gender Diversity und Inklusion – entwickelt in ernst gemeinten Partizipationsprozessen. ◀

Barbara Willecke, Prof. Dr. Constanze Petrow

LEITLINIEN FÜR EINE FAIRE, INKLUSIVE UND SORGENDE STADT

Überlegungen zu ihrer Umsetzung in der freiraumplanerischen Praxis

Die Leitlinien des Bundesbauministeriums für eine faire, inklusive und sorgende Stadt sollen alle relevanten Akteur:innen zu gendergerechter Planung motivieren. Die freiraumplanerische Praxis spielt dabei eine Schlüsselrolle: Sie gestaltet einen erheblichen Teil der städtischen Flächen, beeinflusst die Lebensqualität der Städte für eine wachsende sozio-kulturelle Vielfalt von Nutzer:innen, trägt zur Klimaanpassung bei und hat – ein entsprechendes professionelles Selbstverständnis vorausgesetzt – die Option, den Freiraum partizipativ als soziale Infrastruktur zu entwickeln sowie gestalterisch selbst auf kleinsten Flächen Raumgerechtigkeit zu erreichen.

Von Dr.
Christiane Droste

Die Forderung, Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion in die Freiraumplanung zu integrieren, ist gleichwohl nicht neu: Vor allem die Erfahrungen im internationalen Kontext (Wien, Paris, Umeå) zeigen, dass Freiraumplanung der Bereich der Stadtentwicklung ist, der Geschlechtergerechtigkeit am ehesten explizit umsetzt. Der bdla trägt dem offiziell als Verband seit 2022 Rechnung, als er sich für einen Schritt entschied, den man nicht nur als »social turn«, sondern auch als »gender turn« in der Verbandsgeschichte bezeichnen könnte: »Die enormen Herausforderungen der Gegenwart erfordern ein neues Selbstverständnis von Landschaftsarchitekt:innen, einen social turn.

© BMWSB

Gendergerechte Stadtentwicklungspolitik – Positionen für eine faire, inklusive und sorgende Stadt



Ohne ein ausgeprägtes Interesse für die Gesellschaft, deren Räume wir gestalten dürfen, ist keine zeitgemäße Landschaftsarchitektur denkbar.« (Petrov/Willecke, Verbandszeitschrift 2-2022). Da Leitlinien jedoch meist nicht rechtlich bindend sind, laufen sie Gefahr, im fachlichen Kontext als »Nice to have« interpretiert zu werden. Ein Blick auf den rechtlichen Rahmen zeigt jedoch, dass Ziel und Inhalte dieser Leitlinien eher ein »Must-have« als nur eine Option sind.



Die Sprache des Raumes sprechen wir alle: Es ist die Sprache des gesellschaftlichen Miteinanders.

Barbara Willecke, Landschaftsarchitektin bdla, planung.freiraum, Berlin

Leitlinien sind mehr als eine Option

Der rechtliche Rahmen der Stadtentwicklung liegt hauptsächlich bei Landes- und Kommunalbehörden. Der Bund greift bei Bedarf ein, etwa durch das Grundgesetz (Artikel 3) und das Baugesetzbuch (BauGB), das Gemeinden – wenn auch nur mit binärer Geschlechterperspektive – verpflichtet, soziale, kulturelle und geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Auch auf Landes- und kommunaler Ebene sind Geschlechterdifferenzierung in Gesetzen, Planungen und Programmen verankert. Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion sind also auch mit Blick auf die planungsrelevanten Rechtskreise fraglos ein »Must have«. Die Leitlinien an sich argumentieren jedoch weniger mit dem rechtlichen Rahmen als mit einem holistischen Ansatz zur Integration von Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion in die Stadtentwicklung. Warum sich die freiraumplanerische Praxis vielleicht als eine Art »Leitdisziplin« für ihre Umsetzung anbietet, zeigen die Umsetzungsansätze zu den einzelnen Leitsätzen:

1 Für eine starke Repräsentation, Diskriminierungsfreiheit und inklusive Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen sind nach Gender und Diversität differenzierende Daten-Analysen und Beteiligungsformate erforderlich. In der Freiraumplanung haben sich dafür Erzähl- und Empowerment-Formate sowie der in Wien entwickelte Fairness-Check bewährt, der eine Abwägung erleichtert, was die Nutzer:innen zur besseren Alltagsbewältigung benötigen bzw. welche soziale Leistungsfähigkeit der Raum haben muss, um Konflikte zu vermeiden.

2 Für mehr Sichtbarkeit und Teilhabe im öffentlichen Raum ist es hilfreich, wenn Fachplaner:innen lokales Alltagswissen in einer »Phase 0« von Planung ermitteln und ihre Freiraumkonzepte als soziale Infrastruktur im öffentlichen Raum verstehen. Ansätze wie das Design for all tragen zu inklusiven Raum-, Funktions- und Gestaltungskonzepten bei, interkulturelle Ansätze der Partizipation qualifizieren die Planung für eine diverse Stadtgesellschaft.



© U919

Die Autorin:
Dr. Christiane Droste

Straßenraum zurückerobern für Aufenthalt und Fußgänger:innen

3 Für eine gerechte Mobilität und Barrierefreiheit gilt es, Verkehrsflächen fair zu teilen und zu gestalten. Das erfordert, die Raumnutzungsprofile einer vielfältigen Bevölkerung zu analysieren, den Rad- und Fußverkehr zu priorisieren. Ein extremes Beispiel dafür, wie/wo Straßenraum zurückerobert wurde für Radmobilität und die Stadtmöblierung, ist die Place Gambetta in Paris, wo einem extrem überlasteten Kreisverkehr Sitzinseln und Radwege und damit 58 Prozent mehr Fläche für Fußgänger:innen und nicht-motorisierten Verkehr abgerungen wurden (s. Fotos Seite 6).

4 Sicherheit erhöhen für ein diskriminierungsfreies öffentliches Leben, heißt für die Freiraumplanung, die Bedarfe spezifischer Gruppen gleichberechtigt ins Bewusstsein von Planenden und Stadtgesellschaft zu rücken und damit Ausgrenzung und Mikroaggressionen zu reduzieren: Sich sicher im öffentlichen Raum zu bewegen, ist z. B. für queere Lebenswelten, als Migrant:innen gelesene Personen oder sozial stark benach-

Anzeige

© Andreas Süß



Letteplatz.
Planung: planung.freiraum

teiligte Menschen (zunehmend) keine Selbstverständlichkeit.

5 Qualitätvolles Wohnen und Sicherheit im häuslichen Umfeld zu gewährleisten, fordert von der Freiraumplanung, Raum für Rückzug, Gemeinschaft und Mobilität unterschiedlichste Bevölkerungsgruppen zu bieten, den Freiraum zu zonieren und eine hohe Identifikation der Anwohner:innen mit ihrem unmittelbaren Wohnumfeld zu ermöglichen. Ein Beispiel dafür ist der Letteplatz in Berlin mit seinem in niedrighwelligen, kultursensiblen und aufsuchenden Beteiligungsformaten erarbeiteten Raumkonzept (s. Foto).

An einem Beispiel am Stadtrand von Turin unterstützen Freiraumplanung und Beleuchtungskonzept Tag und Nacht das Sicherheitsgefühl der aus den umliegenden Wohngebieten fußläufig erreichbaren Konsum- und sozialen Infrastruktur.

6 Care-Arbeit in das Blickfeld der Stadtentwicklung nehmen, bedeutet für die Freiraumplanung, in Zusammenarbeit mit der Verkehrsplanung Wegeketten und Aufenthaltsräume im Freiraum zu entwickeln, die das Konzept der 15-Minuten-Stadt unterstützen. Als Arbeitshilfe überzeugt hier nach wie vor das Beispiel des Colletiu Punt6 (s. Seite 7) in Barcelona: es zeigt nicht nur Geschlechter- und Rollenstereotypen in der Care-Arbeit und deren Effekte auf die Alltagswege und Zeitregimes, sondern auch, dass auch »kurze Wege« nicht für alle Menschen die gleiche Qualität haben.

Place Gambetta in Paris: Straßenraum wurde zurückerobert für Radmobilität und Stadtmöblierung.

© UP19, 2024



VERDIENEN FRAUEN WENIGER ALS MÄNNER?

Gender-Pay-Gap in der Landschaftsarchitektur

Am 7. März 2025, einen Tag vor dem Internationalen Frauentag, war in Deutschland Equal Pay Day oder »der Tag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen«. Frauen arbeiteten also 2025 vom 1. Januar an gerechnet 66 Tage unentgeltlich. Die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern existiert in ganz Europa. Im EU-Durchschnitt hat sie sich im letzten Jahrzehnt kaum verringert und liegt bei circa 12,7 Prozent. Hierzulande ist das Lohngefälle mit 17,7 Prozent noch größer als anderswo, was Deutschland im EU-Vergleich zum Gender Pay Gap den viertletzten Platz einbringt, vor Estland (21,3 Prozent, Österreich (18,4 Prozent) und Tschechien (17,9 Prozent).

Von Nicole Reiß

Was verbirgt sich hinter dem Begriff »Gender-Pay-Gap«? Wie stellt sich die Gehaltsentwicklung bei den Landschaftsarchitekt:innen dar?

Unbereinigter Gender-Pay-Gap

Der Gender-Pay-Gap bezeichnet einen signifikanten Unterschied in der Vergütung, die Männer und Frauen für ihre Arbeit erhalten. Dabei ist zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender-Pay-Gap zu unterscheiden.

Beim unbereinigten Gender-Pay-Gap handelt es sich um den Gehaltsunterschied, der sich durch einen nicht weiter differenzierenden Vergleich der Arbeitsentgelte von Männern und Frauen ergibt.

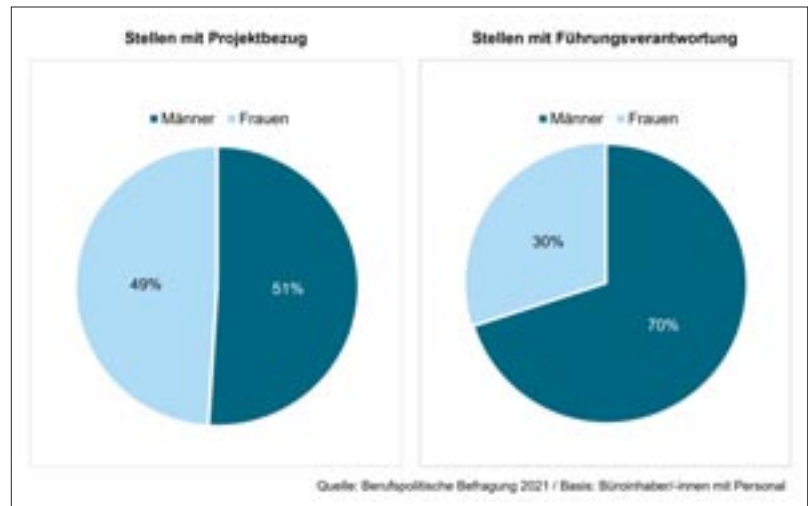
Eine reine Gegenüberstellung der Bruttojahresgehälter von Landschaftsarchitekt:innen ergibt eine Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern von 29 Prozent. Bei dieser Betrachtung wird allerdings außer Acht gelassen, dass einige der Befragten teilzeittätig sind und deshalb deutlich geringere Jahresgehälter erzielen als Vollzeittätige. Diese Betrachtungsweise ist zugegebenermaßen plakativ, weist aber auf einen wichtigen Umstand hin: Frauen verdienen schon deshalb weniger als Männer, weil sie deutlich

© Reiß & Hommerich



Unbereinigte und bereinigte Gehaltslücke.

Anteil von Frauen in Führungspositionen.



© Reiß & Hommerich

häufiger in Teilzeit arbeiten. So gehen 56 Prozent der befragten Landschaftsarchitektinnen, aber nur 17 Prozent der befragten Landschaftsarchitekten einer Teilzeittätigkeit nach.

Um diesen Einflussfaktor von vorneherein auszuschließen, werden beim Gender-Pay-Gap grundsätzlich Stundenlöhne und nicht Jahresgehälter verglichen. Bei der Gegenüberstellung der Stundenlöhne in der Profession liegt die unbereinigte Gehaltslücke bei 20 Prozent. Anders formuliert: verdient ein Landschaftsarchitekt einen Euro, erhält eine Landschaftsarchitektin 80 Cent.

Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt berichtet für das Jahr 2023 von einem branchenübergreifenden unbereinigten Gender-Pay-Gap von 18 Prozent. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap im Bereich der Landschaftsarchitektur ist also in etwa vergleichbar mit dem branchenübergreifenden Bundesdurchschnitt.

Nicht berücksichtigt werden bei dieser Betrachtungsweise jedoch Merkmale, die sich auf die Höhe des Stundenlohns auswirken, z. B. die Art der Tätigkeit, die Berufserfahrung oder die Position einer Person innerhalb eines Unternehmens. Solche Merkmale können die Ursache für geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede sein, wenn Frauen und Männer sich hinsichtlich dieser Merkmale systematisch voneinander unterscheiden. Diesem Umstand trägt der bereinigte Gender-Pay-Gap Rechnung.

Bereinigter Gender-Pay-Gap: eine Annäherung

Der bereinigte Gender-Pay-Gap vergleicht die Stundenlöhne von Frauen und Männern, die sich hinsichtlich möglichst vieler lohnrelevanter Merkmale ähneln. Wie dabei im Einzelnen vorgegangen wird, soll hier anhand der Daten der bundesweiten Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder und der BAK für das Referenzjahr 2023 nachgezeichnet werden.¹

Für eine Bereinigung der Gehaltslücke um lohnrelevante Einflussfaktoren stehen die folgenden drei Merkmale zur Verfügung: die Art des Arbeitgebers, die Position im Büro/Unternehmen sowie die Dauer der Berufserfahrung.

Einflussfaktor Arbeitgeber

Eine nach der Art des Arbeitgebers differenzierende Analyse der Stundenlöhne von Landschaftsarchitekt:innen ergibt, dass im öffentlichen Dienst Tätige die im Vergleich höchsten, Angestellte in Planungsbüros dagegen die im Vergleich niedrigsten Stundenlöhne erhalten. Zugleich zeigt sich, dass Landschaftsarchitektinnen überdurchschnittlich häufig in Planungsbüros und Landschaftsarchitekten überproportional häufig im öffentlichen Dienst tätig sind. Frauen sind also besonders häufig dort vertreten, wo die geringeren Stundenlöhne gezahlt werden.

Wird dieser Faktor kontrolliert, d. h. werden beim Gehaltsvergleich die Stundenlöhne von Angestellten in Planungsbüros, von Beschäftigten im öffentlichen Dienst und von Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft jeweils getrennt voneinander analysiert, schrumpft die Gehaltslücke von 20 Prozent auf 14 Prozent.

Einflussfaktor Position

Die berufliche Position hat ebenfalls einen Einfluss auf die Höhe des Stundenlohns. Der Geschäftsführung werden höhere Stundenlöhne gezahlt als leitenden Angestellten, die wiederum mehr verdienen als weisungsgebunden

¹ Basis der folgenden Analysen sind die Ergebnisse der bundesweiten Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder aus dem Jahr 2024, bei der rund 9.200 angestellte und beamtete Kammermitglieder, darunter 632 Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten, Angaben zu ihren Gehältern im Jahr 2023 machten.

Tätige. Die Analyse der Strukturbefragung zeigt: Landschaftsarchitektinnen sind deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen weisungsgebunden tätig, während letztere häufiger leitende und Geschäftsführungspositionen bekleiden. Dies ist in Teilen darauf zurückzuführen, dass Landschaftsarchitektinnen im Schnitt jünger sind als Landschaftsarchitekten und daher über weniger Berufserfahrung verfügen. Doch auch bei einem Vergleich von Männern und Frauen mit gleicher Berufserfahrung finden sich Frauen signifikant häufiger in weisungsgebundenen Positionen als Männer. Die Gründe hierfür werden später noch genauer erörtert.

Bei zusätzlicher Kontrolle der Position – werden also nur noch Geschäftsführerinnen in Planungsbüros mit Geschäftsführern in Planungsbüros etc. verglichen – schließt sich die Gehaltslücke weiter auf jetzt 9 Prozent.

Einflussfaktor Berufserfahrung

Das letzte zur Verfügung stehende lohnrelevante Merkmal ist die Dauer der Berufserfahrung. Hier gilt: je länger die Berufserfahrung, desto höher der Stundenlohn. Wie bereits erwähnt, sind Landschaftsarchitektinnen im Schnitt jünger als Landschaftsarchitekten. Doch nicht nur deshalb verfügen sie im Vergleich über weniger Berufsjahre. Ein anderer Grund sind Unterbrechungen der Berufstätigkeit, z. B. zum Zweck der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen. Mit 49 Prozent berichtet fast die Hälfte der Landschaftsarchitektinnen von einem solchen Bruch in der Erwerbsbiografie. Der Vergleichsanteil bei den Männern fällt mit 14 Prozent deutlich niedriger aus. Dieser systematische Unterschied zwischen den Geschlechtern hat zur Folge, dass Frauen und Männer, die im gleichen Alter in den Beruf einsteigen, bereits zehn Lebensjahre später über eine unterschiedliche Zahl durchschnittlicher Berufsjahre verfügen.

Wird im letzten Schritt auch noch die Berufserfahrung mit in den Vergleich aufgenommen, d. h. werden nur noch Personen mit ähnlicher Art von Arbeitgeber in ähnlicher Position und mit ähnlicher Berufserfahrung miteinander verglichen, bleibt eine Gehaltslücke von 7 Prozent – der bereinigte Gender-Pay-Gap.²

Wie schon bei der unbereinigten Gehaltslücke entspricht auch das Ergebnis für den bereinigten Gender-Pay-Gap etwa dem branchenübergreifenden Wert auf Bundesebene, der 2023 bei 6 Prozent liegt.

Frauen in Führungspositionen

Welche Schlüsse sind aus dieser Analyse zu ziehen? Nach Berücksichtigung aller gemessenen lohnbestimmenden Faktoren schrumpft der unbereinigte Gender-Pay-Gap von 20 Prozent auf ein Gehaltsgefälle von 7 Prozent. Hier stellt sich die durch die vorliegenden Daten nicht zu beantwortende Frage, worauf dieser Unterschied zurückzuführen ist. Für eine Gehaltslücke von 13 Prozent sind strukturelle Unterschiede zwischen Landschaftsarchitekt:innen verantwortlich. Sie führen dazu, dass die befragten Frauen überdurchschnittlich häufig immer dort anzutreffen sind, wo die im Vergleich geringeren Stundenlöhne gezahlt werden, z. B. in weisungsgebundenen Positionen.

Der Frage, weshalb Frauen in Planungsbüros seltener Führungspositionen besetzen als ihre männlichen Kollegen, ging eine bundesweite Befragung der Architektenkammern im Jahr 2021 nach. Während das Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden mit unmittelbarem Projektbezug ausgeglichen war (49 Prozent Frauen, 51 Prozent Männer), lag der Frauenanteil bezogen auf Positionen mit Führungsverantwortung nur noch bei 30 Prozent.

² Bei diesem letzten Schritt der Analyse muss von einer reinen Betrachtung der Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten zu einer fachrichtungsübergreifenden Betrachtung gewechselt werden, da die für die Fachrichtung Landschaftsarchitektur vorliegenden Fallzahlen für eine noch feiner differenzierende Analyse nicht ausreichen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die fachrichtungsübergreifenden Werte ein guter Indikator für die Gehaltslücke bei den Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten sind, da die fachrichtungsübergreifenden Ergebnisse sehr nah an den Ergebnissen für die Landschaftsarchitektur liegen.

Dieses Ungleichverhältnis, so das Ergebnis der Befragung, hat mehrere Ursachen. Zum einen wird der Aufstieg von Frauen in leitende Positionen dadurch gehemmt, dass sie häufiger als Männer in kleineren Büros arbeiten, in denen es – abgesehen vom Bürohhaber/von der Bürohhaberin – schlicht keine Stellen mit Führungsverantwortung gibt. Zum anderen sind Frauen, wie bereits gesehen, häufiger als Männer teilzeittätig, wodurch sie seltener für Führungspositionen in Frage kommen. Doch auch vollzeittätige Frauen in Büros, in denen es leitende Stellen gibt, bewerben sich seltener um Führungspositionen als Männer. Gefragt nach den Gründen nennen sie vor allem den Druck, den Zeitaufwand und die große Verantwortung, die mit einer leitenden Position verbunden seien. Viele Frauen fürchten offenbar, diesen Anforderungen nicht gerecht werden zu können.

Bewerben sich Frauen um Führungspositionen, das ist die gute Nachricht, verläuft ihre Bewerbung ebenso häufig erfolgreich wie bei den Männern. Kleiner Wermutstropfen: dieses Er-

gebnis gilt nur für Bewerbungen Vollzeittätiger. Bewerbungen Teilzeittätiger, und das sind erwartungsgemäß vor allem Frauen, verlaufen häufiger erfolglos.

Umdenken erforderlich

Um Gehaltsunterschiede zwischen Planer:innen zu nivellieren, reicht es nicht aus, nur den bereinigten Gender-Pay-Gap von 7 Prozent zu überwinden. Mindestens ebenso wichtig ist es, die Strukturen zu verändern, die dazu führen, dass Frauen seltener als Männer in den besser bezahlten Positionen ankommen und die für eine Gehaltslücke von 13 Prozent verantwortlich sind. Dafür müssen die Rahmenbedingungen der Berufsausübung so verändert werden, dass sie der erforderlichen Flexibilität von Planer:innen mit familiären Verpflichtungen besser gerecht werden – auch und besonders mit Blick auf Führungspositionen. ◀

Nicole Reiß, Soziologin, Geschäftsführerin des Büros Reiß & Hommerich, Bergisch Gladbach.



Ich wünsche mir,
dass durch den
weiblichen Blick auf
unsere gebaute
Umwelt eine
Erweiterung von
etablierten Perspekti-
ven stattfindet.
Chancengleichheit
und Diversität
machen uns als
Gesellschaft stärker.

Andrea Gebhard,
Präsidentin der Bundes-
architektenkammer

WARUM WIR ARBEITSZEIT NEU DENKEN MÜSSEN

Zwischen Leidenschaft und Lebensrealität: Neue Wege der Arbeitszeitgestaltung

Das Berufsfeld rund um das Gestalten unserer gebauten Umwelt galt lange als Berufung – eine Leidenschaft, die keine Grenzen kennt. Norman Fosters berühmte Frage, ob man wirklich jede einzelne Sekunde seines Lebens Architekt:in sein wolle, prägte Generationen. Doch dieses Bild gerät zunehmend ins Wanken. Die Herausforderungen der Gegenwart – von der Klimakrise über den Fachkräftemangel bis zur Notwendigkeit vielfältiger Perspektiven – fordern neue Antworten. Immer mehr Planende hinterfragen den Mythos des 24/7-Jobs. Sie suchen nach Wegen, ihr berufliches Engagement mit Care-Aufgaben, ehrenamtlichen Tätigkeiten oder einfach einem ausgewogenen, planbaren und gesünderen Privatleben zu vereinbaren. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel längst spürbar: Wegen des demografischen Wandels suchen viele Büros händeringend nach qualifiziertem Nachwuchs, während erfahrene Kolleg:innen aufgrund fehlender Flexibilität den Beruf verlassen. Die Möglichkeit, Arbeit, Familie, gesellschaftliches

Von Sandra Schuster

Engagement und individuelle Bedürfnisse miteinander zu verbinden, wird zum entscheidenden Faktor für die gesamte Branche. Es stellt sich die Frage: Können flexible Arbeitszeitmodelle zu einer inklusiven, resilienten und zukunftsfähigen Architekturpraxis beitragen?

Was heißt eigentlich »flexible Arbeitszeitgestaltung« – und warum ist das relevant?

Flexibilität bei der Gestaltung unserer Arbeitszeit umfasst weit mehr als nur die Möglichkeit von Homeoffice oder Teilzeitmodellen. Sie bedeutet eine fortlaufende Abstimmung auf Augenhöhe zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden – sowohl hinsichtlich des Arbeitsumfangs als auch der zeitlichen Verteilung. Ziel ist, die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Mitarbeitenden mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Entscheidend dabei: Echte Flexibilität bedeutet mehr, als einfach nur die Arbeitszeit zu reduzieren. Bei klassischer Teilzeit ist oft lediglich die Stunden-

Verschiedene Lebenszeitmodelle

© Sandra Schuster, Grafik: Dirk Wagner





© isreal andrade, unsplash

anzahl reduziert, ohne dass Mitarbeitende Einfluss darauf haben, wann und wie diese Stunden verteilt werden. Flexible Arbeitszeitgestaltung zeichnet sich hingegen dadurch aus, dass beide Seiten gemeinsam und fortlaufend über Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheiden können. Erst dadurch entsteht wirkliche Wahlfreiheit – für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen.

Gerade in Planungsbüros heißt das, dass Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Job-sharing sorgfältig auf die Besonderheiten des Projektgeschäfts, die Teamarbeit und die Erwartungen der Auftraggeber:innen abgestimmt werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle eröffnen hier echten Gestaltungsspielraum: Neben den genannten Optionen zählen dazu auch Funktionszeit, Sabbaticals oder die Möglichkeit, Arbeitszeiten individuell an verschiedene Lebensphasen und persönliche Umstände anzupassen. Entscheidend ist, dass Flexibilität nicht nur als theoretisches Angebot besteht, sondern strukturell verankert ist und im Alltag von beiden Seiten aktiv gelebt wird.

Warum braucht die Planungsbranche flexible Arbeitszeitmodelle?

Die Antwort ist zugleich einfach und vielschichtig und durch arbeitswissenschaftliche Forschung umfassend belegt. Flexible Arbeits-

Ein Blick in die Praxis zeigt: Präsenzkultur und Überstunden prägen vielerorts noch immer den Berufsalltag.



Ich halte eine 32-Stunden-Woche für Frauen wie Männer für das gerechteste Arbeitsmodell.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger, deutsche Soziologin, Süddeutsche Zeitung, 2015

zeiten tragen maßgeblich dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken sowie talentierte Mitarbeitende nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. Sie schaffen Raum für Diversität und ermöglichen es Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen, ihre Kompetenzen und Perspektiven einzubringen. Das Ergebnis ist eine gesteigerte Kreativität und Innovationskraft im Team. In inklusiven und diversen Planungsbüros entstehen Lösungen, die die Bedürfnisse einer pluralen Gesellschaft widerspiegeln. Flexible Arbeitsmodelle sind daher längst kein bloßes »Nice-to-have« mehr, sondern ein wesentlicher strategischer Erfolgsfaktor für zukunftsfähige Unternehmen.

Gleichzeitig zeigt ein Blick in die Praxis: Überstunden und Präsenzkultur prägen vielerorts noch immer den Berufsalltag. Nach aktuellen Erhebungen liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Architektur- und Planungsbüros deutlich über dem branchenübergreifenden Durchschnitt; zahlreiche Überstunden bleiben unbezahlt oder werden nicht ausgeglichen. Diese Strukturen erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und schließen insbesondere Menschen mit Care-Aufgaben oder anderen Verpflichtungen aus. Flexible Arbeitszeitgestaltung ist daher weit mehr als eine Reaktion auf den gesellschaftlichen Wandel: Sie ist Voraussetzung für echte Chancengleichheit und eine nachhaltige Weiterentwicklung der Branche. ▶

Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig?

Die erfolgreiche Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle in Architekturbüros beginnt bei der Unternehmenskultur. Gefragt ist eine bewusste Abkehr vom Ideal des allzeit präsenten »Architekturhelden« hin zu einer Haltung, die Vertrauen, Wertschätzung und Ergebnisorientierung in den Mittelpunkt rückt. Führungskräfte nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein: Sie sind gefordert, als Vorbilder zu agieren, eine transparente Kommunikation zu leben und die Selbstorganisation ihrer Teams aktiv zu fördern.

Doch eine offene Haltung allein genügt nicht. Auch auf struktureller Ebene braucht es klare Voraussetzungen: Anstelle starrer Hierarchien sind definierte Rollen und nachvollziehbare Verantwortlichkeiten notwendig. Prozesse müssen transparent gestaltet, strategische Ziele klar benannt und geeignete Werkzeuge zur Kapazitätsplanung und Zeiterfassung implementiert werden – stets mit dem Fokus auf Leistung und Ergebnisqualität, nicht auf bloße Anwesenheit. Ergänzt werden sollte dies durch Maßnahmen des betrieblichen (Gesundheits-) Managements, die Belastungsspitzen frühzeitig erkennen und gesundes Arbeiten ermöglichen.

In vielen Büros fehlt allerdings nach wie vor eine konsequente und transparente Zeiterfas-

Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit,

Vertrauensarbeitszeit, ortsflexibles Arbeiten, Jahresarbeitszeitkonten oder Jobsharing müssen sorgfältig auf die Besonderheiten des Projektgeschäfts, die Teamarbeit und die Erwartungen der Auftraggeber:innen abgestimmt werden.

sung – sie bildet jedoch die Grundlage für eine realistische Planung und eine gerechte Verteilung der Arbeit. Auch Kapazitätsplanung und betriebswirtschaftliche Steuerung sind häufig rudimentär vorhanden. Erst wenn hier Kompetenz und Transparenz geschaffen werden, können flexible Modelle dauerhaft gelingen und zur Stärkung des Teams beitragen.

Nicht nur Planungsbüros, sondern viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen hier vor besonderen Herausforderungen. Im Unterschied zu Großunternehmen, die flexible Arbeitszeitgestaltung bereits seit längerem implementiert haben, mangelt es KMU oftmals an erprobten Verfahren oder betriebswirtschaftlichem Know-how. Gleichzeitig eröffnet ihnen die größere Nähe zum Team und die flachere Hierarchie die Möglichkeit, passgenaue und kreative Lösungen rascher umzusetzen.

Schon kleine, konsequent umgesetzte Schritte – etwa die Einführung einer transparenten Zeiterfassung oder moderierte Workshops zur Bewertung der aktuellen Arbeitszeitgestaltung – können hier den Wandel in Gang setzen und neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Teilhabe eröffnen. Entscheidend ist, dass Strukturen und Prozesse bewusst gestaltet werden und Flexibilität als Teil einer zukunftsorientierten Strategie verstanden wird.



Gezielte Schulungen in Selbstorganisation und Reflexion können Risiken der flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingrenzen.



© fortytwo, unsplash

Risiken und Herausforderungen: Was muss beachtet werden?

Flexible Arbeitszeitgestaltung eröffnet viele Chancen, bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich. Besonders in Berufen mit hoher intrinsischer Motivation droht die Gefahr der Selbstausschöpfung. Ebenso können ständige Erreichbarkeit und eine ungleiche Arbeitsverteilung innerhalb des Teams zu Belastungen führen.

Diese Risiken lassen sich durch klare, gemeinsam entwickelte Regelungen – wie etwa

E-Mail-Sperren während der Urlaubszeit –, ein gelebtes Verständnis von Zeitsouveränität sowie gezielte Schulungen in Selbstorganisation und Reflexion wirksam begrenzen. Entscheidend ist, dass Arbeitszeitgestaltung stets im Sinne des gesamten Teams erfolgt und nicht zulasten Einzelner geht.

Erfahrungen zeigen: Wo flexible Modelle eingeführt werden, sind regelmäßige Reflexion und der offene Austausch im Team unverzichtbar. Rückmeldungen zur tatsächlichen Belastung, die Bereitschaft zur Anpassung von Prozessen und ein transparenter Umgang mit Fehlern verhindern Überforderung und machen flexible Arbeitszeitgestaltung zum lernenden System, das sich weiterentwickeln kann.

Fazit: Zukunftsfähige Arbeitskultur

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist mehr als eine Reaktion auf den Fachkräftemangel oder den Wunsch nach Diversität. Sie ist ein Schlüssel für eine nachhaltige und zukunftsfähige Transformation unserer Branche. Wer lebenswerte Räume für Menschen gestaltet, braucht Strukturen, die Lebensrealitäten berücksichtigen und Vielfalt ermöglichen. Wer vielfältige Perspektiven in die Planung einfließen lassen will, muss dafür sorgen, dass diese Stimmen am Planungstisch sitzen.

Der Mut, eingefahrene Wege zu verlassen und etablierte Strukturen neu zu denken, wird belohnt: mit engagierten Teams, widerstandsfähigen Büros und Projekten, die die Anforderungen einer pluralen Gesellschaft nicht nur erfüllen, sondern aktiv mitgestalten. So wird die Planungsbranche selbst zu einem Vorbild für eine moderne, menschliche Arbeitskultur – und zu einem Ort, an dem Leidenschaft, Kreativität und Innovation aufblühen können. ◀

Dr.-Ing. Sandra Schuster, Architektin, München.

Quelle/Weiterführende Informationen:

! Sandra Schuster (2024): Zeiträume gestalten. Flexible Arbeitszeitmodelle in Architekturbüros. transcript Verlag (s. buchbar S. 40)



»FLICKENTEPPICH« GESETZLICHER REGELUNGEN

Rechtliche Grundlagen von Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion

➤ **Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion** sind nicht nur Schlagworte, sondern zentrale Themen, die in der heutigen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnen – auch für Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten. Es gibt einen »Flickenteppich« gesetzlicher Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland, die häufig ihren Ursprung im Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union und/oder im Völkerrecht haben. Auffällig ist, dass der Schwerpunkt der gesetzlichen Regelungen zu Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion insbesondere das Arbeitsleben im Öffentlichen Dienst betrifft, nicht aber die Privatwirtschaft. Insofern lautet der einleitende Appell an die Privatwirtschaft und die Landschaftsarchitekturbüros, diese wichtigen Themen freiwillig – ohne gesetzlichen Zwang – voranzutreiben. Inklusion, Gendergerechtigkeit und Diversität führen zu einer Win-win-Situation für Büros und Mitarbeitende.

Rechtliche Vorgaben und Verhältnis zueinander

Inklusion, Gendergerechtigkeit und Diversität sind auf mehreren rechtlichen Ebenen geregelt, nämlich im Völkerrecht (z. B. in Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, in der Frauenrechtskonvention, in der Charta der Vielfalt und in Art. 23 der Grundrechte-Charta), im Europäischen Gemeinschaftsrecht (Richtlinie 2006/54/EG – Gleichstellung von Frauen und Männer im Bereich Beschäftigung und Beruf, Richtlinie 2000/43/EG – Antirassismus-Richtlinie) und im nationalen Verfassungsrecht (Art. 3 Grundgesetz – Allgemeiner Gleichheitssatz). Völkerrecht, Europarecht und Verfassungsrecht genießen juristisch »Geltungs- und Anwendungsvorrang« vor einfachgesetzlichen Normen. Aber: Europarecht (mit Ausnahme von

Von Lea Schmitt und
Dr. Joachim Wrase

direkt geltenden EU-Verordnungen), Verfassungsrecht und Völkerrecht gelten nicht unmittelbar, sondern müssen durch den nationalen Gesetzgeber in einfachgesetzliche Normen umgesetzt und damit konkretisiert bzw. ausgestaltet werden. Diese einfachgesetzlichen Normen müssen sich dann wieder an dem höherrangigen Recht messen lassen, was bei konkreten Einzelfallklagen und auch von den Gerichten – bis hin zum Bundesverfassungsgericht, dem Europäischen Gerichtshof und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte überprüft werden kann. Diese rechtlichen Vorgaben aus dem höherrangigen Recht sind eine der Ursachen für den eingangs erwähnten »Flickenteppich« einfachgesetzlicher Normen zu Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion.

Einfachgesetzliche Regelungen

Im Bereich der Inklusion verbietet bereits § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Benachteiligung wegen Behinderung am Arbeitsplatz. Gemäß § 154 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mind. 5 Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Darüber hinaus enthält das Sozialgesetzbuch IX in den §§ 176, 177 detaillierte Regelungen zur Förderung der Eingliederung und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung durch den Betriebsrat. Auch in den §§ 75 und 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist vorgesehen, dass der Betriebsrat die Aufgabe hat, die Gleichstellung und Integration benachteiligter Gruppen zu fördern. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) verpflichtet öffentliche Stellen zur Barrierefreiheit und auch § 1 Abs. 6 Nr. 1 Baugesetzbuch (BauGB) fordert bei der Aufstellung von Bauleitplänen, dass »insbesondere

die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung« zu berücksichtigen sind – also durchaus eine Aufgabe, die auch Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten zukommt. Verstöße gegen das AGG können zu Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen führen.

Bei Verstößen gegen § 154 SGB IX droht eine sogenannte Ausgleichsabgabe. Verstöße gegen das BGG können durch Verbände angegriffen werden, da § 15 BGG ein sog. Verbandsklagerecht regelt. Ein anerkannter Verband kann auf dieser Grundlage Klage auf Feststellung eines Verstoßes erheben, ohne selbst in eigenen Rechten verletzt zu sein. Die Anerkennung der Verbände erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Anerkannt sind aktuell etwa 30 Verbände, z. B. der Allgemeine Behindertenverband in Deutschland e.V., die Diakonie Deutschland, die IG Metall und der Sozialverband Deutschland e.V. Tatsächlich ist seit 2016 aber erst eine einzige Klage nach dem BGG anhängig gewesen. Deshalb wird vielfach gefordert, dass das Verbandsklagerecht deutlich erweitert wird und nicht lediglich Klage auf eine Feststellung eines Verstoßes erhoben werden kann, sondern auf eine ganz konkrete Leistung und/oder Unterlassung. Bei Verstößen im Betrieb ist kennzeichnend, dass Beschwerden und Sanktionen durch den Betriebsrat behandelt werden sollen. ▶

Gemäß § 154 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mind. 5 Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.





© unsplash

Das Mutterschutzgesetz und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) stellen wichtige Regelungen dar, die die Gendergerechtigkeit fördern.

Das Thema Gendergerechtigkeit wird ebenfalls durch § 1 AGG abgedeckt. Sicherlich stellen auch das Mutterschutzgesetz und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) wichtige Regelungen dar, die die Gendergerechtigkeit fördern. Zudem ist in § 4 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten geregelt und Art. 7 des Führungspositionengesetzes (FüPoG) sieht die Verpflichtung von börsennotierten/mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vor, mind. 30 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen zu besetzen. Darüber hinaus ist es wiederum Aufgabe des Betriebsrats, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern, §§ 75, 80, 87 BetrVG. Außerdem sei ebenfalls auf § 1 BauGB und die Berücksichtigung von Gendergerechtigkeit bei der Aufstellung von Bauleitplänen hingewiesen.

Für den Bereich der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte enthält das Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGleGG) umfangreiche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und



© tim simon, unsplash

Männern. Dazu zählt etwa die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung von Frauen im Falle ihrer Unterrepräsentanz sowie die Schaffung einer Gleichstellungsbeauftragten in Institutionen ab 100 Beschäftigten. Bedauerlich ist, dass weder das TzBfG noch das FüPoG Regelungen zu Sanktionen bei Verstößen vorsehen.

Was Diversität anbelangt, regelt wiederum § 1 AGG das Verbot der Benachteiligung wegen der Herkunft am Arbeitsplatz. An dieser Stelle ist zu betonen, dass teilweise auch in Landesvergabeetzen verpflichtende Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen sind, die bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden müssen. So sieht etwa das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz verpflichtende Gleichstellungsmaßnahmen vor, die von den Unternehmen auch so umgesetzt werden müssen. Bei Verstößen drohen die Kündigung bestehender Verträge und der Ausschluss von künftigen Auftragsvergaben.

Fazit und Ausblick

Es finden sich insgesamt recht klare und deutliche Vorgaben zu Inklusion, Gendergerechtigkeit und Diversität im Europa- und Verfassungsrecht. Die Umsetzung dieser Vorgaben erfolgte in vielen einzelgesetzlichen Regelungen. Hinsichtlich der Inklusion sieht der Gesetzgeber häufig eine Aufgabenübertragung an den Betriebsrat sowie die Möglichkeit von Verbandsklagen vor. Dahinter steckt die Idee, dass sich



Wird die neue Bundesregierung einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion legen?

Betroffene an »stärkere« Organisationen wenden können, die ihre Rechte für sie durchsetzen können.

Was Gerechtigkeit im Arbeitsleben anbelangt, so liegt bisher leider der deutliche, gesetzliche Schwerpunkt auf Regelungen für den öffentlichen Dienst, nicht aber für die Privatwirtschaft. So ist beispielsweise das FfPoG völlig sanktionslos und auch Gleichstellungsbeauftragte sind in der Privatwirtschaft nicht vorgesehen.

Auch wenn es keine gesetzlichen Verpflichtungen gibt, sollten in der Privatwirtschaft jedenfalls die Vorgaben umgesetzt werden, die bereits im öffentlichen Dienst gelten und zwar freiwillig. Sicherlich werden auch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, flexible Arbeitsmodelle und der Wandel der Arbeitskultur insgesamt dazu beitragen, Diversität, Inklusion und Gerechtigkeit zu stärken. Klar ist jedenfalls, dass Unternehmen von einer gelebten Gerechtigkeit-, Diversitäts- und Inklusionspolitik profitieren können. Ob die neue Bundesregierung einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion legen wird, kann bezweifelt werden. ◀

Lea Schmitt, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Gaßner, Groth, Siederer & Coll. PartmbB, Berlin.

Dr. Joachim Wrase, Rechtsanwalt, Gaßner, Groth, Siederer & Coll. PartmbB, Berlin.

VIELFALT IST ZUKUNFT. STRATEGISCHES THEMA IM BERUFSSTAND

Fortbildung »gendergerecht, divers, inklusiv: Strategien für Büro und Planung« am 14. und 15. März 2025 in Berlin

» Wenn wir über die Zukunft der Landschaftsarchitektur sprechen, geht es nicht nur um Klima, Baukultur und Ressourcennutzung – sondern vor allem um Menschen: Wer plant, wer entscheidet und wessen Perspektiven wurden bisher zu wenig berücksichtigt? Genau hier setzte die Fortbildung am 14. und 15. März

Von Lisa Lau

2025 in Berlin an, die der bdla als Auftaktbeitrag zum bundesweiten Festival Women in Architecture 2025 ausrichtete. Mit Fachvorträgen, Diskussionen und einer Exkursion stand sie ganz im Zeichen von GDI: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion.

GDI verstehen und im Arbeitsalltag verankern

Zum Auftakt der Veranstaltung standen Grundlagen und Rahmenbedingungen im Fokus. Was bedeutet gendergerechte Planung? Wo zeigen sich strukturelle Ungleichheiten – etwa beim Gender-Pay-Gap oder in Führungspositionen? Und welche rechtlichen Grundlagen greifen? Anne Keßler, Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauen, Nicole Reiß, Reiß & Hommerich, und Rechtsanwalt Dr. Joachim Wrase, Gaßner, Groth, Siederer & Coll., boten fundierte Einblicke. Ihre Beiträge sind in dieser Ausgabe nachzulesen.

Wie GDI konkret im Berufsalltag gelebt werden kann, diskutierte anschließend ein interdisziplinäres Panel unter Moderation von Annette Stelter, Dipl.-Ing. Architektur, Certified Master Coach, Prof. Dr. Antje Backhaus, gruppe F/Leibniz Universität Hannover, sprach insbesondere über ihre Rolle als weibliches Vorbild – sowohl als Geschäftsführerin eines erfolgreichen Landschaftsarchitekturbüros als auch als Hochschulprofessorin. Olympia Tomczyk vom Atelier Loidl und Universität Kassel schilderte die veränderten Erwartungen junger Generationen an eine moderne Arbeitskultur nach mehr Flexibilität, Offenheit für Wandel und neuen Kommunikationsformen im Berufsalltag: »Die größte Herausforderung, aber auch eine der größten Chancen, liegt darin, Unterschiede produktiv zu gestalten. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit erfordert den Mut, über Differenzen zu diskutieren und gemeinsame Ziele zu definieren. Hierfür müssen

© Petra Baum



Die Veranstaltung am 14. März 2025 in Berlin widmete sich dem Stand der Diskussion zu Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion in der Landschaftsarchitektur.



© Petra Baum



Rund 100 Gäste kamen ins martas zur bdla-Fortbildung.

wir in den Büros gezielt Austauschformate für eine offene und transparente Kommunikation etablieren, um Verständnis füreinander zu entwickeln und voneinander zu lernen.«

Dr. Sandra Schuster, TU München, deren Beitrag auf den Seiten 12 bis 15 nachzulesen ist, betonte das Potenzial flexibler Arbeitszeitmodelle. Catharina Meier und Mallyn Şahiner von Black Creative Builders berichteten eindrucksvoll von den Hürden, mit denen schwarze Fachkräfte in der Bau- und Planungsbranche konfrontiert sind und zeigten Wege zu mehr Sichtbarkeit, Teilhabe und Vernetzung auf. Mallyn Şahiner verdeutlichte: Gleichberechtigung bedeutet gleiche Rechte – Gleichstellung jedoch das bewusste Ausgleichen struktureller Benachteiligungen.

In einer interaktiven Mentimeter-Umfrage teilten auch die Veranstaltungsteilnehmer:innen

Ich möchte, dass unsere jungen Leute diese Werte weiterhin lernen und mit Stolz praktizieren, unsere glorreiche Vielfalt, unsere Verschiedenheit der Glaubensrichtungen und Farben und Bekenntnisse. Sie sind keine Bedrohung für uns, sie machen uns zu dem, was wir sind.

Michelle Obama, Anwältin, Autorin und ehemalige First Lady der Vereinigten Staaten (2009–2017).

ihre Sicht auf GDI im Büroalltag. Das Ergebnis: Für die meisten stehen Austausch, Vertrauen und faire Vergütung im Vordergrund. Chancengleichheit erfordert aus ihrer Sicht vor allem Mitsprache, Teilhabe und eine offene Feedbackkultur. Die Debatte machte einmal mehr deutlich, dass Veränderung nicht allein durch individuelle Initiativen gelingt, sondern kollektive und strukturelle Prozesse erfordert.

GDI gestalten und bauen

Ein weiterer Schwerpunkt der Veranstaltung war die Rolle von GDI als Grundlage für hochwertige Planung. Dr. Christiane Droste, UP19, stellte die neuen Leitlinien für eine faire, inklusive und sorgende Stadt des Bundesbauministeriums vor, anschaulich illustriert mit Beispielen aus der Freiraumplanung (s.S. 4 bis 7). Barbara Willecke, planung.freiraum, Berlin, zeigte in ▶

Freiraum ist soziale Infrastruktur

ihrem Vortrag »Freiraum als soziale Infrastruktur«, wie durch gezielte Beteiligung Prozesse inklusiver werden – und öffentliche Räume sicherer, akzeptierter und lebendiger.

Im anschließenden Workshop der AG Gendergerechter bdla vertieften die Teilnehmenden das Thema anhand eines Rollenspiels, in dem verschiedene Nutzer:innenperspektiven eingenommen wurden – etwa als Elternteil, Person mit Mobilitätseinschränkung oder mit Fluchterfahrung. Eine Übung, die eindrucksvoll vermittelte, wie vielfältig Bedürfnisse im öffentlichen Raum sein können – und wie sensibel Planung darauf reagieren muss.

Am zweiten Veranstaltungstag führte eine Exkursion zu zwei Berliner Freiräumen, in denen GDI auch baulich umgesetzt wurde: dem Maxplatz in Berlin-Wedding und dem Letteplatz in Reinickendorf. Vor Ort gaben Barbara Willecke, planung.freiraum, Berlin, Jan Siewert vom Be-

zirksamt Berlin-Mitte und Rüdiger Zech, ehemaliger Leiter des Straßen- und Grünflächenamts Reinickendorf, Einblicke in Beteiligungsverfahren, Planungsprozesse und die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen. Besonders deutlich wurde: Gute Beteiligung macht den Unterschied – sowohl für die Qualität der Planung als auch für die Akzeptanz im Quartier.

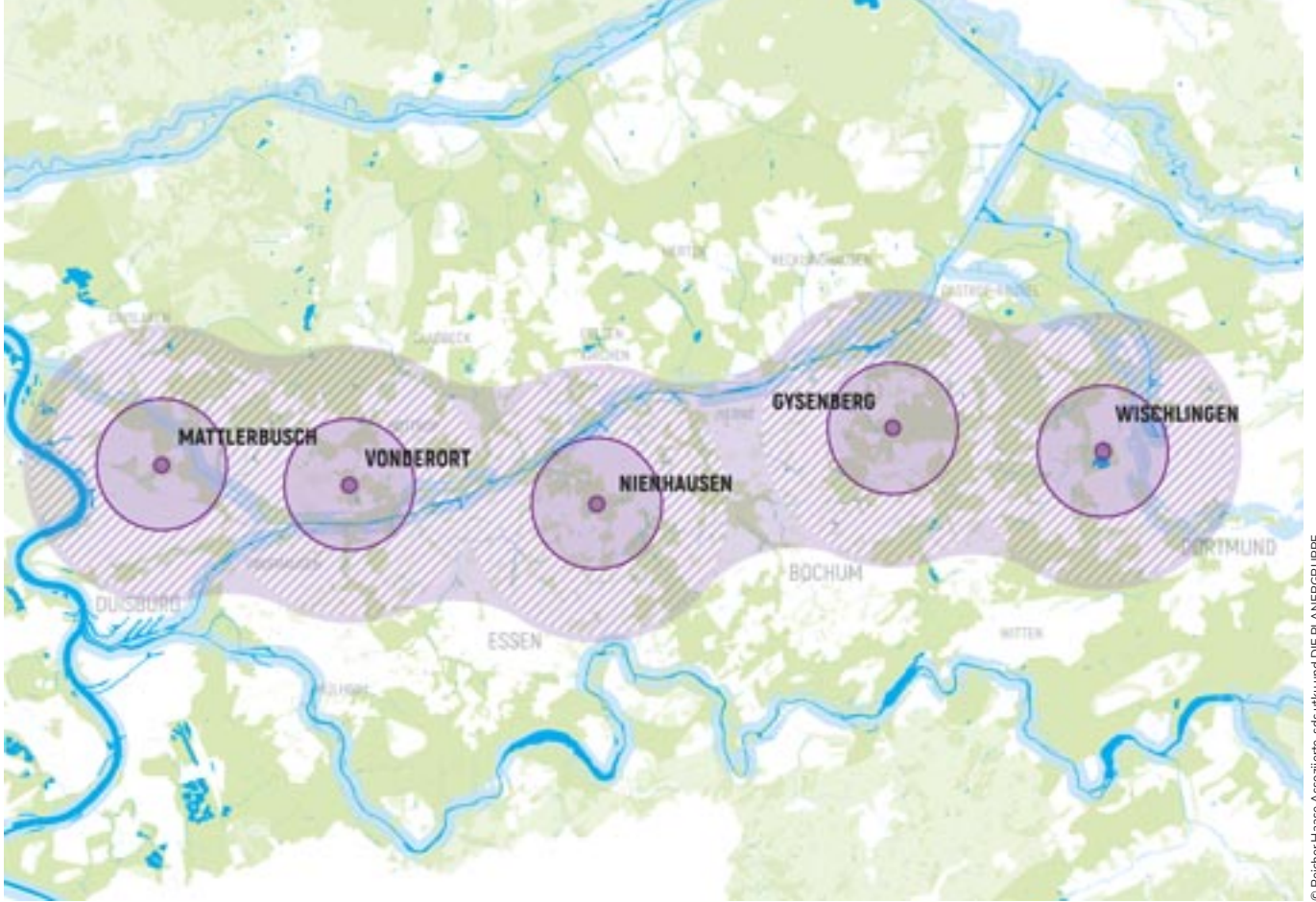
GDI ist Qualitätsmerkmal gelebter Verbandskultur

Konzipiert wurde die Veranstaltung von der AG Gendergerechter bdla – bestehend aus Anna Neumann, Holger Paschburg, Petra Schoelkopf, Nora Solbach, Hendrikje Unteutsch und Barbara Willecke. Die Arbeitsgruppe wurde 2021 mit dem Ziel ins Leben gerufen, strukturelle Veränderungen im Verband wie im Berufsalltag anzustoßen. Seitdem hat sie wichtige Impulse gesetzt. Ein sichtbares Zeichen war die geschlechtergerechte

Begriffe wie Gender-Pay-Gap, Work-Life-Balance, Partizipation und flache Hierarchien standen auch bei der Podiumsdiskussion mit Prof. Dr. Antje Bachhaus, Dr. Sandra Schuster, Annette Stelter, Olympia Tomczyk, Catharina Meier und Mallyn Şahiner (v. l. n. r.) zur Debatte.

© Petra Baum





© Reicher-Haase Assoziierte, sds utku und DIE PLANERGRUPPE.

ZUKUNFT UND HEIMAT: REVIERPARK 2020

**Revierparks als
Perlenkette** im Emscher
Landschaftspark.

Integriertes Handlungskonzept für fünf Revierparks aus den 1970er Jahren zwischen Duisburg und Dortmund

»**Landschaftsarchitektur kann mehr als** ästhetisch innovativ sein: sie kann zu gesellschaftlicher Integration, sozialer Stabilität und einem vitalen öffentlichen Leben beitragen.« So lautet die Aussage in dem Buch »Parks entwerfen« von Leonard Grosch und Constanze Petrow. Die fünf Revierparks zwischen Duisburg und Dortmund hatten zur Zeit ihrer Erfindung ähnlich große Ziele. Schon 1965 legte der damalige Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk (SVR, heute RVR) ein regionales Kon-

Von Bianca Porath

zept für Freizeit und Erholung vor, in dem fünf große Parks in der zentralen Emscherzone geplant waren. Bernhard Graf von Schmettow schrieb 1976: »Sie sollen in erster Linie eine regionale Verbesserung der Infrastruktur der Emscherzone bewirken, indem sie der auch hier starken Industriemassierung als Grünflächen Auflockerung geben«.¹ In einer Zeit, in der schwere, körperliche Arbeit in Industrie und Bergbau stärker als heute den Alltag prägte, sollten mit den Parks wohnortnahe Erholungs-



© Reicher Haase Assoziierte, sds utku und DIE PLANERGRUPPE.

Collage Food Labor.

möglichkeiten und familienfreundliche Angebote – »Oasen der Freizeit« – geschaffen werden. Die Parks mit einer Fläche von jeweils 30 bis 40 ha fanden schnell eine starke Akzeptanz in der Bevölkerung und etablierten sich als wichtige Erholungsorte. Bis auf die Schwimmbäder mit Saunabetrieb waren die Angebote kostenlos. Niedrigschwellige Bildungs- und Begegnungsmöglichkeiten waren mit der Errichtung der Freizeithäuser von Beginn an gesetzt: es gab Strick- und Schachkurse, ebenso Spielernachmittage und Tanztees. Die Parks hatten ein großes Einzugsgebiet und wurden schnell zu einer festen Größe in der Feierabend- und Wochenendgestaltung.

Können Parks die Lebensbedingungen verbessern?

Die Standorte der Parks waren nicht zufällig gewählt: Sie lagen alle am Stadtrand auf ehemaligen Acker- oder Industrieflächen, da sie im Sinne der Grünraumvernetzung als neue Knotenpunkte zwischen schon vorhandenen Grünzügen und Siedlungsschwerpunkten konzipiert wurden. Damals wie heute aktuell war der Ansatz, dass »die Revierparks der in einem bestimmten Umkreis wohnenden Bevölkerung zur Erholung dienen«². Das ist einer der Aspekte, die heute unter dem Stichwort der Umweltgerechtigkeit bekannt sind. Es postuliert den humanistischen Ansatz, dass alle Menschen, unabhängig von ihrem sozialen, wirtschaftlichen oder ethnischen Hintergrund, gleichermaßen Zugang zu einer gesunden Umwelt haben sollten und dass niemand aufgrund von Ungleichheiten überproportional von Umweltbelastungen betroffen sein darf. Der Bau der Revierparks war

dazu ein wichtiger Baustein. Kritisch anzumerken ist, dass auch die jeweiligen Stadtteile in ihrer Grünraumausstattung strukturell hätten verbessert müssen, ebenso die Wohn- und Arbeitsbedingungen selbst (vgl. Bauwelt April 1969, Heft 14).

An dieser Stelle drängt sich die Frage der Wirksamkeit von (Landschafts)Architektur auf. Können fünf Parks in einer Region die Lebensbedingungen verbessern? Wie haben sich die Stadtteile, in denen die Revierparks liegen, seit ihrem Bau verändert? In der Erstellung des integrierten Handlungskonzepts »Zukunft und Heimat: Revierparks 2020«, mit dem die Planergruppe gemeinsam mit rha und sds utku im Jahr 2016 vom Regionalverband Ruhr beauftragt wurden, waren die sozialräumlichen Daten in vielen Aspekten (Einwohner- und Sozialstruktur, Beschäftigung und Bildung) in den jeweiligen Stadtteilen schlechter als die Vergleichswerte der Gesamtstadt.

Aber bedeutet es zwangsläufig, dass durch die Revierparks in 50 Jahren keine Verbesserung erreicht wurde? Eine der damals erwünschten Wirkungen der Revierparks war, dass der Freizeitwert einer Region zum ausschlaggebenden Faktor für Wohnsitz- und Standortentscheidungen wird. Man erhoffte sich von den Revierparks gewissermaßen den Bilbao-Effekt, der in der Form leider bis heute

¹ Bernhard Graf von Schmettow »Stätte für individuelles und gemeinnütziges Lernen Die Revierparks : Konzeption-Planungen-Erfahrungen« in: Opaschowski, Horst W. et al »Freizeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe«, Hrsg: Deutsche Gesellschaft für Freizeit 1976

² s. Fußnote 1

ausblieb. Die Emscherzone war und ist von der Montan- und Stahlindustrie geprägt; der Strukturwandel wurde Anfang der 1970er-Jahre spürbar und die Arbeitslosenzahlen stiegen. Unsere Profession konnte und kann große strukturelle Probleme nicht allein lösen; andere Maßnahmen wie Investitionen in Bildung müssen dazu kommen. Aber die Revierparks haben trotzdem auf anderen Ebenen eine Verbesserung bewirkt: Sie sind mit insgesamt 180 ha Größe nutzbare Grün- und Freiräume sowie Sport-, Spiel- und Begegnungsorte. Sie haben den Menschen der jeweiligen Quartiere und darüber hinaus Räume für Ruhe, Erholung und Umwelterfahrung geschenkt.

Nach 50 Jahren Bedeutung der Freiflächen geändert

Das Integrierte Handlungskonzept hatte zum Ziel, die Revierparks zwischen Duisburg und Dortmund nach fast 50 Jahren Existenz zu renovieren und zu modernisieren. Dabei war den gesellschaftlichen, sozialen, ökonomischen und



Bildungspolitik ist die beste Sozialpolitik. Sie ist auch die beste Wirtschaftspolitik, die beste Klimaschutzpolitik.

Prof. Dr.
Jutta Allmendinger,
deutsche Soziologin,
Berlin.

ökologischen Veränderungen Rechnung zu tragen. Das InHK diente als Basis für eine abgestimmte Weiterentwicklung und zur Akquise von Fördermitteln aus dem Programmaufruf »Grüne Infrastruktur« der EU³. Dies war eine komplexe Aufgabe: fünf Standorte, verschiedene Städte, Betreiber, Akteure und Stakeholder – und ein knapper zeitlicher Rahmen.

Die Revierparks hatten eine robuste Grundstruktur und ein funktionierendes Konzept. Zu reagieren war vor allem auf veränderte Freizeitansprüche; ebenso galt es, die Biodiversität in Flora und Fauna zu erhöhen und Ökosystemleistungen⁴ sicherzustellen sowie eine Verbesserung der Resilienz im Hinblick auf Klimaveränderungen. Ein weiterer Teil des Konzepts war die (Umwelt-)Bildung. Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit und dem hohen Anteil an unter 18-jährigen in den direkten Einzugsbereichen sollten die Revierparks mit außerschulischen Bildungsangeboten und neuen Begegnungsformaten Mehrwerte für ihr Umfeld generieren.



Collage Übernachtung.

³ Parallel zu Erstellung des InHK's wurden weitere Förderaufrufe wie »Starke Quartiere, starke Menschen«, »Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)« und Mittel der Städtebauförderung im Fokus. Umgesetzt wurde der Umbau der Parks später im Schwerpunkt mit Mitteln der »Grünen Infrastruktur« (EFRE.NRW)

⁴ saubere Luft, Klimaregulierung, Bestäubung etc.

Gemäß dem Programm »Bildung für nachhaltige Entwicklung« wurden Ideen formuliert, die diese Ziele stärken. Ebenso sollten die Revierparks sowohl präventiv als auch nachhaltig soziale Ausgrenzung bekämpfen. Es waren fünf Handlungsfelder konzipiert, die bisher leider nicht in Gänze umgesetzt wurden.

- | Labore als außerschulische Bildungsorte: jeder Revierpark erhält ein themenspezifisches Labor.
- | Fieldworker, die wie Quartiersmanager den Park bekannt machen, Labore betreuen und Kurse zur Weiterbildung oder Parkfeste organisieren.
- | Übernachtungsmöglichkeiten für (Tages-) Touristen, als Qualifizierungsangebote für Menschen mit erschwertem Zugang zum regulären Arbeitsmarkt.
- | Urban cultural farming: Menschen aus unterschiedlichen Kulturen gärtnern zusammen und verarbeiten die Ernte bei gemeinsamen Festen.
- | Food Labor: Kochen unter Anleitung mit Zutaten aus den Gemeinschaftsgärten.

Hinzu kam die heute selbstverständliche Forderung zur Schaffung barrierefrei nutzbarer Freiräume, die allen Menschen inklusive Angebote machen – in den 1970er-Jahren war das noch kein Thema gewesen.

Revierparks heute: grüne »Lungen«, Orte sozialer Teilhabe, Habitate für Flora und Fauna

Unser Konzept basierte darauf, jedem Park ein eigenes Profil zuzuweisen. Jeder Revierpark setzt auf seine jeweils besonderen Begabungen. In der Zusammenschau ergibt sich ein regionales Gesamtbild. Die entsprechenden Mottos der Parks dienen heute weitgehend als Slogans und Untertitel in der Außendarstellung.

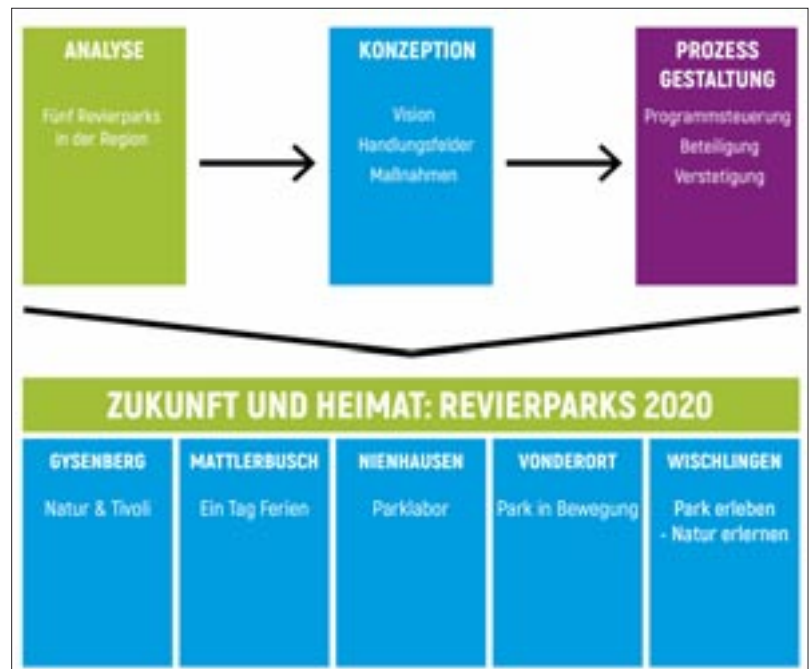
Das Integrierte Handlungskonzept fand bei den Fördergebern lobende Erwähnungen und besicherte dem Regionalverband Ruhr als Träger der Revierparks für die Umsetzung mehr als 28 Millionen Euro aus dem EFRE-Topf⁵.

Und nach dem Umbau? Ein Resümee an einem Tag im ausgehenden Winter mit ersten Sonnenstrahlen im Revierpark Gysenberg in Herne zeigt einen gut besuchten Park: Familien, Spaziergänger:innen mit und ohne Hund und Leute, die Sport treiben. Am Eis- und Imbisswagen ist viel Betrieb; die Stimmung im Park ist friedlich und gelöst. Mit den Revierparks wurden wohnungsnahe und artenreiche Erholungsorte geschaffen, die kostenlos und niedrigschwellig sind. Die Revierparks fungieren als grüne Lungen und fördern ein gesundes städtisches Umfeld. In Bezug auf die soziale Integration tragen die Parks durch barrierefreie Gestaltung und vielfältige Freizeitangebote zur sozialen Teilhabe bei und schaffen Begegnungsorte für Menschen unterschiedlicher sozialer und kul-

tureller Hintergründe. Darüber hinaus wurden durch die Revitalisierung und Erhöhung der Biodiversität nicht nur die Grünflächen aufgewertet, sondern auch ökologische Funktionen wie Klimaregulierung und Luftreinhaltung gestärkt. Mit neuen Attraktionen wie Naturerlebnispfaden, Spielplätzen und Umweltbildungsprogrammen bieten die Parks wertvolle Lern- und Freizeitmöglichkeiten für Kinder.

Die Revierparks sind eine einzigartige Erfindung und ein starkes Zeichen der Landschaftsarchitektur. Das galt zu ihrer Entstehungszeit in den 1970er-Jahren⁶ und gilt heute, nach der umfangreichen und gelungenen Renovierung. ◀

Bianca Porath, Landschaftsarchitektin AKNW, DIE PLANERGRUPPE; Essen.



Aufbau des Integrierten Handlungskonzepts

⁵ Förderauftrag »Grüne Infrastruktur NRW« vom Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016
⁶ 1970–1979

HYBRID AUS PLATZ UND PARK IM SO36-KIEZ

Çetin Mert Park, Berlin-Kreuzberg. Gendergerecht, divers, inklusiv? Aktuelle vielfältige Parknutzung spricht dafür

Die **Grünanlage an der Skalitzer Straße** wurde zuletzt Anfang der 1990er Jahre mit Beteiligung der Anwohnenden als »Park an der alten Zollmauer« neugestaltet. Von den derzeitigen Bestandteilen war die markante »Bastion« erhalten, andere Elemente wie z. B. eine Gabionenwand, dahinter liegende »Zimmer« und eine Brunnenanlage waren zum Planungsbeginn nicht mehr oder nur noch fragmentarisch erhalten. Über die Jahre haben sich Fehlnutzungen, wie z. B. Drogenkonsum/-verkauf und Übernachtungen entwickelt und zur Vermüllung und Verwahrlosung beigetragen. Weiterhin hat die politische Wende dazu

Von Alexander Roscher und Jens Henningsen

geführt, dass der Ort vom Stadtrand zum Innenstadtbereich wurde. Statt der ursprünglichen sozialen Kontrolle herrschte Anonymität. Auch die Mitte der 1990er Jahre realisierten Aufwertungsmaßnahmen konnten die Attraktivität nur geringfügig steigern und die grundsätzlichen Defizite für eine Parknutzung nicht beheben. Die soziale Struktur im Kiez hat sich nicht grundlegend geändert, sie ist geprägt von sozialen Gegensätzen mit einem hohen migrantisches Anteil.

In der Auslobung zum kooperativen Wettbewerbsverfahren 2018 wurde festgelegt: »Hauptziele des Vorhabens sind die grund-

Entwurf/Übersichtsplan

© Henningsen Landschaftsarchitekten PartG mbB





Parkteil West, zentraler Zugang von der Skalitzer Straße.

© Lichtschwärmer/Christo Libuda

legende Neugestaltung der gesamten Freifläche mit einer attraktiven Grünanlage im Westen sowie einem adäquaten Stadtplatz an der Blockspitze im Osten, die Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit sowie die Steigerung der Aufenthaltsqualität. Die Konzepterarbeitung soll schrittweise unter Beteiligung von interessierten Bürger:innen, lokalen Akteur:innen und Fachbehörden erfolgen.« Im dicht bebauten Luisenstadt-Viertel spielt der Hybrid aus Platz und Park eine entscheidende Rolle in der Nahversorgung mit Grünflächen. Das ehemals negative Image der Grünfläche aufgrund von Fehl- und Übernutzung sowie die Wahrnehmung als Restfläche im Kreuzberger Kiez sollte mit hoher Anziehungskraft und überregionaler Bedeutung neu interpretiert werden.

Neue Angebote für vielfältige Nutzungsbedürfnisse

Die Aspekte der Gendergerechtigkeit, Diversität und Inklusion wurden in der Aufgabenstellung und bei der Konkretisierung der Aufgabenstellung nicht explizit genannt, sie spielten jedoch bei der extrem heterogenen Nutzungsstruktur im Quartier SO36 eine große Rolle. Neben den unterschiedlichen Altersgruppen mit den Wünschen nach Bewegungsangeboten und Ruhe-zonen galt es, bisherige, eher problematische Nutzungen von Drogenabhängigen oder Menschen ohne Obdach nicht zu fördern bzw. diese zu verhindern. Stattdessen sollten für die übrigen vielfältigen Nutzungsbedürfnisse neue Angebote gefunden werden.

Für die Bewirtschaftung des Parks war die enge Abstimmung mit dem Straßen- und Grünflächenamt wichtig. Neben der Material- und Pflanzenverwendung unter den Gesichtspunkten der Pflege und Unterhaltung wurde großer Wert auf die Einfriedung gelegt. Mit Öffnungs- und Schließzeiten sollen Zerstörungen und Fehlnutzungen minimiert werden. Alle Maßnahmen fanden unter Berücksichtigung nachhaltiger und ökologischer Aspekte statt, wie dem weitestgehenden Erhalt der Bestandsbäume und -sträucher, Versickerung des anfallenden Niederschlagswassers vor Ort sowie der Wiederverwendung von vorhandenen Belägen, Materialien oder Bauteilen. Weiterhin konnte der sensible Umgang mit den vorhandenen Bäumen in der Bauphase durch eine ökologische Baubegleitung sichergestellt werden.

Intensive Partizipation und »Design for All«

Nach dem Wettbewerbserfolg und den weiteren grundlegenden Abstimmungen erfolgten die nächsten Planungs- und Realisierungsschritte, sodass die Gesamtfertigstellung und Eröffnung der neuen Parkanlage schließlich 2024 erfolgte. Im Einzelnen beinhaltet das Projekt folgende Aspekte:

I Adresse. Das abschottende Erscheinungsbild des westlichen Parkteils wurde durch Wegnahme der »Bastion« und Öffnung der Eingangssituationen aufgehoben. Die grundsätzliche Aufteilung von Rasenlandschaft und Spielbereich blieb erhalten; durch eine



© Lichtschwärmer/Christo Libuda

Parkteil Ost, Blick in Richtung Calisthenics-Anlage

gezielte Fassung und Reorganisation wurde diese in ihrer Position gestärkt. Hinzu kam ein klares Parkzentrum mit zugehöriger Erschließungsstruktur. Der Parkbereich erhielt mittels Ergänzung des Bestandszaunes eine umlaufende Einfriedung mit einem großen Schiebtor an der Skalitzer Straße. Der Rücksprung des Gehweges mit anschließender Einfriedung öffnet den Straßenraum und führt zum zentralen Eingang. Im rückwärtigen Parkbereich bildet als begleitendes Element ein Sitzband mit Pflanzflächen die natürliche »Rückenlehne«. Der östliche Parkteil wurde als Kreativ- und Aktivitäts-Hub entwickelt und bildet den neuen Eingang zum SO36-Kiez.

I Struktur. Die unübersichtliche Erschließungsvielfalt des Bestandes wurde durch klare Wegebeziehungen neu geordnet und mittels geeigneter Materialität unterstützt. Nach Abtrag der »Bastion« im Park wurde die bestehende Topografie im Wesentlichen erhalten und – wo nötig – nachgeformt, um die raumprägenden Bäume an ihrem Standort belassen zu können. Als Zäsur zwischen Straße und Park dient eine Sitzstufen- und Treppen-

anlage, welche zu dem ca. 1 m tiefer gelegenen Treffpunkt und Spielplatz führt und den Straßenlärm vom Park zurückhält. Im östlichen Teil wurde die gesamte Fläche – ähnlich des Bestandes – leicht abgesenkt, um den Anschluss zum benachbarten Grundstück zu verbessern. Am Vorplatz verblieb die vorhandene Bordstein-Einfassung entlang der Oranien-/Skalitzer Straße aus Baumschutzgründen, sie wurde instandgesetzt oder ergänzt.

Um möglichst viele Bäume erhalten zu können, wählten wir hier eine Kombination aus Pflanzinseln und weichen Belägen. Um die Entwicklung der übrigen Bäume zu fördern, mussten einzelne weniger vitale entnommen werden. Im Parkbereich erfolgten neue Baumpflanzungen entlang der Mariannen- und Skalitzer Straße, um langfristig einen zusätzlichen zumindest psychologischen Lärmfilter zu generieren.

I Akzeptanz. Eine kurzfristige Rückführung in das Bewusstsein der Anwohnenden wurde durch eine intensive Partizipation erreicht; in der Kinder- und Jugendbeteiligung entstand

die Idee für die thematische Besetzung des Spielplatzes. Die Grünanlage wurde um markante Aufenthaltsbereiche und Treffpunkte für unterschiedliche Nutzungs- und Altersgruppen erweitert und ergänzt (Spielplatz, Fitnessbereich, Sitzbänke, Skatemöbel, Tresen). Der vorhandene Spielplatz wurde in das Gesamtkonzept eingewoben und unter dem in der Kinderbeteiligung entstandenen Thema »Pippi Langstrumpf fliegendes Bett« neugestaltet. Die zwei separaten Parkteile wurden gestalterisch verbunden, um die Nachbarschaft und Identität zu stärken sowie eine bessere soziale Kontrolle zu erreichen. Das Sichtbarmachen der Zusammengehörigkeit der Parkteile Ost und West erfolgte über eine einheitliche Gestaltung des Mobiliars und ein durchgängiges Farbkonzept bei der Pflanzenauswahl und den Einbauten. Unter dem Aspekt des »Design for All« wurden barrierefreie Erschließungen hergestellt.

Name. Mit Fertigstellung des Parks fehlte ein adäquater Name für den Park. Aus der Öffentlichkeit kamen verschiedenste Vorschläge, die den jeweiligen Zugang zum Ort verdeutlichten. Die Expert:innenkommission des Bezirks entschied sich für Çetin-Mert-Park. Çetin Mert war ein Maueropfer, eines der türkischen Kinder, welche in der Spree ertranken und



Ich bin ein Stück
Blume oder ein
Baum. Ich bin einfach
ein Stück Garten.

Herta Hammerbacher,
Gartenarchitektin
(1900–1985)

nicht gerettet wurden. Neben der politischen Dimension spiegelt dieser tragische Fall die gesellschaftliche Situation im Kiez wider.

Nachbetrachtung

Was ist am neuen Park jetzt gendergerecht, divers oder inklusiv? Erkennt man die Aspekte age, gender, ability und class? Die aktuelle vielfältige Parknutzung spricht dafür. Auch wenn die Aspekte nicht explizit gefordert waren, haben sie sich in der Gestaltung niedergeschlagen. Es wurde für die Nutzenden geplant, deren Bedürfnisse berücksichtigt und umgesetzt. Es hat sich eine diverse Nutzung entwickelt. Allerdings hat es auch eine »Verdrängung« von bisherigen Nutzer:innen gegeben. Die als problematisch angesehenen Drogenabhängigen und Obdachlosen finden nicht mehr die gewohnte Ausprägung des Ortes. Hier ist es die Aufgabe der Politik, Angebote und Räume für diese Nutzungsgruppen zu schaffen. ◀

Alexander Roscher, Landschaftsarchitekt bdlA,
Henningsen Landschaftsarchitekten PartG mbB,
Berlin.

Jens Henningsen, Landschaftsarchitekt bdlA,
Henningsen Landschaftsarchitekten PartG mbB,
Berlin.

Parkteil Ost,
Fahrrad-Tresen



WARTEN, BIS MENSCH BETEILIGT WIRD ODER EINFACH ANFANGEN?

Garten, Landschaft & Kultur als Treiber für selbstorganisierte Orts- und Regionalentwicklung im Harz

» **Die Abwanderung insbesondere junger Menschen** und die Integrationen neuer Bevölkerungsgruppen können eine große Herausforderung für strukturschwache ländliche Räume darstellen. Das gilt auch für den niedersächsischen Harz. Der Leerstand und Verfall von Bau- und Gartenkultur sind in der traditionsreichen Mittelgebirgsregion deutlich sichtbare Zeichen des demografischen Wandels. Große wirtschaftliche Umbrüche aus dem Niedergang von Bergbau und Kurwesen gehören zu den gravierenden Ursachen. Der Klimawandel verstärkt die Situation. Das großräumige Fichtensterben sowie der stark rückläufige Wintersport-Tourismus stellen die Region vor zusätzliche Herausforderungen.

Veränderungen bieten aber auch Chancen. Freiräume für Möglichkeiten – im konkreten und im übertragenen Sinne – eröffnen sich dadurch. Im niedersächsischen Harz haben sich engagierte Menschen dazu entschlossen, ihre Belange selbst mitzugestalten. Kunst kann dabei helfen, den Status quo in Frage zu stellen, Räume neu zu sehen und die Normen der Gesellschaft in Frage stellen.ⁱ Gärten und Landschaft sollen deshalb mit Kultur und Kunst eine enge Verbindung eingehen.

Potentiale wertschätzend und ergebnisoffen erkunden

Der Harz verfügt mit seinen Bergwiesen und Wäldern und mit seinem weitverzweigten System aus Teichen und Kanälen des Welterbes Oberharzer Wasserwirtschaft über eine besondere landschaftliche Vielfalt und Biodiversität. Sie hat sich über Jahrhunderte im Zusammenspiel mit dem Bergbau, Kurbetrieb und dem Tourismus entwickelt und spiegelt sich auch in den regionalen Bauweisen wider. Die LEADER-Aktionsgruppe Westharz erkannte dieses Potential und konnte das Niedersächsische

Von Petra Schoelkopf



Es geht um die praktische Widerlegung der vielerorts vorherrschenden Defiziterzählung. Im Idealfall können wir zeigen, wie viel dort, wo vermeintlich nichts oder wenig ist, entstehen kann oder bereits vorhanden ist.

David Adler, Kulturlandbüro Uecker-Randow^{ix}

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und den Niedersächsischen Heimatbund e.V. gewinnen, die Grundlagen für eine Inwertsetzung ab Ende 2021 im Rahmen der handlungsorientierten Untersuchung »Garten- und Landschaftskultur im niedersächsischen Harz als Beitrag zur nachhaltigen Regionalentwicklung – Ansätze, Methoden, Übertragbarkeit« zusammen mit dem Büro freiraumforum erarbeiten zu lassen.ⁱⁱ

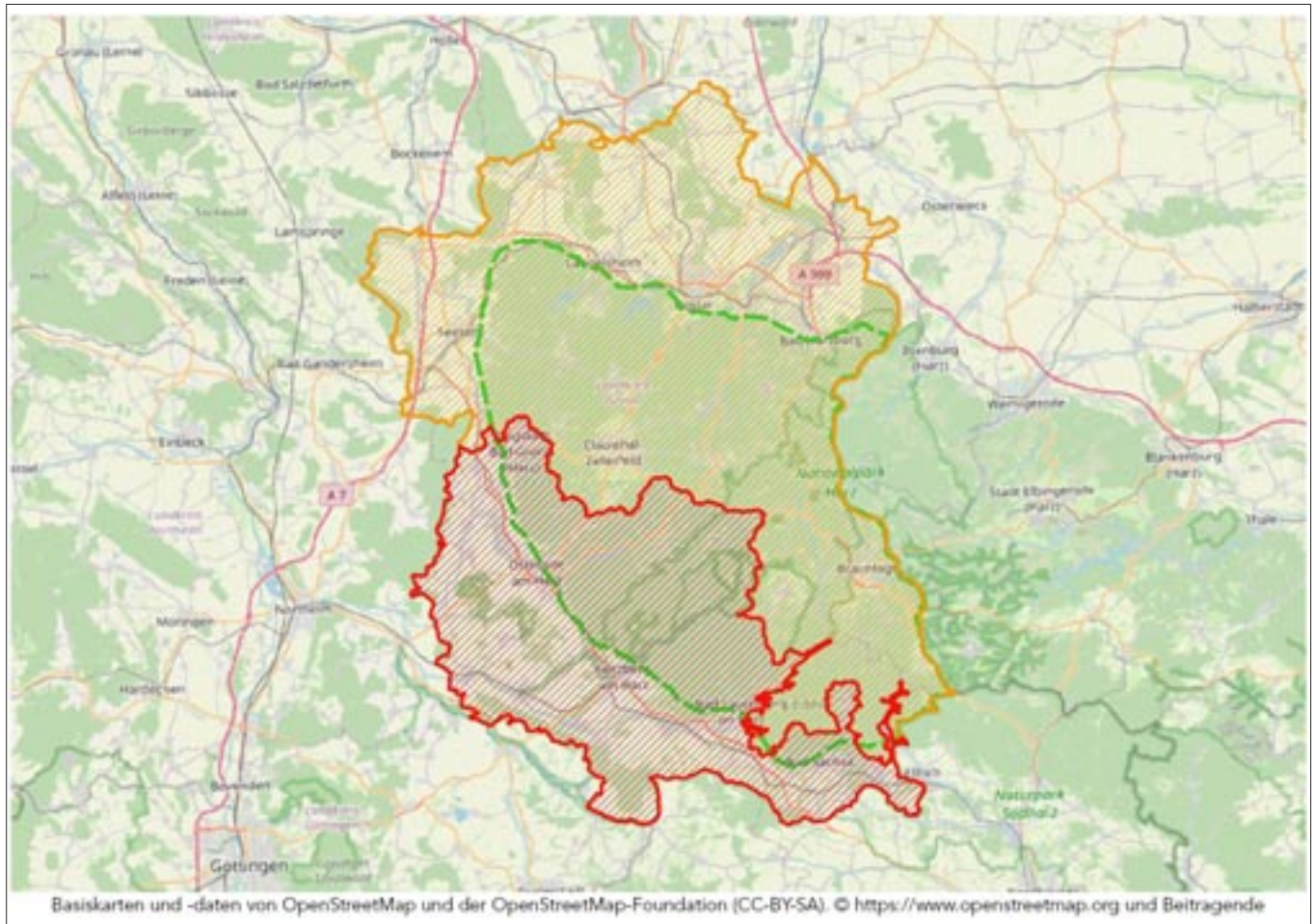
Zum Verständnis der Region wurden Gärten und Landschaft gesichtet und Gespräche mit rund 150 lokal und regional Handelnden im Rahmen einer »wertschätzenden Erkundung« geführt. Ein besonderes Augenmerk wurde in der Untersuchung auf bürgerschaftliches Engagement als Triebfeder für die notwendige Transformation gelegt. Methodisch wurde mit einem lernenden Konzept gearbeitet. So konnten geeignete Ansätze ausprobiert und direkt mit den Menschen an ihre Bedürfnisse und die der Räume angepasst werden. Dies erfordert sehr viel Vertrauen in den Prozess und in die handelnden Personen, führt aber auch im positiven Sinne zu unerwarteten Ergebnissen.

Das Besondere im Harz

Neben der erwarteten, ausgeprägten Landschaftskultur konnten auch ein beachtliches, aber wenig bekanntes, gartenkulturelles Potential und viele Keimzellen des bürgerschaftlichen Engagements gefunden werden.

Die Menschen sehen die Region als »reich an Traditionen und Freiräumen«. Sie empfinden sie aber auch mit dem Niedergang des Bergbaus als »überinszeniert und auserzählt«. Sie fühlen sich herausgefordert und orientierungssuchend. Gleichzeitig sind viele naturräumlich, kulturell und künstlerisch motiviert, sozial engagiert und vor allem »vor Ort zupackend«.

© Schoelkopf/Villena



Das entworfene Leitbild »Hands on Garten-Landschaftskultur Harz!« unterstreicht dies und regt dazu an, die aktive Mitgestaltung als regionale Besonderheit weiter zu fördern. Die herauskristallisierten Handlungsfelder – Erkennen, Bewahren, Vernetzen, Entwickeln und Vermitteln – ermöglichen zukünftig eine strukturierte Herangehensweise. Konkrete Maßnahmen ergaben sich aus den Gesprächen zur Potentialanalyse und zeichnen ein breites Spektrum, womit sich die Region aktuell befasst. Dies reicht von der eigenen Vergegenwärtigung historischer Orte und Kulturlandschaften über die Aneignung von ehemaligen Kurparks bis zur Entwicklung resilienter Mischwälder.

Lebensumfeld nahe Freiräume nehmen durch eine umweltgerechte Entwicklung auch eine besondere Rolle als soziale Orte wie z. B. in Wolfshagen ein. Hier gestalteten Menschen des Ortes einen ehemaligen Kurpark auf eigene Initiative um. In einem kokreativen Prozess im Rahmen der LEADER-Region ersannen sie eine Vision, sprachen Interessierte aktiv an und handelten mit der Verwaltung die Rahmenbedingungen

Das Untersuchungsgebiet setzt sich aus dem Naturraum Harz (grüne Markierung) und dem Harzvorland, das durch die beiden Landkreise Goslar (orangefarbene Markierung) und Göttingen (Altkreis Osterode, rote Markierung) umschlossen wird, zusammen.

aus. Unter der Leitung von Landschaftsarchitekt Martin Rudolf setzten sie ihre Idee von einem Wasser-, Lern- und Bewegungsort zusammen mit Kindern der Grundschule im Hands-on-Ansatz um. Inspiriert davon wurde z. B. unter dem Motto »KurPark-NurPark-FuturPark« in Zusammenarbeit mit regional Handelnden und Studierenden der Hochschule Osnabrück versucht, neue Ideen, auch unter Einbeziehung von Künstlicher Intelligenz, für weitere ehemalige Kurparks zu finden. ▶



© Aller.Land Programmbüro

Bundesprogramm Aller.Land

Gerade die lokal Handelnden sind aber wenig untereinander vernetzt. Ihnen fehlen aus eigener Sicht kreative Anreize und fortwährende Impulse zur Transformation ihres Lebensraumes, die sich aus einer kulturellen Vernetzung und aus einer regionalen Zusammenschau ergeben könnten.

Für das vielfältige Netzwerk, das seit 2021 mit viel gegenseitigem Respekt wächst, wird nun ein kreatives regionales Kulturmanagement unter hauptamtlicher Leitung des Harzklubs e. V. als Projektträger aufgebaut. Ermöglicht wurde dies durch Aufnahme in die Entwicklungsphase des Bundesprogramms Aller.Landⁱⁱⁱ im Jahr 2023, wofür sich die Handelnden der durchgeführten Untersuchung stark eingesetzt hatten.

Das Hands-on-Harz-Kernteam mit

Petra Schoelkopf, freiraumforum, Jonas Mühleck, Regionalmanagement LEADER Westharz, Annett Drache, Harzklub e. V., und Thomas Krueger, Niedersächsischer Heimatbund e. V. (v. l. n. r.) beim Aller.Land-Workshop in Oranienburg.

Frühzeitig beteiligen

Den Menschen der Region sollen aber keine fertigen Projekte zur Partizipation vorgelegt werden. Das Vorhaben will vielmehr alle Menschen befähigen, sich die Frage zu stellen: »Wem gehört die Landschaft?« – oder wie Bernadette Lahengst in Berlin beim Auftakt musikalisch hinterfragte: »Wem gehört die Parkbank? Wem gehört der Park, in dem ich ein Zuhause fand?« Die auf frühzeitige und dauerhafte Beteiligung ausgerichtete Kokreation als methodischer Ansatz wird dabei eine bedeutendere Rolle spielen.^{iv}

Um die häufig in der Beteiligung anzutreffende Verzerrung (Bias) zu minimieren, werden über kompetente Multiplikatorstrukturen wie z. B. den Kulturanker Harz oder den Jugendring Harzland bislang weniger involvierte Zielgruppen wie Kinder und Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigungen oder aus anderen Kulturen, (hoch-)kulturferne Milieus und »Junge Wilde« angesprochen. Sie sollen demokratisches Aushandeln und Mitgestalten in Beteiligungsprozessen von der Ideenfindung, Planung bis hin zur baulichen Entwicklung von Freiräumen am konkreten Ort zusammen mit Kulturschaffenden erproben können. Dabei sind Handelnde auch hinsichtlich ihrer jeweiligen Rolle in partizipativen Veränderungsprozessen nach Schroth anzusprechen.^v

Gerade vor dem aktuellen gesellschaftspolitischen Hintergrund gilt es, den Zusammenhalt der Menschen und die Demokratie auch durch partizipative Regionalentwicklung zu stärken.^{vi}

Lokale Projekte

In die Auswahl der insgesamt zwölf lokalen Projekte kamen Initiativen, die z. B. durch die Potentialuntersuchung oder in den offenen Entwicklungsworkshops in Altenau und Hahnenklee ermittelt wurden.

Zur Umsetzung wurde ein verbindendes Grundmuster mit den vier aufeinander aufbauenden Modulen GEGENWART»VERGANGENHEIT»ZUKUNFT»GEGENWART entwickelt. Der sogenannte »ProVokativePavillon« hat in jeder Phase eine andere Funktion. Er macht den Impuls für alle sichtbar, bietet einen Ort zum Treffen und zum Bergen von Geschichten, lädt zum Visionieren ein und dient als Bauhütte. Im ehemaligen Kurpark Sieber aktivieren Künstler:innen und Jugendliche mittels Graffiti eine Konzertmuschel zum proVokativenPavillon. Außerdem wird z. B. die vernachlässigte Oker-Uferpromenade mit ihrer Industrie- und Atlanten geprägten Geschichte von NO W HERE e. V.^{vii} u. a. durch Side Specific Performance wieder in den Fokus gerückt. Und zum Gedenken an die Zwangsarbeiter:innen des Welterberbergwerks Rammelsberg findet ein Outreach über »forschende Vermittlung« im Außenraum für Studierende und Schulkinder statt.

Kultur ist Kitt unserer Gesellschaft

Sehr engagiert und geschlossen haben sich die Handelnden der Entwicklungsphase bei der Bereisung durch die Aller-Land-Jury präsentiert. Sollte die Aufnahme in die Aller-Land-Umsetzungsphase 2025–2030 nicht gelingen, werden zur Fortführung auf jeden Fall andere Partner und Ressourcen gesucht werden. Perspektivisch wünschenswert wäre die Vernetzung im gesamten Harz, der sich über die Bundesländer Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen erstreckt.

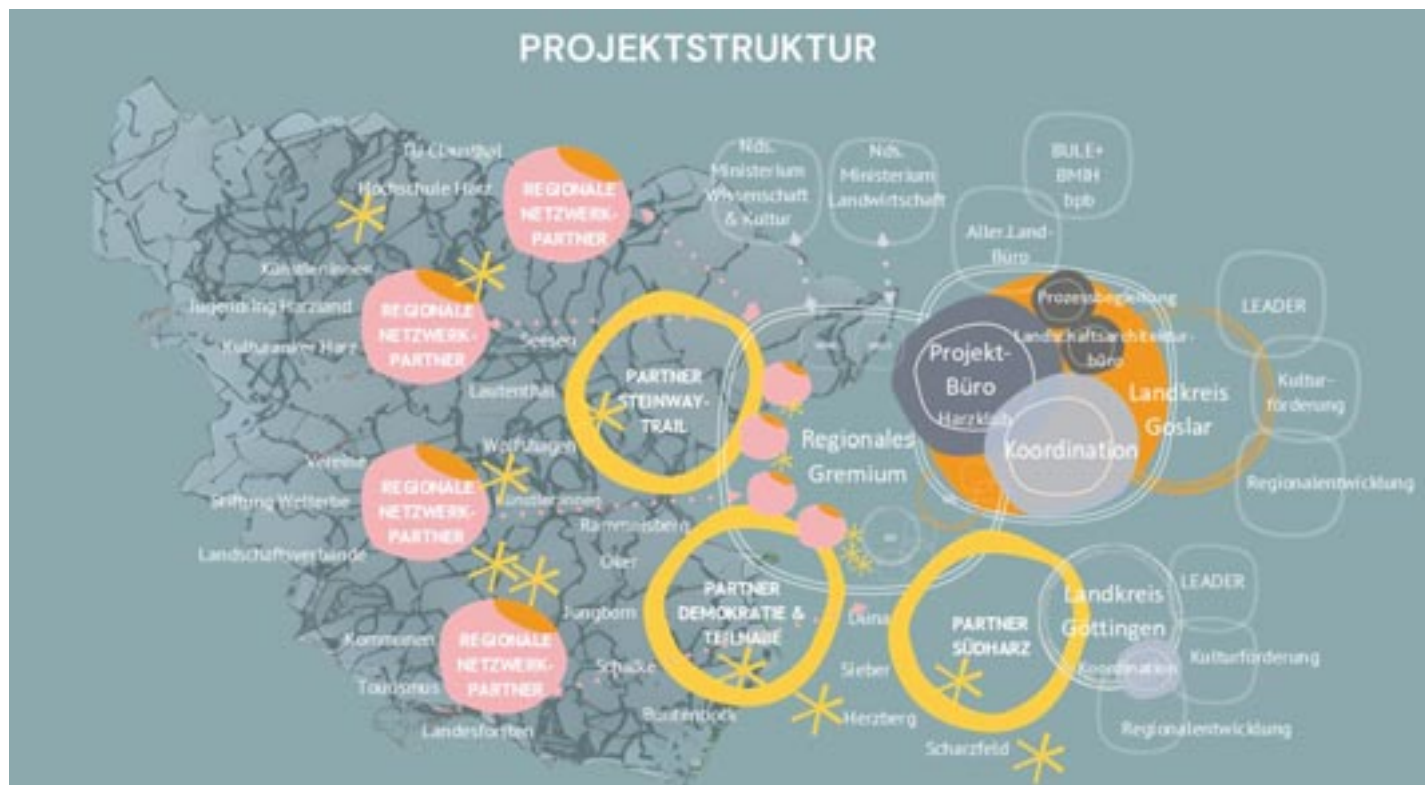
Wenn beim Ansatz »Kultur ist der Kitt unserer Gesellschaft«^{viii} zukünftig auch Garten- und Landschaftskultur selbstverständlich mitgedacht wird, kann eine echte Bereicherung auch in anderen Regionen entstehen. ◀

Petra Schoelkopf, Landschaftsarchitektin bdlA, freiraumforum schoelkopf, Hannover.

- ⁱ »Art should challenge the status quo and question the norms of society.« Kiki Smith
- ⁱⁱ Gefördert aus Zuwendungen des Landes Niedersachsen zur Förderung eines Projektes in der Maßnahme Dorferneuerung nach der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der intergrierten ländlichen Entwicklung (ZILE)
- ⁱⁱⁱ www.allerland-programm.de.
Das Programm »Aller.Land für Kultur, Beteiligung und Demokratie« wird gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie durch die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Programmpartner ist das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). Aller.Land ist Teil des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und regionale Wertschöpfung (BULE plus).
- ^{iv} <https://de.wikipedia.org/wiki/Co-Creation>
- ^v SCHROTH, Fabian; GLATTE, Hannah; SCHRAUDNER, Martina Hrsg. (2020). Horizonte erweitern - Perspektiven ändern. Ländliche Räume als Innovationsräume verstehen und fördern. Verlag Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) des Fraunhofer IAO. Stuttgart. S. 11
- ^{vi} TRAFÖ und DIFU Hrsg. (2024): Neue Ideen und Ansätze für die regionale Kulturarbeit. Handreichung Regionale Kulturarbeit – Teil 2 Vernetzen und Mitgestalten. S. 8
- ^{vii} Verein zur Förderung von Kunst und Kultur, u. a. zur Stärkung von Kunst und Kultur im ländlichen Raum
- ^{viii} Manuela Armentat in TRAFÖ und DIFU Hrsg. (2022): Neue Ideen und Ansätze für die regionale Kulturarbeit. Handreichung Regionale Kulturarbeit – Teil 1 Loslegen. S. 5
- ^{ix} TRAFÖ und DIFU Hrsg. (2024): Neue Ideen und Ansätze für die regionale Kulturarbeit. Handreichung Regionale Kulturarbeit – Teil 2 Vernetzen und Mitgestalten. S. 5

Projektstruktur Hands on Harz! im Rahmen des Aller.Land-Programms.

© Harzklub e. V.





Der Eichenhain-Park mit Teich, Ruhezone und Rundweg; an der rechten Bildkante der Vaidila-Platz.

© Norbert Tukaj

ZUGEHÖRIGKEIT GESTALTEN

Inklusive Erneuerung des Eichenhain-Parks und des Vaidila-Platzes in Klaipėda, Litauen

» **Der Eichenhain-Park und der Vaidila-Platz** wurden in den 1970er Jahren als zentrale öffentliche Räume innerhalb einer zeitgenössischen Wohnsiedlung in Klaipėda, Litauen, entworfen. In den folgenden fünf Jahrzehnten verfielen sie mangels sachgerechter Sanierung: Der Platz verschwand unter »Blech-

Von Justina Muliolytė

lawinen« und der Park verwandelte sich in einen dunklen, trostlosen Ort mit zugewucherten Wegen und nur begrenzten Möglichkeiten für die gemeinschaftliche Nutzung. Im Jahr 2022 wurden beide Orte nach einem sorgfältig geplanten Umgestaltungsprozess erneuert und der Öffentlichkeit wieder zugänglich gemacht. Diese

Transformation fußte auf einer intensiven Bürgerbeteiligung und war geprägt von der Berücksichtigung der Vielfalt des sozialen Gefüges des Viertels. Gleichzeitig wurde die Authentizität, der Charakter des Viertels sorgfältig bewahrt. Das Projekt war der Auftakt einer umfassenden Erneuerung des gesamten Stadtteils und wurde zu einem Beispiel dafür, wie sich postsowjetische Wohnviertel in moderne, inklusive und einladende Räume verwandeln können.

Erneuerung modernistischer Wohnviertel in Litauen

Graue Plattenbausiedlungen aus den 1960er bis 1980er Jahren sind in ganz Europa verbreitet. In Litauen lebt rund zwei Drittel der Bevölkerung in solchen Siedlungen. Viele von ihnen sind gezeichnet von baulichem Verfall, dem Verlust an gestalterischer Qualität und sozialer »Erosion«, was eine städtebauliche Erneuerung dringend notwendig macht. Eine große Hürde besteht darin, dass 98 Prozent der Wohnungen in diesen Vierteln in Privatbesitz sind, was zu langsamen und uneinheitlichen Sanierungen führt.

Der Erneuerungsprozess in Klaipėda begann 2015, als das Stadtplanungsstudio PUPA/Life Over Space eine Vision zur Revitalisierung des

Viertels entwickelte – mit Schwerpunkt auf dem Vaidila-Platz und dem Eichenhain-Park. Die Stadt stellte EU-Fördermittel zur Umsetzung des Plans bereit. Bemerkenswert war die Entscheidung, in ein Wohnviertel aus Sowjetzeiten zu investieren, anstatt sich auf das historische Stadtzentrum oder andere bekannte Orte zu konzentrieren. Dies verdeutlichte die Absicht, oft »abgehängte« Viertel wieder in den Fokus zu nehmen.

Bürgerbeteiligung

Die Bürgerbeteiligung spielte während des gesamten Planungsprozesses eine zentrale Rolle. Keine öffentliche Präsentation, Ideenwerkstatt, Skizzentreffen oder Diskussionsrunde ohne Einladung der Anwohner:innen. Moodboards, Inspirationskarten und physische Modelle der Gebäude, Höfe und öffentlichen Räume machten die Vorschläge, insbesondere für ältere Menschen, greifbarer. Die Bewohner:innen konnten interaktiv teilnehmen – sie verschoben kleine Häuser oder Bäume in den Modellen, kombinierten Vorschlagskarten und gaben direktes Feedback. Eine Projektwebseite ermöglichte Zugang zu Materialien, Abstimmungen und Rückmeldungen. Alle Projektphasen – von der ersten Analyse bis zu den finalen Details –

Verschiedene Parkbereiche, Spielplätze und Ruhezone sind durch einen Rundweg miteinander verbunden – ideal zum Spazierengehen, Radfahren, Inline-Skaten oder einfach nur zum Beobachten von Menschen.



© Norbert Tukaj



© Norbert Tukaj

Restaurierte Holzskulptur Vaidila, Aitvaras und Bildukas auf dem Vaidila-Platz, erinnern an die Geschichte Klaipėdas aus den 1960er Jahren.

wurden offen kommuniziert und diskutiert und ergaben für die Planung wichtige Rückschlüsse.

Dem ersten Workshop im Rathaus blieben die Bürger:innen noch fern, weshalb nachfolgende Veranstaltungen in die Bibliothek verlegt wurden, im doppelten Sinne näher an den Nutzer:innen. Die Beteiligung stieg deutlich. Es zeigte sich auch, dass unterschiedliche Altersgruppen eine unterschiedliche Ansprache benötigen: Während Berufstätige Informationen online verfolgten, kamen ältere Bewohner:innen eher zu Treffen, von denen sie durch Ankündigungen an ihren Haustüren oder am schwarzen Brett lasen. Besonders effektiv erwiesen sich persönliche Anrufe bei aktiven Gemeindemitgliedern.

Diese Form der Bürgerbeteiligung war im Jahr 2015 in Litauen noch sehr neu. Das Projekt trug somit dazu bei, eine Kultur der Mitwirkung aufzubauen und ermöglichte es dem Planungsteam, neue Methoden und Instrumente zu entwickeln, die später auch in anderen litauischen Städten zum Einsatz kamen.

© Norbert Tukaj



Parkanlagen für alle

Der Eichenhain-Park und der Vaidila-Platz befinden sich in einem der am dichtesten besiedelten Gebiete Klaipėdas und sind von Plattenbauten umgeben, in denen vor allem ältere und alleinlebende Menschen wohnen. Daher war es besonders wichtig, Orte zu schaffen, an denen Menschen sich treffen, austauschen und Zeit im Freien verbringen können.

Der Eichenhain-Park besteht aus zwei unterschiedlichen Bereichen – einem aktiven und einem ruhigen. Auf der einen Seite befindet sich ein Bereich mit Sportfeldern, Fitnesszonen und Spielplätzen für verschiedene Altersgruppen. Während Sportplätze eher bei Jungen im Teenageralter beliebt sind, treffen sich gleichaltrige Mädchen in ihrer Freizeit lieber in den Parkanlagen. Die andere Seite des Parks bietet eine ruhige Atmosphäre mit Teichen, heimischen Vogelarten, sonnigen oder schattigen Sitzinseln und Blumenbeeten. Ein durchgehender Rundweg zum Radfahren und Spazieren schlängelt sich zwischen den alten Eichen und den umliegenden Wohnhäusern hindurch und verbindet

Bänke für Zusammenkünfte am Vaidila-Platz.



kleinere Wege und Erholungszonen. Dieser Rundweg wurde schnell zum beliebten Treffpunkt – nicht nur für sportliche Betätigung, sondern auch zum Plaudern, Beobachten und für Begegnungen mit den Nachbar:innen.

Erhalt einzigartiger Qualitäten

Im Kontrast zur grünen Parklandschaft steht das urbane Zentrum des Viertels – der Vaidila-Platz. Er wurde als Teil eines beispielhaften sowjetischen Wohnviertels gebaut und stellt ein seltenes Ensemble litauischer Moderne mit Einflüssen aus der Volkskunst dar. Die ursprüngliche Gestaltung enthält Holzskulpturen heidnischer Gestalt, Basreliefs und verzierte Fassaden. Obwohl sowjetische Architektur in Litauen oft unbeliebt ist, zeigten Gespräche mit Bewohner:innen eine starke Wertschätzung dieser historischen Elemente. Daher wurde ihr Erhalt zu einem zentralen Bestandteil der Erneuerung.

Bei der Planung wurde der ursprüngliche rechteckige Grundriss des Platzes beibehalten und gleichzeitig neue Aktivitätsbereiche geschaffen: Spielplätze, ein Tanzbrunnen, eine Bühne, ein Fahrradweg und zusätzliche Grünflächen. Der alte Brunnen mit den heidnischen Skulpturen – Vaidila, Aitvaras und Bildukas – wurde restauriert. Besonders hervorzuheben sind die individuell gestalteten, modularen Bänke, die bei älteren Anwohner:innen sehr beliebt sind, da sie das gesellige Beisammensein in der Nähe der eigenen Wohnung ermöglichen. Die Bühne hat sich unter Jugendlichen als Kulisse für TikTok-Tanzvideos etabliert. Alle Bereiche sind über breite, barrierefreie Wege für Kinderwagen, Rollstühle und Fahrräder miteinander verbunden.

Der Vaidila-Platz wurde 2022 von der Litauischen Vereinigung der Landschaftsarchitekten als bester öffentlicher Raum des Jahres ausgezeichnet.

Ein Modellprojekt für zukünftige Stadterneuerung

Die Erneuerung des Eichenhain-Parks und des Vaidila-Platzes zeigt, wie kreative Planung öffentlicher Räume ältere Wohnviertel mit neuer Vitalität erfüllen kann. Der Park entwickelte sich zu einem beliebten Treffpunkt, und der Platz erlangte seine Funktion als lebendiges urbanes Zentrum zurück. Diese Transformation leitete eine umfassendere Erneuerung des Stadtteils ein und wandelte dessen Image von »vergessen« zu »begehrt«. Durch die Bewahrung des modernistischen Planungskonzepts und die Schaffung inklusiver, aktiver und einladender Räume für alle Generationen stellt das Projekt ein Vorbild für die Revitalisierung ähnlicher Viertel in Litauen und darüber hinaus dar. ◀

Justina Muliulytė, Stadtplanerin, PUPA Life over space, Vilnius.