

Vertiefungsarbeit Moms in Science / Architecture

ETH Zürich

D-ARCH

Professur für Konstruktionserbe und Denkmalpflege

Prof. Dr.-Ing. Silke Langenberg

Dr. Regine Hess

Semesterzahl: 10

Viele Studentinnen, keine Chefinnen?!

Eine Aufklärungskampagne für mehr Frauen

in Führungspositionen

FS 22

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
I. Verhältnis der Geschlechter in der Architekturbranche	6
A. Ausbildung an der ETH Zürich und der EPFL.....	6
B. Führungspositionen in den Architekturfakultäten der ETH Zürich, der EPFL und im deutschsprachigen Raum.....	9
C. Zwischenfazit.....	11
II. Gründe für das Ungleichgewicht der Geschlechter.....	13
A. Berufskultur in der Architekturbranche.....	13
B. Architektur als traditionell behaftete Branche.....	15
C. Vereinbarkeit von Familie und Karriere an den Architekturfakultäten der ETH Zürich, der HM und der TUM	16
D. Zwischenfazit	18
III. Lösungsansätze für einen Ausgleich der Anzahl weiblicher Studierenden und Führungspersonen	19
A. Attraktivitätssteigerung von Führungspositionen für Frauen in der Architektur hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Karriere	19
a. Staatliche Massnahmen in der Schweiz nach dem Gleichstellungsgesetz..	19
b. Massnahmen der Wirtschaft an der ETH Zürich.....	20
B. Aufklärung über das Ungleichgewicht von weiblichen Studierenden und Führungspersonen an der ETH Zürich	22
a. Netzwerke für Berufstätige	22
b. Verschiedene Angebote für Studierende	22
c. Anlässe und Informationen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger	24
E. Zwischenfazit.....	26
IV. Kampagne für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger für mehr Frauen in Führungspositionen in der Schweiz	27
A. Grundlage für die Studienwahl.....	27

B. Format und Entwurf der Kampagne	27
Schluss	30
Literaturverzeichnis	33
Abbildungsverzeichnis.....	36

Einleitung

Im Architekturstudium ist fast die Hälfte aller Studierenden weiblich, an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Lausanne (EPFL) waren es zeitweise sogar mehr als die Hälfte.¹ Doch trotz dem steigenden Anteil an Architekturstudentinnen bleiben die Führungspositionen in der Praxis als Inhaber eines Büros oder im akademischen Bereich als Professorin oder Professor männlich dominiert.² Somit spiegelt sich der hohe Anteil an Studentinnen nicht in den Führungspositionen der Berufswelt wider: Das Verhältnis der Geschlechter in Kaderpositionen der Berufswelt ist auch an den Schweizer Spitzenuniversitäten unausgewogen.

Die Differenz der Anzahl weiblicher Studierenden und Führungspersonen wird ergründet. Mithilfe der Analyse der Anteile der Geschlechter von Studierenden an den Architekturfakultäten der Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) – der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH Zürich) und der EPFL – soll die momentane Situation festgestellt werden. Daraufhin werden die Erkenntnisse mit den Ergebnissen der Untersuchungen von Führungspositionen im akademischen und praxisorientierten Bereich abgeglichen. Dabei liegt der Fokus der akademischen Führungspositionen auf der ETH Zürich und der EPFL sowie bei den praxisorientierten auf dem deutschsprachigen Raum.

Anhand verschiedener Quellen werden Gründe für die Differenz der Anzahl Studentinnen und weiblicher Führungspersonen behandelt. Die Gründe sind untereinander stark verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Hierbei wird der Fokus auf die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Karriere gerichtet.

Anschliessend werden Lösungsansätze mit dem Ziel des Ausgleichs der Anzahl weiblicher Studierenden und Führungspersonen untersucht. Dabei wird zwischen Massnahmen der Attraktivitätssteigerung von Führungspositionen in der Architekturbranche und der Aufklärung über das Ungleichgewicht von weiblichen Studierenden und Führungspersonen unterschieden. Vorhandene Kampagnen und Massnahmen werden analysiert. Dabei fällt auf, dass Aufklärungskampagnen des Architekturdepartements (D-ARCH) der ETH

¹ Vgl. EPFL 2020, S. 4.

² Vgl. Eichinger, Schuldt 2020, S. 1–2.

Zürich für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger auf Informationen zum Studienablauf beschränkt sind. Durch die Erarbeitung einer Aufklärungskampagne für potenzielle Studierende im Alter von 18 bis 24 Jahren bezüglich des Ungleichgewichts der Studentinnen und weiblichen Führungspositionen wird ein Vorschlag für eine solche Massnahme entwickelt.

Im ersten Kapitel wird mithilfe der vergleichenden Methode auf die heutige Situation der Anteile der Geschlechter in der Architekturbranche eingegangen. Zuerst werden Daten der Studierenden der Architekturfakultäten des ETH-Bereiches analysiert. Anschliessend werden Fakten zu den Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich und in der Praxis untersucht. In den folgenden Kapiteln zu den Gründen und Lösungsansätzen der Differenz der Anzahl weiblicher Studierenden und Führungspersonen werden die monographische und die vergleichende Methode eingesetzt.

I. Verhältnis der Geschlechter in der Architekturbranche

A. Ausbildung an der ETH Zürich und der EPFL

Der ETH-Bereich umfasst nebst der ETH Zürich und der EPFL die Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (Eawag), die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL), die Eidgenössische Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (EMPA) und das Paul Scherrer Institut (PSI).³ Da das Architekturstudium an der ETH nur an den Hochschulen ETH Zürich und an der EPFL abgelegt werden kann, beschränkt sich die Analyse der Ausbildung auf die Daten dieser beiden Bildungsinstitutionen. Der gesamte ETH-Bereich verfolgt eine Gender-Strategie, in welcher unter anderem ein Monitoring der Geschlechteranteile durchgeführt wird. Die Ergebnisse der Architekturfakultäten sind auf den jeweiligen Webseiten der Schulen einzusehen.

Studienkategorie	Departeme..	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BSc	Architektur	44%	44%	44%	44%	44%	44%	45%	45%	48%	48%	49%	48%
MSc	Architektur	43%	42%	41%	39%	41%	41%	39%	42%	43%	44%	46%	46%
Dok	Architektur	38%	43%	41%	42%	44%	43%	46%	46%	46%	44%	40%	41%

Abbildung 1: Anteil der weiblichen Studierenden am D-ARCH der ETH Zürich

Auf der Webseite der ETH Zürich sind die Daten zu den Studierenden des Bachelor-, Master- und des Doktorstudiengangs interaktiv vorhanden und reichen bis ins Jahr 2010 zurück.⁴ Im Folgenden werden die Kennzahlen der letzten elf Jahre von 2010 bis 2021 bezüglich der Anteile der Geschlechter an der Architekturfakultät der ETH Zürich betrachtet (siehe Abb. 1). Der Anteil der weiblichen Studierenden an der ETH Zürich im Bachelorstudiengang blieb von 2011 bis 2015 konstant auf 44 Prozent. Von 2015 auf 2016 erhöhte sich der Anteil um ein Prozent und blieb bis 2017. 2018 stieg der Anteil auf 48 Prozent und 2020 erreichte der Anteil weiblicher Studierenden den Höhepunkt mit 49 Prozent. 2021 sank der Anteil wieder auf 48 Prozent. Im Masterstudiengang ist der Anteil der Studentinnen durchgehend geringer als im Bachelorstudiengang. In den Jahren 2013 und 2016 geriet der Anteil knapp unter 40 Prozent. Von 2020 bis 2021 sind 46 Prozent

³ ETH Zürich, *ETH-Bereich*, <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/organisation/eth-bereich.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁴ ETH Zürich, *Studierende*, <https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/zahlen-und-fakten/studierende.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

aller Master-Studierenden weiblich, was der Höchstwert des betrachteten Zeitraums ist. Hingegen erreichte der Anteil Frauen im Doktorstudium (Dok) im Zeitraum von 2016 bis 2018 mit 46 Prozent den Höhepunkt. 2019 sank der Wert um zwei Prozent und fiel 2020 auf 40 Prozent. 2021 stieg der Anteil Doktorandinnen auf 41 Prozent.

An der EPFL wird ebenfalls das Gender Monitoring durchgeführt und die Ergebnisse können auf ihrer Webseite⁵ heruntergeladen werden. Die Architekturfakultät (AR) ist Teil der School of Architecture, Civil and Environmental Engineering (ENAC) und wird mit zwei weiteren Fakultäten, dem Bau- und dem Umweltingenieurwesen, im online verfügbaren Bericht verglichen. Wie beim Gender Monitoring der ETH Zürich reichen die Daten im vorangegangenen Bericht aus dem Jahr 2020 bis ins Jahr 2010,⁶ jedoch begrenzen sich Daten des neuen Berichtes aus 2022⁷ und der interaktiven Webseite bis auf das Jahr 2012.⁸

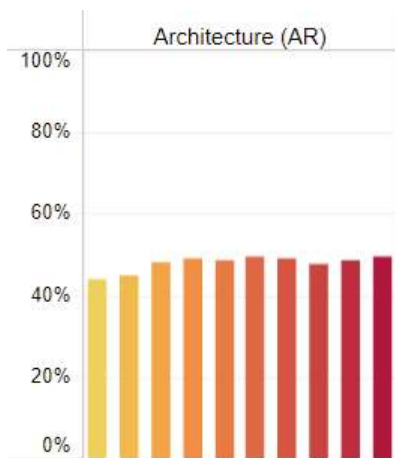


Abbildung 2: Anteil der weiblichen Bachelor-Studierenden an der EPFL von 2012–2021

Im Bachelor des Architekturstudiums waren 2010 45 Prozent Studentinnen angemeldet.⁹ Von 2013 bis 2015 stieg der Anteil an (siehe Abb. 2). 2017 erreichte der Anteil Studentinnen den Höhepunkt mit 50 Prozent und zeichnete somit einen höheren Prozentsatz auf als die ETH Zürich in diesem Jahr mit 45 Prozent (siehe Abb. 1). Ab 2017 sank der Anteil wieder und 2019 befanden sich noch 48 Prozent weibliche Studierende an der EPFL (siehe Abb. 2). 2020 stieg der Anteil auf 49 Prozent und im Jahr 2021 erreichte der Anteil Studentinnen wie im Jahr 2017 50 Prozent.¹⁰

⁵ EPFL, *Gender Monitoring*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

⁶ Siehe EPFL 2020.

⁷ Siehe EPFL 2022.

⁸ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

⁹ Vgl. EPFL 2020, S. 3.

¹⁰ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, (wie Anm. 8).

Der Masterstudiengang verzeichnete 2010 46 Prozent weibliche Studierende.¹¹ Während 2017 im Bachelorstudiengang die Hälfte aller Studierenden weiblich war, waren es im Masterstudiengang 44 Prozent (siehe Abb. 3). 2019 war die Mehrheit der Studierenden mit 52 Prozent weiblich, womit ein neuer Höchstwert der Architekturfakultäten der ETH Zürich und EPFL erreicht wurde. 2020 sank der Anteil auf 45 Prozent und im Jahr 2021 waren noch 43 Prozent Studentinnen angemeldet.¹²

Im Doktorstudium an der EPFL wurden 2010 55 Prozent weibliche Studierende verzeichnet. Der Prozentsatz stieg im folgenden Jahr 2011 noch weiter an.¹³ Daraufhin sank der Anteil weiblicher Studierenden und war 2017 mit 44 Prozent auf dem tiefsten Wert der angegebenen Jahre (siehe Abb. 4). Ab 2018 erhöhte sich die Anzahl weiblicher Teilnehmer des Studienganges und bildete 2019 mit 53 Prozent und 2020 mit 58 Prozent die Mehrheit. Im Jahr 2021 sank der Anteil der Frauen auf 57 Prozent.¹⁴

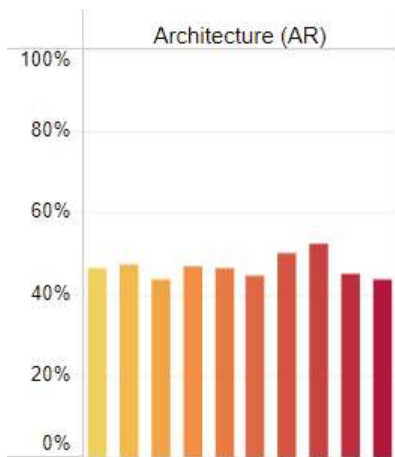


Abbildung 3: Anteil der weiblichen Master-Studierenden an der EPFL von 2012–2021

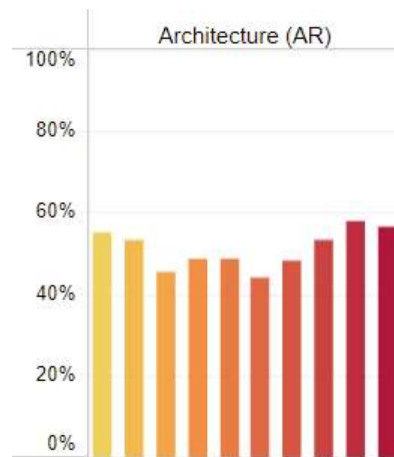


Abbildung 4: Anteil der weiblichen Doktor-Studierenden an der EPFL von 2012–2021

¹¹ Vgl. EPFL 2020, S. 4.

¹² EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

¹³ Vgl. EPFL 2020, S. 5.

¹⁴ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, (wie Anm. 12).

B. Führungspositionen in den Architekturfakultäten der ETH Zürich, der EPFL und im deutschsprachigen Raum

Die Analyse beschränkt sich auf Führungspositionen im Praxis- und im wissenschaftlichen Bereich. Ersteres befasst sich mit selbstständigen Personen mit Vorgesetztenfunktion oder in der Unternehmensleitung eines Architekturbüros. Zweiteres fokussiert sich auf Professorinnen und Professoren an den Architekturfakultäten der ETH Zürich und der EPFL.

		2006	2007	2008	2009	2016	2015	2014	2017	2013	2010	2012	2011	2018	2019	2020
FP*	Proportion of Women in %	3.9	7.5	11.9	11.4	9.4	12.0	11.7	10.5	11.6	11.5	11.5	10.4	14.8	18.0	22.6
	Women	1.0	1.9	3.0	3.0	2.6	3.5	3.5	3.1	3.5	3.0	3.5	3.0	4.6	5.7	7.4
	Men	24.8	23.8	22.3	23.3	24.9	25.6	26.5	26.3	26.7	23.1	26.7	25.9	26.6	25.9	25.4

Abbildung 5: Anteil der weiblichen Vollprofessorinnen an der ETH Zürich D-ARCH von 2006–2020

Das Equality Monitoring auf der Webseite der ETH Zürich enthält Statistiken je nach Departement. Die prozentualen Angaben bei der Geschlechterverteilung der Vollprofessorinnen und Vollprofessoren reichen von 2006 bis 2020 (siehe Abb. 5). Im Jahr 2006 befanden sich 3,9 Prozent Vollprofessorinnen am Departement. Der Anteil Frauen stieg bis 2015 auf zwölf Prozent. Ab 2011 stieg der weibliche Anteil von 10,4 Prozent bis 2020 auf 22,6 Prozent.¹⁵

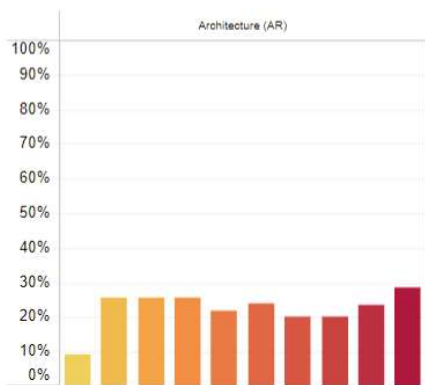


Abbildung 6: Anteil der weiblichen Vollprofessorinnen an der EPFL von 2012–2021

Im Jahr 2012 waren 9 Prozent Vollprofessorinnen an der EPFL AR (siehe Abb. 6), was der Tiefstwert der Grafik ist. Von 2013 bis 2015 blieb der Anteil von 25 Prozent konstant, sank aber 2016 auf 22 Prozent. 2017 erreichte der Anteil Vollprofessorinnen 24 Prozent, woraufhin wieder eine Senkung auf 20 Prozent 2018 und 2019 zu sehen ist. 2020 stieg der Anteil auf 23 Prozent und erreichte 2021 29 Prozent, den Höchstwert der Grafik.¹⁶

¹⁵ ETH Zürich, *Equality Monitoring. Department Reports. D-ARCH*, <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/equality-monitoring.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹⁶ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

In einer Untersuchung von verschiedenen Münchner Architekturbüros im Entwurf des Hochschulmagazins der Hochschule München (HM) wurde die Geschlechterverteilung in der Unternehmensleitung und unter den Angestellten analysiert.¹⁷ Dafür wurden die Daten von sechs verschiedenen Büros ausgewertet. Keines der Büros wird ausschliesslich von einer oder mehreren Frauen geleitet. Drei der sechs Büroleitungen sind teilweise mit Frauen besetzt, die andere Hälfte ist durchgehend männlich. Von insgesamt 51 Führungspositionen der untersuchten Büros sind acht Positionen oder 15.69 Prozent weiblich besetzt. Hingegen ist fast die Hälfte aller Angestellten weiblich: 315 von 645 sind Frauen,¹⁸ was 48,84 Prozent ausmacht. Somit wird eine Position als Angestellte rund drei Mal häufiger weiblich besetzt als eine Führungsposition.

Schweizweit wird die Verteilung der Geschlechter in der Architektur in den letzten Jahren wenig dokumentiert. Das zeigt die offizielle Webseite des Architects' Council of Europe (ACE).¹⁹ Hier sind Daten zu der Architektenbranche europaweit bis ins Jahr 2020 einsehbar. Das ACE ist eine Non-Profit-Organisation und möchte die Wertschätzung der Architektur europaweit stärken. Daten, wie beispielsweise hinsichtlich der Geschlechterverteilung, werden von jedem europäischen Land auf der Webseite²⁰ und in einem jährlichen Bericht²¹ veröffentlicht. Die Daten aus der Schweiz begrenzen sich auf das Jahr 2014: Vor acht Jahren waren 73 Prozent der Schweizer Architekten männlich.²² Im Vergleich dazu waren im gleichen Jahr 2014 im gesamten europäischen Raum 61 Prozent der Architekten männlich, 2020 waren es 58 Prozent.²³ Der prozentuale Anteil der Geschlechter in der Architektur gleicht sich im europäischen Raum langsam an. Die Schweiz war somit zumindest im Jahr 2014 deutlich über dem Durchschnitt, was den männlichen Anteil der in der Architektur tätigen Personen betrifft. In Deutschland wurde der Anteil der

¹⁷ Vgl. Eichinger, Schuldt 2020, S. 1–2.

¹⁸ Ebd., S. 1–2.

¹⁹ Architects' Council of Europe, *ACE Observatory – Gender*, https://aceobservatory.com/A_Gender.aspx?Y=2020&c=Europe&l=EN (abgerufen 28. Juni 2022).

²⁰ Architects' Council of Europe, *ACE Observatory – Gender*, (wie Anm. 19).

²¹ Architects' Council of Europe, *Publications. Annual Report*, <https://www.ace-cae.eu/activities/publications/> (abgerufen 28. Juni 2022).

²² Architects' Council of Europe, *Publications. Annual Report*, (wie Anm. 21).

²³ Architects' Council of Europe, *Publications. Annual Report*, (wie Anm. 21).

Architektinnen 2020 auf 34 Prozent geschätzt.²⁴ Es handelt sich hierbei jedoch um Architekten insgesamt und nicht nur um solche in Führungspositionen.

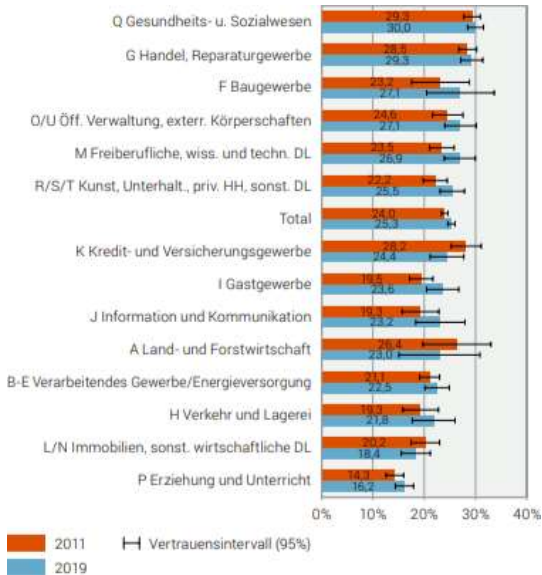


Abbildung 7: Frauen mit Führungspositionen nach Wirtschaftsabschnitt

Genauere Daten zu Führungspositionen in der Architekturbranche in der Schweiz sind nicht zu finden. Das Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlichte 2020 eine Analyse zur Erwerbsbeteiligung der Frauen in den Jahren 2010 bis 2019.²⁵ Darunter befindet sich eine Analyse zum Anteil von Frauen in Führungsfunktionen in verschiedenen Wirtschaftssektoren (siehe Abb. 7). Im Sektor der «Immobilien und sonstigen Dienstleistungen», wozu auch die Architekturbranche gehört, sind im Jahr 2019 18,4 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt (siehe Abb. 7).²⁶

C. Zwischenfazit

Während des Studiums an den Architekturfakultäten der ETH Zürich und der EPFL ist die Geschlechterverteilung auf der Bachelorstufe mit 50 Prozent weiblicher Studierenden an der EPFL²⁷ und 48 Prozent an der ETH Zürich²⁸ 2021 ausgeglichen. Im Masterstudium gibt es mit 43 Prozent Studentinnen an der EPFL²⁹ und 46 Prozent an der ETH Zürich³⁰ bisher nur einen annähernden Ausgleich. Auf der Doktorandenstufe ist ein grosser Unterschied bei den Architekturfakultäten des ETH-Bereiches zu sehen; an der ETH Zürich ist

²⁴ Vgl. Architects' Council of Europe 2021, S. 13.

²⁵ Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2020, S. 9.

²⁶ Ebd., S. 9.

²⁷ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

²⁸ ETH Zürich, *Studierende*, <https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/zahlen-und-fakten/studierende.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

²⁹ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, (wie Anm. 27).

³⁰ ETH Zürich, *Studierende*, (wie Anm. 28).

für 2021 ein Anteil von 41 Prozent Frauen verzeichnet,³¹ während mit 57 Prozent an der EPFL³² die Mehrheit Doktorandinnen sind.

In den Führungspositionen im wissenschaftlichen und praxisorientierten Bereich ist kein annähernder Ausgleich zu sehen: Nur ein Bruchteil ist weiblich besetzt. Der Anteil von Professorinnen befindet sich unter 30 Prozent, und derjenige der selbstständigen Frauen mit Führungsfunktionen liegt durchgehend unter 20 Prozent. An der EPFL waren 2020 23 Prozent aller Vollprofessorinnen und Vollprofessoren der Architekturfakultät weiblich und der Anteil stieg 2021 auf 29 Prozent.³³ Im D-ARCH der ETH Zürich waren 2020 22,6 Prozent Vollprofessorinnen gemeldet.³⁴

Laut einer Untersuchung des Münchner Büros sind 15,69 Prozent der führenden Unternehmer Frauen.³⁵ Die Statistik des BFS gibt an, dass 2019 mit 18,4 Prozent knapp ein Fünftel aller Führungspositionen im Wirtschaftssektor der Immobilien und sonstigen Dienstleistungen weiblich besetzt sind.³⁶

Es fällt auf, dass sich die Anzahl weiblicher Studierenden nicht in den Führungspositionen in der Architekturbranche weder im wissenschaftlichen noch im praxisorientierten Bereich widerspiegelt. Der prozentuale Anteil der Frauen nimmt mit knapp 50 Prozent in der Ausbildung auf circa 30 Prozent in den akademischen und auf ungefähr 20 Prozent in den leitenden Positionen in Architekturbüros ab.

³¹ ETH Zürich, *Studierende*, <https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/zahlen-und-fakten/studierende.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

³² EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

³³ EPFL, *Interactive Gender Monitoring 2021–2022*, (wie Anm. 32).

³⁴ ETH Zürich, *Equality Monitoring. Department Reports. D-ARCH*, <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/equality-monitoring.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

³⁵ Vgl. Eichinger, Schuldt 2020, S. 1–2.

³⁶ Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2020, S. 9.

II. Gründe für das Ungleichgewicht der Geschlechter

A. Berufskultur in der Architekturbranche

In der Architekturbranche werden die berufstätigen Personen mit der einnehmenden Berufskultur konfrontiert. Christina Schumacher beschreibt, dass die Ausübung des Architekturberufes dazu tendiere, das gesamte Leben einzunehmen, da man daran glaube, dass «[...] erst in der totalen Hingabe an das architektonische Werk gute, anspruchsvolle Architektur entstehen könne».³⁷ Dies führe dazu, dass Frauen oft dazu gezwungen würden, eine Umschulung in eine andere Branche vorzunehmen,³⁸ und dementsprechend der Anteil der Frauen in den Führungspositionen sinke. Der Architekturberuf sei somit sehr einnehmend, sodass kaum Zeit für ausserberufliche Aktivitäten bestehe.³⁹

Das hohe Arbeitspensum in der Architekturbranche lässt sich aus einer Publikation des ACE entnehmen: Im Jahr 2020 arbeitete eine alleinige Führungsperson in Deutschland 50,1 Stunden pro Woche. Als Partner in der Führungsposition eines Unternehmens betrug die Arbeitszeit 49,4 Stunden in der Woche.⁴⁰ Im Vergleich zu der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitstelle 2021 in Deutschland mit knapp 40 Stunden⁴¹ beansprucht die Tätigkeit in einer Führungsfunktion in der Architektur circa zehn zusätzliche Stunden in der Woche. Das entspricht rund zwei Überstunden pro Wochentag.

Das erhöhte Arbeitspensum in der Architekturbranche wird schon während der Ausbildung den Studierenden vermittelt, indem hohe Erwartungen an die Leistung und an der Produktionszeit im Entwurf gestellt werden. Dies äussert sich im Arbeitsaufwand, der häufig auch das Wochenende und die Zeit von Vorlesungen in Anspruch nimmt. Der Bericht, herausgegeben von Engagement Arts (EA) mit dem Titel *Report Engage D-ARCH*, untersuchte innert sechs Monaten im Jahr 2021 das Bestreben des D-ARCH der ETH

³⁷ Schumacher, Christina, *Frauenkarrieren in der Baubranche*, Meran 2003, https://www.forum-holz-bau.ch/pdf/frauenkarrieren_baubranche.pdf (abgerufen 28. Juni 2022), S. 9.

³⁸ Vgl. Schumacher 2003, S. 10.

³⁹ Ebd., S. 10.

⁴⁰ Vgl. Architects' Council of Europe 2021, S. 65.

⁴¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland*, <http://213.241.152.197/arbeitsmarktdaten/tab-az2021.pdf> (abgerufen 28. Juni 2022).

Zürich, ein sicheres und diverses Arbeits- und Studenumfeld zu sein.⁴² Bei der Analyse fiel auf, dass am Departement eine Kultur der Überbelastung, des Wettkampfes und des Druckes vorherrscht,⁴³ was sich durch die Menge an Arbeitsstunden äussert.⁴⁴ Trotzdem wollen mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage zum Thema der Gleichberechtigung im unpublizierten Hochschulmagazin der HM selbstständig werden: 57 Prozent der weiblichen und 66 Prozent der männlichen Befragten verfolgen dieses Zukunftsziel.⁴⁵

Doch laut der Statistik des BFS zum Anteil Teilzeit erwerbstätiger Hochschulabsolventinnen und -absolventen entscheidet sich in der Schweiz mehr als ein Drittel aller Frauen mit Masterabschluss an einer universitären Hochschule (UH) für den Teilzeiterwerb (siehe Abb. 8): 37,1 Prozent aller Frauen, die 2018 ihr Masterstudium beendeten, entschieden sich nach einem Jahr nach Abschluss für die Teilzeitarbeit.⁴⁶

Nach dem Masterabschluss im Fachbereich der technischen Wissenschaften, darunter auch die Architektur, entschieden sich 16,2 Prozent der Absolventinnen des

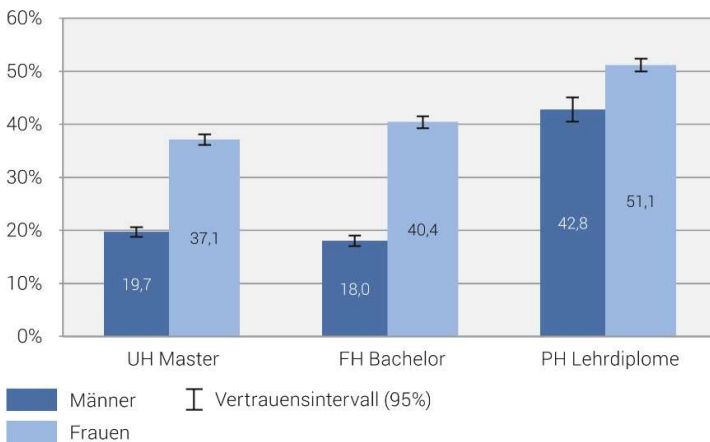


Abbildung 8: Anteil Teilzeit erwerbstätiger Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach Hochschultyp und Geschlecht

⁴² Vgl. Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 3.

⁴³ Ebd., S. 14–15.

⁴⁴ Ebd., S. 14.

⁴⁵ Vgl. Rüppel 2020, S. 7.

⁴⁶ Bundestamt für Statistik, *Beschäftigungsgrad*, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/beschaefigungsgrad.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

	M		F	
	%	+/-	%	+/-
Geistes- + Sozialwissenschaften	49.8	3.1	58.4	1.6
Wirtschaftswissenschaften	8.3	1.6	12.8	2.3
Recht	16.3	2.9	20.9	2.3
Exakte + Naturwissenschaften	22.0	1.9	35.6	2.3
Medizin + Pharmazie	14.2	2.5	23.0	2.3
Technische Wissenschaften	8.5	1.2	16.2	2.3
Interdisziplinäre + andere	55.1	7.0	58.7	6.3

Abbildung 9: Anteil Teilzeit erwerbstätiger UH-Masterabsolventinnen und -absolventen nach Fachbereichsgruppe und Geschlecht

und Karriere behandelt.⁴⁸ Sie schreibt: «Die Teilzeitstelle eröffnet keine echten Karrierechancen, sorgt nicht für ein unabhängiges ausreichendes Renteneinkommen und weist Frauen auf Dauer auf die zweite Reihe.»⁴⁹ Somit ist der Entscheid zum Teilzeiterwerb unter anderem ein Grund, weshalb weniger Führungspositionen in der Architekturbranche von Frauen besetzt sind.

B. Architektur als traditionell behaftete Branche

Doch nicht nur die einnehmende Berufspraxis, sondern auch die weniger hohe Wahrscheinlichkeit, als Architektin erfolgreich Wettbewerbe zu gewinnen, mindert für Frauen die Attraktivität einer Führungsposition in der Architektur.

Hilde Heynen befasst sich in ihrem Artikel «Genius, Gender and Architecture» mit dem Geschlecht von Stararchitektinnen und Stararchitekten und ergründet, weshalb vor allem letztere mit Preisen ausgezeichnet werden. Sie analysiert anhand des Pritzker Preises das

Abschlussjahres 2018 innert eines Jahres zum Teilzeiterwerb (siehe Abb. 9). Hingegen entschieden sich 8,5 Prozent der Absolventen ebenfalls dafür.⁴⁷ Gründe für die Differenz hinsichtlich der erschwerten Vereinbarkeit von Familie und Karriere werden nicht angegeben.

Laut Christina Budde im Beitrag «Die Zukunft ist weiblich» des Sammelwerks *Frau Architekt* wird die Teilzeitarbeit häufig als Lösung für die Vereinbarkeit von Familie

⁴⁷ Bundesamt für Statistik, *Beschäftigungsgrad*, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufo-hochschulen/beschaefigungsgrad.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁴⁸ Vgl. Budde 2017, S. 41–40.

⁴⁹ Budde, Christina, Die Zukunft ist weiblich, in: Pepochinski, Mary, Christina Budde, Wolfgang Voigt, u. a. (Hg.), *Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf*, Ausst.-Kat. Deutsches Architekturmuseum, Frankfurt am Main, Berlin 2017, S. 37–41, hier S. 40.

System der Architekturwettbewerbe, das Männer bevorzuge.⁵⁰ Gründe für die Tendenz zur Auszeichnung von Stararchitekten seien unter anderem die mehrheitlich männlich zusammengesetzte Jury⁵¹ und die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Karriere.⁵² Tatsächlich waren seit dem Jahr 2000 bis 2022 von 28 Gewinnerinnen und Gewinnern des Pritzker Preises nur sechs weiblich,⁵³ was 21,43 Prozent ausmacht. Davon waren die Gewinnerinnen Zaha Hadid 2004 sowie die Partnerinnen Yvonne Farrell und Shelley McNamara 2020 vollständig weibliche Teams. Die übrigen vier Gewinnerinnen erhielten ihren Preis in Zusammenarbeit mit Kollegen.

Auch am Departement Architektur der ETH Zürich ist die geringere Chance auf Erfolg Realität. Im Bericht *Report Engage D-ARCH* wird auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingegangen.⁵⁴ EA stellte fest, dass auch bei den Studierenden Männer eine höhere Wahrscheinlichkeit auf Erfolg haben.⁵⁵

C. Vereinbarkeit von Familie und Karriere an den Architekturfakultäten der ETH Zürich, der HM und der TUM

Aufgrund der einnehmenden Berufskultur ist die Vereinbarkeit von Familie und Karriere erschwert, da ein erhöhtes Arbeitspensum zur momentanen Berufskultur der Architekturbranche gehört.

Während dem Studium setzen sich einige Studierende mit der Vereinbarkeit von Familie und Karriere auseinander. In einer unpublizierten Umfrage zur Situation von Architekturstudentinnen an der Technischen Universität München (TUM) gaben die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, dass sie selbstständig sein oder ein Büro in Vollzeitanzstellung führen wollten.⁵⁶ Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere wird meist als schlecht und schwierig bezeichnet⁵⁷ und wurde bei der Studienwahl meist nicht bedacht,

⁵⁰ Siehe Heynen 2012.

⁵¹ Ebd., S. 332–333.

⁵² Ebd., S. 341–342.

⁵³ The Hyatt Foundation, *The Pritzker Architecture Prize*, <https://www.pritzkerprize.com/laureates> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁵⁴ Vgl. Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 41–44.

⁵⁵ Ebd., S. 42.

⁵⁶ Vgl. Umfrage TUM 2015–2017, S. 11.

⁵⁷ Ebd., S. 11.

was sich aber mit fortschreitender Ausbildung änderte.⁵⁸ Eine befragte Person schrieb: «Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Feld, das mich viel beschäftigt. Das Thema Kind kommt mir noch bei vielen Gelegenheiten wie ein Tabu-Thema vor. Ich weiß nicht genau wann ich Kinder haben möchte und ich habe das Gefühl, dass diese Entscheidung meine Karriere lenken wird. Als Architekt muss man viel arbeiten, das wird einem von Anfang an eingebläut. Das erhöht die Angst davor, als Mutter von der Konkurrenz verdrängt zu werden.»⁵⁹ Auch in der Studientumfrage zum Thema Gleichberechtigung an der HM des unpublizierten Hochschulmagazins äusserten sich die Befragten zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere.⁶⁰ Hinsichtlich der Kindererziehung können sich 23 Prozent der Teilnehmerinnen vorstellen, den Grossteil zu übernehmen, bei den Teilnehmern sind es mit 32 Prozent mehr. Die Kindererziehung gleichmässig aufteilen wollen rund 57 Prozent der weiblichen und 54 Prozent der männlichen Befragten.⁶¹ Dennoch weist Heynen in ihrem Artikel darauf hin, dass nach wie vor die Erwartung besteht, dass sich vor allem Frauen um die Kinder kümmern.⁶² Auch Christina Schumacher beschreibt, dass die Berufskultur der Architektur die Vereinbarkeit von Familie und Karriere erschwere.⁶³

Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist nicht nur innerhalb der Architekturbranche problematisch. In einer anonymen Umfrage des Women Professors Forum (WPF) äusserten sich zwölf Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen im ETH-Bereich zu diesem Thema: Ihr Modell der Vereinbarkeit von Karriere und Familie werde regelmässig kommentiert, sowohl anerkennend als auch ablehnend. Rund ein Drittel der Frauen erfuhr im Alltag negative Kommentare, da sie Vollzeit beschäftigt sind. Meist kamen diese von der Schule oder den Eltern von Freundinnen und Freunden der Kinder. Meist betrafen solche Kommentare nur die Mutter und nicht den Vater. Sobald es einem Kind nicht so gut geht, werde automatisch davon ausgegangen, dass die berufstätige

⁵⁸ Vgl. Umfrage TUM 2015–2017, S. 12.

⁵⁹ Umfrage der Frauenbeauftragten zur Situation von Architekturstudentinnen an der TUM, durchgeführt von der Frauenbeauftragten Dr. Regine Hess (2015–2017), Mitarbeit: Hanna Böhm M.A. (unpubliziert), S. 12.

⁶⁰ Vgl. Rüppel 2020, S. 7–8.

⁶¹ Ebd., S. 8.

⁶² Vgl. Heynen 2012, S. 341–342.

⁶³ Vgl. Schumacher 2003, S. 9.

Mutter der Grund dafür sei. Jedoch äusserten sich die Kinder von fünf der zwölf Befragten positiv über die arbeitstätige Mutter: Sie sei durch ihre Leidenschaft für den Beruf ein Vorbild für sie. Dennoch weisen viele Befragte darauf hin, dass es sehr viel Energie, Leidenschaft und Durchhaltevermögen benötige, Beruf und Familie zu vereinbaren. Der Wunsch nach mehr Unterstützung des Umfeldes, sei es privat oder professionell, wurde mehrfach erwähnt.⁶⁴

D. Zwischenfazit

Die Differenz der geringeren Anzahl weiblicher Führungspersonen im Vergleich zu Studentinnen lässt sich auf die Unattraktivität leitender Funktionen in der Architekturbranche zurückführen. Es fällt auf, dass trotz Bewusstsein der einnehmenden Berufskultur⁶⁵, der geringeren Erfolgchancen als Frau⁶⁶ und der erschwerten Vereinbarkeit von Familie und Karriere⁶⁷ während der Ausbildung mehr als die Hälfte der weiblichen Studierenden im deutschsprachigen Raum trotzdem eine führende Position in Betracht ziehen.⁶⁸ Somit ist der Wille, eine leitende Funktion zu übernehmen, bei den Studentinnen vorhanden.

Trotzdem entscheiden sich Frauen in der Schweiz mit Abschlüssen im Bereich der technischen Wissenschaften, darunter auch die Architektur, fast doppelt so häufig für den Teilzeiterwerb als ihre Kollegen (siehe Abb. 10).⁶⁹ Der Teilzeiterwerb lässt sich aufgrund der genannten Ursachen nur schwer mit einer Führungsposition vereinbaren, weshalb nur ein Bruchteil der gewillten weiblichen Studierenden tatsächlich leitende Positionen übernimmt.

⁶⁴ Vgl. Umfrage WPF 2021–2022.

⁶⁵ Siehe Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 14–16.

⁶⁶ Ebd., S. 42.

⁶⁷ Siehe Umfrage TUM 2015–2017, S. 11–12.

⁶⁸ Vgl. Rüppel 2020, S. 8.

⁶⁹ Bundesamt für Statistik, *Beschäftigungsgrad*, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/beschaefigungsgrad.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

III. Lösungsansätze für einen Ausgleich der Anzahl weiblicher Studierenden und Führungspersonen

Um die Differenz der Anzahl Frauen während dem Studium und in den Führungspositionen zu mindern, sind verschiedene Möglichkeiten vorhanden. Hier werden zwei Arten von Massnahmen unterschieden – einerseits jene mit dem Ziel, Führungspositionen in der Architektur für Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere attraktiver zu gestalten, andererseits solche mit Aufklärungsabsicht, um das Bewusstsein über die Gründe des Ungleichgewichts der Anzahl weiblicher Studierenden und in Führungspositionen zu steigern.

A. Attraktivitätssteigerung von Führungspositionen für Frauen in der Architektur hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Karriere

a. Staatliche Massnahmen in der Schweiz nach dem Gleichstellungsgesetz

Das Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau wird in der Schweiz durch das Gleichstellungsgesetz (GIG) verfolgt.⁷⁰ Durch Gesetze sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gezwungen, gewisse Massnahmen zu ergreifen, wie beispielsweise das Diskriminierungsverbot.⁷¹ Des Weiteren unterstützen Finanzhilfen die Ermöglichung von Förderprogrammen und Beratungsstellen. Somit wirken Gesetze und Finanzhilfen attraktivitätssteigernd für alle Berufe, darunter auch Führungspositionen in der Architekturbranche.

Im fünften Abschnitt des GIG befinden sich Artikel zu Finanzhilfen,⁷² welche in Förderprogramme⁷³ und Beratungsstellen⁷⁴ unterteilt sind. Die Förderprogramme unterstützen öffentliche oder private Organisationen bei individuellen Massnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben mittels Finanzhilfen.⁷⁵ Zu den unterstützenden Programmen gehören unter anderem die Verbesserung der Vereinbarkeit

⁷⁰ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2020, Art. 1 GIG.

⁷¹ Ebd., Art. 3 GIG.

⁷² Ebd., Art. 14–15 GIG.

⁷³ Ebd., Art. 14 GIG.

⁷⁴ Ebd., Art. 15 GIG.

⁷⁵ Ebd., Art. 14 Abs. 1 GIG.

von Familie und Beruf⁷⁶ sowie die Errichtung von Infrastrukturen am Arbeitsplatz, welche die Gleichstellung begünstigen sollen.⁷⁷ In den Richtlinien zur Vergabe von Finanzhilfen sind Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Priorität A eingestuft und werden demnach in den Jahren 2021 bis 2024 vorrangig gefördert.⁷⁸ Auch Beratungsstellen werden durch Finanzhilfen des Bundes unterstützt.⁷⁹ Dazu gehören Beratungsstellen für Frauen in der Berufstätigkeit⁸⁰ und die Förderung der Wiedereingliederung von Eltern nach Arbeitsunterbruch aufgrund familiärer Gegebenheiten.⁸¹ Für die Vergabe der Finanzhilfen für Förderprogramme und Beratungsstellen ist das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) verantwortlich.⁸²

b. Massnahmen der Wirtschaft an der ETH Zürich

Durch die Einführung von Förderprogrammen und Beratungsstellen, wodurch Finanzierungen durch das EBG ermöglicht werden,⁸³ können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Attraktivität von Führungspositionen steigern. Die Gender-Strategie 2021–2024 des ETH-Rates soll im gesamten ETH-Bereich umgesetzt werden. Das übergeordnete Ziel ist es, durch bessere Arbeitsbedingungen ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Institutionen der ETH zu erreichen.⁸⁴ Einer der Schwerpunkte ist die «Laufbahnentwicklung für Frauen auf allen Stufen».⁸⁵ Darin wird festgehalten, dass jede Institution Massnahmen zum Anstieg der Anzahl Frauen durchführen soll.⁸⁶

2014 veröffentlichte die ETH Zürich den *Gender Action Plan* (GAP), in dem Ziele zu den Kapiteln «Karriere und Karriereentwicklung in der Wissenschaft»⁸⁷, «Integration

⁷⁶ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2020, Art. 14 Abs. 2c GIG.

⁷⁷ Ebd., Art. 14 Abs. 2d GIG.

⁷⁸ Vgl. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 2020, S. 2.

⁷⁹ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2020, Art. 15 GIG.

⁸⁰ Ebd., Art. 15a GIG.

⁸¹ Ebd., Art. 15b GIG.

⁸² Ebd., Art. 16 GIG.

⁸³ Ebd., Art. 14–15 GIG.

⁸⁴ Vgl. ETH-Rat 2021, S. 2.

⁸⁵ Ebd., S. 4–5.

⁸⁶ Ebd., S. 5.

⁸⁷ Vgl. ETH Zürich 2014, S. 5–6.

geschlechtsspezifischer Aspekte in Forschung und Lehre»⁸⁸, «Erleichterung der Work-Life-Balance»⁸⁹ und «Sexuelle Belästigung und Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts»⁹⁰ formuliert sind. Darin werden verschiedene Vorgehensweisen mit den jeweiligen Verantwortlichkeiten beschrieben, welche die Arbeitsbedingungen an der ETH Zürich verbessern und die zu einem höheren Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Bereich führen sollen.

Vor allem das Kapitel zur «Erleichterung der Work-Life-Balance» beinhaltet Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Karriere und die Berufskultur der Architekturbranche optimieren sollen und somit eine wissenschaftliche Karriere, darunter auch Führungspositionen, für Frauen attraktiver gestalten. Erläuterte Massnahmen sind beispielsweise jährliche Preise, die den familienfreundlichsten Vorgesetzten verliehen werden, sowie die Einführung flexibler Arbeitszeiten und kostenloser Tagesstätten für ETH-Angehörige.⁹¹ Gemäss dem GAP bietet die ETH Zürich mit der Servicestelle «Hello Kids!» eine Kinderbetreuung für alle ETH-Angehörige an, bei der man sich auch beraten lassen kann.⁹² Ausserdem gibt es die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kihzh) der Universität Zürich und der ETH Zürich, welche sich beim Campus Hönggerberg befindet.⁹³

Des Weiteren veröffentlichte EQUAL – Chancengleichheit & Vielfalt 2020 einen Massnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Technischen Universitäten.⁹⁴ Darin werden unter anderem Verbesserungsvorschläge und Massnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet.⁹⁵ Darauf basierend, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weitere Massnahmen ergreifen.

⁸⁸ Vgl. ETH Zürich 2014, S. 7.

⁸⁹ Ebd., S. 8.

⁹⁰ Ebd., S. 9.

⁹¹ Ebd., S. 8.

⁹² ETH Zürich, *Kinderbetreuung*, <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/arbeitsumfeld/familie/kinderbetreuung.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁹³ Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich, *kihzh Hönggerberg*, <https://www.kihz.uzh.ch/de/kitas/kihzh-hoenggerberg.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁹⁴ Siehe Hettlage, Schubert, Wolf 2020.

⁹⁵ Ebd., S. 68–94.

B. Aufklärung über das Ungleichgewicht von weiblichen Studierenden und Führungspersonen an der ETH Zürich

Um die Anzahl Studentinnen mit weiblichen Führungspositionen auszugleichen, bedarf es der Bewusstseinsbildung, da Aufklärungsmassnahmen eine Wissensgrundlage bilden, auf der man informiert Meinungen bilden und Entscheidungen treffen kann. Der Fokus liegt auf den Massnahmen der ETH Zürich.

a. Netzwerke für Berufstätige

Im ETH-Bereich gibt es verschiedene Organisationen, die Frauen in ihren wissenschaftlichen Karrieren unterstützen. Das WPF dient als Repräsentation weiblicher Professorinnen des ETH-Bereiches. Das Netzwerk setzt sich unter anderem zum Ziel, jungen Frauen das Interesse an der Wissenschaft nahezubringen, weibliche Wissenschaftlerinnen zu behalten und zu sichern, sowie Frauen beim Erreichen höherer Positionen an der ETH zu unterstützen. Ausserdem verfolgt das WPF die Absicht, Frauen in höheren akademischen Positionen ein Netzwerk an Unterstützung anderer Frauen in ähnlichen Situationen zu bieten.⁹⁶

Die Parity Group ist eine Gruppierung von ETH-Angehörigen des D-ARCH, die sich sowohl aus Professorinnen und Professoren, Assistierenden und Studierenden zusammensetzt. Die Organisation veranstaltet verschiedene Anlässe, bei denen Themen zu Geschlecht und Diversität besprochen und diskutiert werden.⁹⁷ Dazu gehören die Parity Talks, bei welchen Workshops, Lesungen und Diskussionen stattfinden.⁹⁸

b. Verschiedene Angebote für Studierende

Es ist notwendig, schon während der Ausbildung Aufklärungsmassnahmen zu verfolgen. Tanja Kullack geht im Sammelwerk *Architektur. Eine weibliche Profession* darauf folgendermassen ein: «Studentinnen und Studenten sind mit der Überzeugung ausgestattet, dass Chancengerechtigkeit eine gesellschaftliche Realität ist. Sie gleichen ihre Konditionierung nicht (oder selten) mit der Realität der Hochschule und der Praxis ab, oft fehlen offensichtlich die Werkzeuge, um zu erkennen oder auf der Basis von Erkenntnissen aktiv

⁹⁶ ETH WPF, *Home*, <https://eth-wpf.ch/> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁹⁷ Parity Group, *Group*, <https://parity.arch.ethz.ch/group> (abgerufen 28. Juni 2022).

⁹⁸ Parity Group, *Talks*, <https://parity.arch.ethz.ch/talks/info> (abgerufen 28. Juni 2022).

zu werden. Manchmal trifft sie das hart, sobald sie den Schutzraum der Universität verlassen.»⁹⁹

Vorbilder können Studierende über die Vereinbarkeit von Familie und Karriere aufklären. Barbara Holzer äussert sich positiv über die Vorbildfunktionen von Professorinnen und Professoren während dem Studium an der ETH Zürich: Das Gefüge von Nina und Daniel Libeskind, die Familie und Arbeit miteinander vermischt haben, habe sie beeinflusst.¹⁰⁰ Dies habe sie vor bürgerlichen Konventionen geschützt, da die Trennung von Familie und Beruf nicht vorgelebt worden sei.¹⁰¹ Auch Flora Ruchat-Roncati, die von 1985 bis 2002 als erste Vollprofessorin an der ETH Zürich dozierte, verband Familie und Karriere miteinander und lebte somit ein alternatives Modell vor.¹⁰² Indem Studierenden während der Ausbildung die verschiedenen Modelle der Vereinbarkeit aufgezeigt werden, wird ein Spektrum an Möglichkeiten vorgelebt.

Die Nachfrage nach mehr Professorinnen ist deutlich vorhanden. In einer unpublizierten Studierendenumfrage im Entwurf des Hochschulmagazins der HM zum Thema Gleichberechtigung wird der Anteil Professorinnen an der Fakultät für Architektur der HM von 45 Prozent der weiblichen und von 26 Prozent der männlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer als zu niedrig empfunden.¹⁰³ In einer weiteren unpublizierten Studierendenumfrage zur Situation von Architekturstudentinnen an der TUM schrieb eine Teilnehmerin, dass ihr weibliche Vorbilder besonders wichtig im Beruf des Architekten seien, da es nicht besonders viele gebe und Architekturstudentinnen ermutigt würden, den Beruf weiterhin zu verfolgen.¹⁰⁴ Es besteht vor allem der Wunsch nach mehr Dialog bezüglich der Familienplanung.¹⁰⁵ Jedoch gibt es einen Mangel an Professorinnen am D-ARCH der ETH Zürich, und die Studierenden sind sich über die tiefe Repräsentation weiblicher Führungspersonen bewusst.¹⁰⁶

⁹⁹ Kullack, Tanja (Hg.), *Architektur. Eine weibliche Profession*, Berlin 2011, S. 8.

¹⁰⁰ Vgl. Holzer 2011, S. 104.

¹⁰¹ Ebd. S. 104.

¹⁰² Vgl. Davidovici, Frey 2021, S. 313–325.

¹⁰³ Vgl. Rüppel 2020, S. 7.

¹⁰⁴ Vgl. Umfrage TUM 2015–2017, S. 9.

¹⁰⁵ Ebd., S. 12.

¹⁰⁶ Vgl. Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 38.

Eine bestehende Aufklärungsmassnahme am D-ARCH der ETH Zürich sind die Pflichtpraktika. Um einen Bachelorabschluss zu erlangen, benötigt es den Nachweis eines sechsmonatigen Praktikums, für den Masterabschluss benötigt es ein zwölfmonatiges Praktikum.¹⁰⁷ Dadurch kann schon während des Studiums ein Einblick in die Berufswelt gewonnen werden.

Ebenso bietet das D-ARCH einige Gruppierungen, welche Unterstützung und Raum für Diskussionen zu diversen Anliegen bieten. Dazu gehören unter anderem die Parity Group und die architekтура.¹⁰⁸ Ausserdem unterstützt das WPF Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriereentwicklung im gesamten ETH-Bereich,¹⁰⁹ was Studierende miteinbezieht.

c. Anlässe und Informationen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger

Der Bericht des GAP bezieht potenzielle Studierende im Kapitel «Karriere und Karriereentwicklung in der Wissenschaft» mit ein. Mithilfe von Orientierungsanlässen, wie beispielsweise einen «Tag der offenen Tür», sollen Berufsanfängerinnen und -anfänger zu einem Studium in den Bereichen der Mathematik, des Ingenieurwesens, der Naturwissenschaft und der Technologie (MINT) ermutigt werden.¹¹⁰ Die jeweiligen Departemente sind für die Anlässe verantwortlich.

«ETH unterwegs» ist ein Anlass der ETH Zürich, der jährlich an verschiedenen Mittelschulen der Schweiz stattfindet und die MINT-Fächer bewirbt. Die Anzahl Schulen beschränkt sich jedoch auf ungefähr sechs.¹¹¹

¹⁰⁷ ETH Zürich, *Praktikum*, <https://arch.ethz.ch/studium/studium-laufend/praktikum.html> (abgerufen 28. Juni).

¹⁰⁸ Vgl. Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 16.

¹⁰⁹ ETH WPF, *Portrait*, <https://eth-wpf.ch/portrait/> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹⁰ Vgl. ETH Zürich 2014, S. 5.

¹¹¹ ETH Zürich, *ETH unterwegs an Mittelschulen*, <https://ethz.ch/de/studium/bachelor/studieninteressierte/orientierungsanlaesse/eth-unterwegs.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

Es gibt jährlich Studieninformationstage¹¹², bei welchen das D-ARCH ebenfalls präsent ist.¹¹³ Die ETH Zürich bietet auch Studienwochen an, doch das D-ARCH beteiligte sich das letzte Mal 2015.¹¹⁴ Nebst Anlässen bietet die Architekturfakultät der ETH Zürich Filme mit Informationen zum Studium online an.¹¹⁵ Auf der Webseite sind auch Berufsaussichten veröffentlicht worden.¹¹⁶ Diese begrenzen sich auf Aussagen von fünf Personen, welche ausnahmslos positive Einstellungen hinsichtlich der Berufsaussichten in der Architekturbranche haben. Vier der fünf Personen sind Frauen. Des Weiteren bietet das D-ARCH der ETH Zürich einen «Prestudy Event» an, der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, welche sich schon für die Ausbildung eingeschrieben haben, auf das Studium vorbereiten soll.¹¹⁷

Im Umfang einer Erneuerung des 2014 veröffentlichten GAP wäre eine Überarbeitung der Massnahmen mit der Zielgruppe der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger unbedingbar. Doch hinsichtlich Aufklärungsmassnahmen zu der Differenz der Anzahl Studentinnen und weiblichen Führungspositionen bietet die ETH Zürich keine Informationen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger an.

¹¹² ETH Zürich, *Studieninformationstage*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte/studieninformationstage.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹³ ETH Zürich, *Studieninteressierte*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹⁴ ETH Zürich, *Studienwoche*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte/studienwoche.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹⁵ ETH Zürich, *Filme*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte/Filme.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹⁶ ETH Zürich, *Berufsaussichten*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte/berufsaussichten.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹¹⁷ ETH Zürich, *Prestudy Event*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte/prestudy-events.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

E. Zwischenfazit

Das GIG bietet finanzielle Unterstützung für Förderprogramme und Beratungsstellen an, jedoch würde die Ergänzung durch Beratung für Frau und Mann bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Karriere das Angebot abrunden. Das EBG überprüft die Durchführungen der Förderungsprogramme,¹¹⁸ dennoch wird deren Wirksamkeit nicht überprüft. Hingegen lässt sich die Wirksamkeit des GAP in den Führungspositionen des D-ARCH an den Daten der Abbildung fünf ablesen: Von 11,7 Prozent weiblicher Vollprofessorinnen im Jahr 2014 stieg der Anteil auf 22,6 Prozent im Jahr 2020.¹¹⁹ Hinsichtlich des Publikationsdatums des GAP 2014 bedarf es einer zeitgemässen Überarbeitung, in welcher die bisherige Wirksamkeit der Strategie seit der Veröffentlichung evaluiert wird und darauf basierende Verbesserungen vorgenommen werden. Zwar wurde seit der Publikation des GAP 2014 alle zwei Jahre ein Bericht der Änderungen an den 16 Departementen der ETH Zürich¹²⁰ erstellt, jedoch basieren diese Evaluationen auf der Zielsetzung von 2014.

Durch die Erhöhung der Anzahl Professorinnen am D-ARCH gleicht sich einerseits das Verhältnis der Studentinnen mit den weiblichen Führungspersonen an, andererseits steigt auch die Anzahl Vorbilder für Studierende, was wiederum das Ungleichgewicht mindert. Trotz fehlender weiblicher Vorbilder bietet die ETH Zürich Gruppierungen an, welche über beratende und aufklärende Funktionen verfügen. Studierende, Angestellte und Neuankommlinge der ETH Zürich sollten über die Gruppierungen mehr in Kenntnis gesetzt werden,¹²¹ damit das Angebot in Anspruch genommen werden kann. Dabei fällt auf, dass die Aufklärungsmassnahmen der ETH Zürich für Berufsanfänger auf Informationen zum Studium und dessen Nutzen beschränkt sind. Dementsprechend fehlt eine Aufklärung bezüglich der Differenz der Anzahl Studentinnen und der weiblichen Führungspersonen.

¹¹⁸ Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2020, Art. 16 Abs. 2f GIG.

¹¹⁹ ETH Zürich, *Equality Monitoring. Department Reports. D-ARCH*, <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/equality-monitoring.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹²⁰ ETH Zürich, *Gender Action Plan*, <https://ethz.ch/staffnet/en/employment-and-work/working-environment/diversity/strategy-and-numbers/gender-action-plan.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹²¹ Vgl. Brabandt, Muchin, Ghekiere 2021, S. 17.

IV. Kampagne für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger für mehr Frauen in Führungspositionen in der Schweiz

A. Grundlage für die Studienwahl

Aufklärungsmassnahmen bezüglich der Gründe der hohen Anzahl Studentinnen und tiefen Anzahl weiblicher Führungspersonen in der Architekturbranche sind für ETH-Angehörige, Berufstätige und Studierende am D-ARCH der ETH Zürich vorhanden. Wie im Vorhergegangenen dargelegt, fehlen solche Massnahmen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, da angebotene Anlässe und Webseiten für potenzielle Studierende sich mehrheitlich auf Informationen zum Studienverlauf beschränken.

Eine Kampagne zur Aufklärung für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Alter von 18 bis 24 Jahren des D-ARCH der ETH Zürich für den gesamten ETH-Bereich ermöglicht potenziellen Architekturstudierenden auf der Basis einer erweiterten Wissensgrundlage die Studienwahl zu treffen. Dies trägt nachhaltig zum Ausgleich der Anzahl Studentinnen und weiblicher Führungspersonen bei.

B. Format und Entwurf der Kampagne

Mittels Key Messages und dem Gebrauch des Graphics Interchange Formats (GIF) wird auf der Social-Media-Plattform Instagram und auf den Webseiten der Architekturfakultäten des ETH-Bereiches auf das Thema des Ungleichgewichts aufmerksam gemacht.

Instagram gehört zu den meistgenutzten Social-Media-Plattformen in der Schweiz¹²² und liegt beim Nutzerzahlen-Ranking im April 2022 bei Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren auf dem zweiten Rang.¹²³ Der ETH-Bereich verfügt über mehrere Kanäle auf der Plattform. Relevant für die Veröffentlichung der Kampagne für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in der Architektur sind @ethzarchitecture, @ethzurich, @epflarchitecture, @epflenac, @epflcampus und @epflstudents. Um möglichst viele Personen zu erreichen, ist die Publikation auf den Webseiten der Architekturfakultäten für

¹²² onlineKarma, *Social Media Statistiken Schweiz 2022*, <https://www.onlinekarma.ch/social-media-statistik-schweiz> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹²³ onlineKarma, *Social Media Statistiken Schweiz 2022*, (wie Anm. 122).

Studieninteressierte der EPFL¹²⁴ und der ETH Zürich¹²⁵ nötig. Ausserdem ist eine Webseite mit ausschliesslich Informationen zu dem Thema, auf welche man durch einen Quick Response (QR) Code geleitet wird, unabdingbar.



Abbildung 11: Berufskultur der Architekturbranche

Die Kampagne basiert auf den genannten drei Gründen, weshalb es deutlich weniger weibliche Führungspersonen als Studentinnen in der Architektur gibt. Mittels Key Messages und der Ergänzung des Arbeitstitels «Viele Studentinnen, keine Chefinnen?» wird mit wenig Text das Thema vermittelt. Jeder der Gründe ist einem Schweizer Sprichwort zugeteilt, welches die Problematik zusammenfasst. Die Berufskultur der Architekturbranche wird dem Sprichwort «vu nüt chunt nüt» zugeteilt (siehe Abb. 11). Architektur als traditionell behaftete Branche wird durch «s'läbe isch chei sugus» repräsentiert, was dasselbe wie im deutschen Sprichwort «Das Leben ist kein Ponyhof» heisst (siehe Abb. 12). «me cha nöd z'weggli und dr füfer ha» steht für die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Karriere (siehe Abb. 13). Die Sprichworte sind als Fragen formuliert, was das Hinterfragen der Aussage anregen soll.

Das Stereotyp wird nebst den Worten auch mit der Farbe Rosa ausgedrückt, welche häufig Frauen zugeordnet wird. Das GIF, die rosa blinkenden Worte, verbindet die Stereotype der Farbe und der Worte visuell. Dieses rosa Klischee wird mit roter Farbe dynamisch durchgestrichen, womit der Wille zur Änderung ausgedrückt wird.

Der QR-Code dieses Entwurfs führt zu einem Vorschlag für eine Webseite mit Informationen zum Ungleichgewicht von Studentinnen und weiblichen Führungspersonen in der

¹²⁴ EPFL, *Future Students*, <https://www.epfl.ch/schools/enac/education/architecture/education/future-students/> (abgerufen 28. Juni 2022).

¹²⁵ ETH Zürich, *Studieninteressierte*, <https://arch.ethz.ch/studium/studieninteressierte.html> (abgerufen 28. Juni 2022).

Architektur. Dort wird die Vertiefungsarbeit und die daraus entstandene Kampagne vorgestellt.¹²⁶



Abbildung 12: Architektur als traditionell behaftete Branche
Abbildung 13: Vereinbarkeit von Familie und Karriere

¹²⁶ Laura Sofia Franceschini, *Viele Studentinnen, keine Chefinnen?!*, https://zifia.ch/?post_type=jetpack-portfolio&p=786 (unpubliziert).

Schluss

Das Verhältnis von Studentinnen an den Architekturfakultäten des ETH-Bereiches und weiblichen Führungspositionen in der Architekturbranche im deutschsprachigen Raum sowie auch in leitenden Funktionen in einem Architekturbüro und im akademischen Bereich an der EPFL und der ETH Zürich ist im Ungleichgewicht.

Die Differenz ist auf die Unattraktivität der Führungspositionen in der Architekturbranche zurückzuführen: Sowohl die einnehmende Berufskultur, die verminderten Erfolgchancen als Frau und die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Karriere verursachen den tiefen Anteil an Frauen in führenden Funktionen. Um mehr Frauen für Führungspositionen zu begeistern, müssen dementsprechend Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Berufes vorgenommen werden.

Von Seiten der Bundesverwaltung gibt es mit dem GIG ein Angebot von Finanzhilfen für Förderprogramme und Beratung zur Gleichberechtigung von Frau und Mann. Dieses sollte weiterhin ausgebaut und dessen Wirksamkeit regelmässig überprüft werden, um die Wirtschaft vermehrt anzusprechen. Schliesslich liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeberschaft, das Angebot der Finanzhilfen des GIG zu nutzen und Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu ergreifen. Nur durch die Mitwirkung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Führungspositionen in der Architekturbranche für Frauen attraktiver gestaltet werden. Somit ist der Grund für das Bestehen der genannten attraktivitätsmindernden Umstände von Führungspositionen für Frauen bis heute die Arbeitgeberschaft, die sich entweder an die traditionellen Werte der Architektur klammert, sich gegen die zeitgemässen Einflüsse der Gleichberechtigung von Frau und Mann zur Wehr setzt oder keinen eigenen Nutzen darin erkennt.

Die ETH Zürich setzt sich seit 2014 mit dem GAP für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für einen höheren Anteil an Frauen in der Wissenschaft ein. Aufgrund einer Auswertung der bisherigen Wirksamkeit sollte der GAP erneuert werden, damit weiterhin eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der ETH Zürich und ein höherer Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Bereich erreicht werden kann, was mehr Frauen in Führungspositionen miteinschliesst.

Von mehr weiblich besetzten Führungspositionen im akademischen Bereich profitieren nebst den Berufstätigen auch die Studierenden, was einen zweifachen Nutzen bringt:

Einerseits wird die Anzahl weiblicher Führungspersonen an die der Studentinnen angeglichen. Andererseits erfahren durch die Erhöhung von Professorinnen die Studierenden mehr weibliche Vorbilder. Dies führt zu mehr weiblichen Führungskräften, da die Auseinandersetzung mit den genannten Gründen vorgelebt wird. Neben weiblichen sind auch männliche Vorbilder gefragt, die einen Dialog zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Architekturbranche mit den Studierenden führen.

Mittels Aufklärungsmassnahmen über das Ungleichgewicht der Anzahl Studentinnen und der weiblichen Führungspersonen in der Architektur können Berufstätige, Studierende sowie Berufsanfängerinnen und -anfänger informiert werden. Durch eine Abdeckung all dieser Personengruppen kann eine Zunahme der Anstrengungen zur Attraktivitätssteigerung von Führungspositionen seitens des Bundes und der Arbeitgeberschaft erreicht werden.

Im ETH-Bereich sind aufgrund des Gender Monitorings die Verhältnisse der Geschlechter bei den Studierenden und Berufstätigen öffentlich abrufbar. Des Weiteren gibt es an der ETH Zürich über alle Departemente hinweg Angebote, welche über das Ungleichgewicht der Studentinnen und der weiblichen Führungskräfte informiert. Im Jahr 2021 wurde die Arbeit *Report Engage D-ARCH* veröffentlicht und die problematische Situation an der Architekturfakultät der ETH Zürich aufgedeckt. Schon während dem Studium lassen sich die Gründe für die einnehmende Berufskultur und die geringeren Erfolgschancen der Frauen in der Architektur beobachten. Zwar gibt es Gruppierungen, wie zum Beispiel die *architektura*, bei welchen man diese Thematik ansprechen kann, dennoch kann man die Nutzung derselben nur durch Bekanntheitssteigerung bei den Studierenden steigern.

Das Fehlen von Aufklärungsmassnahmen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger trägt zum Ungleichgewicht von weiblichen Studierenden und Führungspersonen bei. Durch die Entwicklung einer Kampagne für potenzielle Studierende wird es der Zielgruppe ermöglicht, die Karriereentwicklung voranzuplanen. Mittels einer Social-Media-Kampagne kann auf die Gründe für die Differenz aufmerksam gemacht und somit die Wissensgrundlage zur Studienwahl erweitert werden. Kurze, prägnante Aussagen und das Einsetzen von GIF können die Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Neben der primären Publikation via Instagram sollte die Kampagne auch auf den entsprechenden Webseiten der Architekturfakultäten des ETH-Bereichs veröffentlicht werden, um eine möglichst breite

Masse zu erreichen. Neben der Onlinepräsenz der Kampagne würden noch weitere Formate, wie beispielsweise Flyer und Poster, nützlich sein, um zusätzlich mehr Menschen zu erreichen. Diese könnte man gezielt an Berufsberatungsstellen und an Anlässen wie Studieninformationstage austeilen und aufhängen. Des Weiteren wäre eine Erweiterung der Kampagne in anderen Sprachen, wie zum Beispiel in weiteren Landessprache oder in Englisch, unabdingbar, da die ETH Zürich eine internationale Schule ist. Die Verantwortung einer Kampagne des D-ARCH läge bei der Departementsleitung, welche die Architekturfakultät der ETH Zürich nach aussen vertritt. Die Umsetzung kann durch verschiedene Organisationen geschehen, wie beispielsweise eine Kooperation des EQUAL – Chancengleichheit & Vielfalt und der Parity Group.

Literaturverzeichnis

Architects' Council of Europe, *The Architectural Profession in Europe 2020. A Sector Study*, o.O. 2021, https://www.ace-cae.eu/fileadmin/user_upload/2020ACESECTORSTUDY.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

Brabandt, dr. Petra Van, Anna Muchin, Ilse Ghekiere, Engagement Arts (EA) (Hg.), *Report Engage D-ARCH. January–June 2021*, Brüssel 2021, <https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/News/service-news/2021/211118-kulturwandel-geht-nicht-auf-knopfdruk/Report/FINAL%20REPORT%20ENGAGE%20D-ARCH.pdf> (abgerufen 28. Juni 2022).

Budde, Christina, Die Zukunft ist weiblich, in: Pepchinski, Mary, Christina Budde, Wolfgang Voigt, u. a. (Hg.), *Frau Architekt. Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf*, Ausst.-Kat. Deutsches Architekturmuseum, Frankfurt am Main, Berlin 2017, S. 37–41.

Bundesamt für Statistik BFS (Hg.), *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Erwerbsbeteiligung der Frauen 2010–2019*, Neuchâtel 2020, <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/14941826/master> (abgerufen 28. Juni 2022).

Davidovici, Irina, Katia Frey, Flora Ruchat-Roncati and the “Will to Keep Working”, in: Sokolina, Anna (Hg.), *The Routledge Companion to Women in Architecture*, 1. Aufl., New York 2021, S. 313–325, <https://doi.org/10.4324/9780429278891> (abgerufen 28. Juni 2022).

Eichinger, Elena, Janina Schuldt, Wo seid ihr? Eine super simple, plakative Darstellung der Geschlechterverteilung in Münchner Architekturbüros, in: *Sonderausgabe Hochschulmagazin München* 2020 (unpubliziert), Nr. 21, S. 1–2.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.), *Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Richtlinien zur Vergabe von Finanzhilfen nach Art. 14 GlG*, o.O. 2020, https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/finanzhilfen/Dokumente/Richtlinien%20FH.pdf.download.pdf/Richtlinien_2021_Gleichstellung%20im%20Erwerbsleben_d.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

EPFL (Hg.), *Gender Monitoring. EPFL 2021–2022*, 2022, https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

EPFL (Hg.), *School of Architecture, Civil and Environmental Engineering (ENAC). Gender Monitoring EPFL 2019–2020*, 2020, https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2020/10/GenderMonitoring_ENAC_2020_En.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

ETH-Rat (Hg.), *Gender-Strategie 2021–2024. Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann*, Bern/Zürich 2021, https://ethrat.ch/wp-content/uploads/2021/10/ETHR_GenderStrategy_21-24_D_Master_neu.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

ETH Zürich (Hg.), *Gender Action Plan*, Zürich 2014.

Hettlage, Raphaela, Renate Schubert, Hanna Wolf, EQUAL – Chancengleichheit & Vielfalt (Hg.), *EQUAL tools. Massnahmenkatalog für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an (Technischen) Universitäten*, Zürich 2020, https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/diversity/EQUALtools/EQUAL-Tools_2020_final.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

Heynen, Hilde, *Genius, Gender and Architecture: The Star System as Exemplified in the Pritzker Prize*, in: *Architectural Theory Review* (2012), Nr. 17, S. 331–345, <https://doi.org/10.1080/13264826.2012.727443> (abgerufen 28. Juni 2022).

Holzer, Barbara, *Ausbildung/Erfahrungen in und mit Schulen*, in: Kullack, Tanja (Hg.), *Architektur. Eine weibliche Profession*, Berlin 2011, S. 104.

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

Rüppel, Elisa, *Wir hatten Fragen! Studierendenumfrage zum Thema Gleichberechtigung*, in: *Sonderausgabe Hochschulmagazin München* 2020 (unpubliziert), Nr. 21, S. 7–8.

Schumacher, Christina, *Frauenkarrieren in der Baubranche*, Meran 2003, https://www.forum-holzbau.ch/pdf/frauenkarrieren_baubranche.pdf (abgerufen 28. Juni 2022).

Schweizerische Eidgenossenschaft (Hg.), *Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)* [1995], o.O. 2020, https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de (abgerufen 28. Juni 2022).

Umfrage der Frauenbeauftragten zur Situation von Architekturstudentinnen an der TUM, durchgeführt von der Frauenbeauftragten Dr. Regine Hess (2015–2017), Mitarbeit: Hanna Böhm M.A. (unpubliziert).

Umfrage des Women Professors Forum (WPF) zu Statements als Woman/Moms in Science für die Kampagne «Every choice is right», durchgeführt von WPF-Mitglied Prof. Dr.-Ing. Silke Langenberg (2021–2022) (unpubliziert).

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1

<https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/zahlen-und-fakten/studierende.html>

(abgerufen 28. Juni 2022).

Abb. 2–4

https://www.epfl.ch/about/equality/data-and-reports/gender_monitoring/interactive-gender-monitoring/ (abgerufen 28. Juni 2022).

Abb. 5, 6

<https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/zahlen-und-fakten/personal.html>

(abgerufen 28. Juni 2022)

Abb. 7

https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2020/10/GenderMonitoring_ENAC_2020_En.pdf (abgerufen 28. Juni 2022), S. 7

Abb. 8

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.14941826.html> (abgerufen 28. Juni 2022), S. 9

Abb. 9, 10

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/beschaefigungsgrad.html> (abgerufen 28. Juni 2022)

Abb. 11–13

Laura Sofia Franceschini

Alle Abbildungen wurden von Laura Sofia Franceschini beschnitten.