

Architektinnen gestalten Zukunft

Zwischen strukturellem Wandel und eigenem Handlungsspielraum

Impuls · WomenInArchitecture
AllesWirdGut · 25.09.2025

Arch. DI Dr. Sabina Riss
Architektin · Architekturwissenschaftlerin · Fachberaterin
Stv. Vorsitzende Ausschuss Ziviltechniker:innen, Kammer Ost



WORUM ES GEHT

30 Minuten: vom strukturellen Befund zu eigenen Handlungsspielräumen

1

STRUKTUREN VERÄNDERN

- Rahmenbedingungen und Benachteiligungen
- Wie Faktoren ineinandergreifen
- Was Studien und Praxisbeispiele zeigen

2

HANDLUNGS- SPIELRÄUME

- Was junge Architektinnen konkret bewegt
- Historische und aktuelle Strategien
- Learnings für Wert, Verantwortung, Care, Sichtbarkeit, Netzwerke

These: Gleichstellung entsteht dort, wo Strukturen verändert und Handlungsspielräume gemeinsam erweitert werden.

FRAUEN SIND DA. DIE KARRIERESCHERE AUCH.

Zwischen Ausbildung, Berufseinstieg und etablierter Profession öffnet sich eine deutliche Lücke.

65 %

Architektur-
absolvent:innen
in Österreich
weiblich
gelesen

45 %

Architektinnen
in Europa
2024

22 %

Frauenanteil
österreichischer
Architekt:innen
mit aufrechter
ZT-Befugnis

?

Was passiert
zwischen
Berufseinstieg
und Führung?

Quellen: Room for Change / zkmb 2026; ACE Sector Study 2024; Bundeskammer der Ziviltechniker:innen 2026 (Frauenanteil ZT-Befugnis).

Der hohe Fraueanteil zu Beginn setzt sich im weiteren Berufsverlauf nicht fort.

MACHT & CHANCEN ▪ Strukturelle Dimension 1#

Einstieg ist nicht das Problem – Übergänge zu Verantwortung sind es

FRANKREICH

61 % → **34 %**

Studentinnen
Architekturschulen
Frankreichs

eingetragen im
Ordre des
architectes

NORWEGEN 2024

53 % Beschäftigte Frauen ·
35 % Büros mit Frau als CEO ·
26 % weibliche Board Chairs

**Entscheidend ist nicht, wie viele Frauen in einem Büro arbeiten.
Sondern wer gelangt in Entscheidungspositionen**

- Wer präsentiert den Entwurf?
- Wer spricht mit Bauherr:innen?
- Wer verantwortet Projekte?
- Wer führt Teams?
- Wer sitzt in Management, Partnerschaft oder Jury?

Quellen: Ministère de la Culture, Dynamiques de genre dans l'architecture 2024/25; Ordre des architectes / Archigraphie 2024–26; Arkitektbedriftene Norway 2024

Chancengleichheit heißt: Parität bei Projekt-, Budget-, Personal- und Entscheidungsverantwortung.

KULTUR IST STRUKTUR · Strukturelle Dimension 2#

Informelle Regeln entscheiden mit, wer gehört wird, verantwortlich ist, bleibt.

ARBEITSPLATZKULTUR · UK 2024

41 %

Bullying erlebt

33 %

Diskriminierung
erlebt

53 %

Frauen: Stereotype /
beleidigende
Bemerkungen

Struktur ist mehr als Vertrag und Organigramm.

- Wer erhält Information und Chancen?
- Wem wird was zugetraut?
- Wer kann widersprechen?
- Wer fühlt sich zugehörig?
- Wer wird gehört?
- Wer ist eingeladen?
- Wer kann teilhaben?
- Wer wird gefördert?
- Wer bleibt langfristig?

Quellen: ARB Workplace Culture 2024; Danske Arkitektvirksomheder Branchenbefragung 2023; RIBA/Fawcett Society 2025.

Unternehmenskultur verteilt Zugehörigkeit, Verantwortung und Entwicklungschancen – und beeinflusst damit die Qualität von Zusammenarbeit und Planung.

ZEIT & CARE · Strukturelle Dimension 3#

Die unsichtbare Norm: immer verfügbar.

48,2 h

Ø Wochenstunden
angestellter
Architekt:innen in
Österreich

83 %

Architektinnen mit
Kindern: Care
beeinträchtigt
Karriereentwicklung

Das „Ideal-Worker“-Modell

- Vollzeit, lange Arbeitszeiten und permanente Verfügbarkeit gelten noch oft als Normalfall.
- Care wird dann zum Karrierefaktor, wenn Verantwortung an Anwesenheit gekoppelt ist.
- Flexibilität wirkt nur dann gleichstellungsfördernd, wenn sie nicht mit weniger Verantwortung, Sichtbarkeit und Entwicklung bezahlt wird.

Quellen: ACE Sector Study 2024; RIBA/Fawcett Society, Build It Together 2025; MacManus/O'Donnell 2024; Riss et al. 2015

Vereinbarkeit ist eine Strukturfrage der Arbeitsorganisation – nicht die private Organisationsleistung einzelner Frauen.

GELD & KARRIERE · Strukturelle Dimension 4#

Ungleichheit wird bezahlt – und befördert.

22 %

EUR: Gender Pay Gap

ACE 2024

26 %

DE: unbereinigter Gap

BAK 2024

6,8 %

DE: bereinigter Gap

BAK 2024

Mechanismus

- Frauen arbeiten häufiger in geringer bezahlten Positionen und Bereichen.
- Führung, Projektverantwortung und Sichtbarkeit beeinflussen Einkommen.
- Auch bei vergleichbaren Faktoren bleibt eine Differenz bestehen.

Quellen: ACE Sector Study 2024; Bundesarchitektenkammer Gender Pay Gap 2024/25; CSCAE Mujeres en la Arquitectura en España 2022

Der Pay Gap ist nicht nur ein Verhandlungsproblem. Er ist auch ein Karriere-, Positions- und Bewertungsproblem.

SYSTEM ALS HINDERNIS.

Die Faktoren greifen ineinander und verstärken sich.

Beispiel: weniger Verfügbarkeit → weniger sichtbare Aufgaben → weniger Verantwortung
→ geringere Aufstiegschance → weniger Einkommen & Entscheidungsmacht



Synthese aus: ACE Women in Architecture/Faix 2019; ACE A/B/C Handbook 2023; ACE Sector Study 2024; YesWePlan! 2019–22; ARB/RIBA/Fawcett/BAK

Strukturelle Benachteiligung entsteht kumulativ: einzelne Nachteile werden im Karriereverlauf zu einem System.

WIR WISSEN GENUG.

Jetzt geht es um Umsetzung.

80 %

der Ausschluss-
mechanismen
und nötigen
Gegenmaßnahmen
sind bekannt.

ACE Task Force Women in
Architecture

2018

ACE Architects Council of Europe
Task Force *Women in Architecture*

2019

„shift the focus to implementation in
practical terms“

2023

A/B/C Handbook

Actions · Benefits · Culture
praktisches Toolkit für Büros
und Organisationen

A / B / C

**ACTIONS
BENEFITS
CULTURE**

Quellen: ACE Annual Report 2019; derPlan 49/2020 (Claiming*Spaces Status-quo-Panel); ACE A/B/C Handbook 2023; ACE Gender Equality Policy Statement 2024

**Kein Erkenntnis-Defizit sondern ein Umsetzungs-Defizit. Die zentrale Aufgabe ist die
konsequente Umsetzung in reale Bürostrukturen.**

WAS MUSS SICH STRUKTURELL ÄNDERN?

Konsens zwischen allen Studien – Fünf Hebel:

ZEIT organisieren	CARE entgendern	GELD & KARRIERE	CHANCEN verteilen	KULTUR verantworten
• flexibel für alle • Teilzeit auch in Führung • Jobsharing / Dual Leadership • Meetings in Arbeitszeit	• Elternzeit für alle • strukturierte Rückkehr • Weiterbildung sichern • Teilzeit ohne Karriereverlust	• Gehaltsbänder / Pay Audits • jährliche Reviews • transparente Beförderung • regelmäßige Karrieregespräche	• Projekvergabe transparent • career-making projects • Frauen in Jurys / Führung • Credits + Sponsorship	• Antidiskriminierung • sichere Beschwerdewege • Bias reflektieren • Fortschritt beobachten

Quellen: YesWePlan! Recommendations & Career Tracker 2019–22; RIBA Close the Gap / RIBA-Fawcett 2025; ACE A/B/C 2023; ARB 2024; Französisches Branchenabkommen 2021.

Von guter Absicht zu veränderten Regeln: Arbeitszeit, Care, Karriere, Projektchancen und Kultur müssen gemeinsam bearbeitet werden.

STRUKTUREN SIND VERÄNDERBAR.

Zwei Beispiele, die in Kernprozesse eingreifen.

BÜROORGANISATION VERÄNDERN

Büro Grimshaw / 2016 (400+ MA)

Gender Diversity Action Plan:

- Recruitment & Project Opportunities
- Parental Policies
- Transparency, Salary & Promotion
- quartalsweises Monitoring

VERBINDLICHE BRANCHENREGELUNG

Frankreich / 2021

Branchenweites Gleichstellungsabkommen

- Entgeltgleichheit & Karriere
- familienkompatible Meetingzeiten
- Bekämpfung von Präsenzkultur
- Branchenkomitee zur Umsetzung

Quellen: Grimshaw Gender Pay Gap Report / Gender Diversity Action Plan 2016 ff.; Ordre des Architectes / Accord de branche égalité femmes-hommes 2021

Strukturveränderung heißt: Kernprozesse verändern – nicht zusätzliche Frauenprogramme neben das bestehende System stellen.

HANDLUNGSSPIELRÄUME SCHAFFEN.

Welche Fragen junge Architektinnen heute tatsächlich beschäftigen.

FRAGEN AUS MENTORING-PROGRAMM



FÜNF HANDLUNGSFELDER / TEIL 2

- Warum werde ich bei einem Termin nicht mitgenommen?
- Warum präsentiert immer der Projektleiter?
- Wie werde ich gehört - und meiner Expertise wahrgenommen?
- Wie verhandle ich Gehalt und Bedingungen?
- Wie gelingt Karriere mit Care?
- Wie finde ich meinen Platz - gehöre ich hier dazu?
- Wie komme ich in Verantwortung und Führung?

1-WERT

Wie kenne und verhandle ich meinen Wert?

2-VERANT- WORTUNG

Wie komme ich in Gestaltung und Führung?

3-CARE

Wie bleibt reduzierte Zeit karrierefähig?

4-SICHT- BARKEIT

Wie wird aus guter Arbeit erkennbare Expertise?

5-NETZWERK

Wie wird aus Kontakt berufliche Ressource?

Quelle: WIA UK Mentoring Programme 2026, Auswertung von 402 Bewerbungen; eigene Synthese der Themenfelder

Aufzeigen von Strategien, wie Frauen Handlungsspielräume erweitert haben.

1 · WERT SICHTBAR MACHEN

Den eigenen Wert kennen – dokumentieren – verhandeln.

HISTORISCH

DENISE SCOTT BROWN · 1989

- Kritik am „Star System“: Wer bekommt Credit und Anerkennung?
- Professioneller Wert entsteht nicht allein aus guter Arbeit – sondern auch aus zugeschriebener Leistung.

HEUTE

ARCHITEKTINNEN INITIATIVE NRW · 2026

- „Das passende Gehalt fordern“
- eigenen Anteil am Projekterfolg dokumentieren
- Vergleichswerte kennen
- Zeitpunkt zur Neuverhandlung festlegen



LEARNING

KONKRET

- Eigenen Beitrag kennen.
- Leistung dokumentieren.
- Vergleichswerte kennen.
- Verhandlung terminieren.

Quellen: Denise Scott Brown, Room at the Top? 1989; Architektinnen Initiative NRW / AKNW „Geld und Gehalt – wir sprechen drüber“, 2026.

Gleiche Bezahlung ist Strukturfrage. Den eigenen Beitrag benennen zu können, erweitert den Handlungsspielraum.

2 · VERANTWORTUNG ANSPRECHEN

Führung beginnt oft lange vor dem Titel „Partnerin“.

HISTORISCH

SAFFA 1958 · ANNEMARIE HUBACHER-CONSTAM

- Chefarchitektin und Gesamtverantwortung
- Masterplan + Koordination vieler Architektinnen und Gestalterinnen
- Sichtbarkeit durch Verantwortung – nicht nur Präsenz

HEUTE

planM · AKNW MENTORING

- Führungspositionen und Selbstständigkeit bewusst anstreben
- Personalführung, Büroführung und wirtschaftliche Kompetenz
- Karriereentwicklung mit Strukturwandel verbinden



LEARNING

DREI FRAGEN

- Welche Verantwortung möchte ich als Nächstes?
- Was muss ich dafür nachweislich können?
- Mit wem vereinbare ich, wann darüber entschieden wird?

Quellen: SAFFA 1958 / Annemarie Hubacher-Constam; planM Mentoring; Architektenkammer NRW Mentoring-Programm 2026

Nicht nur um mehr Verantwortung bitten – nach den Kriterien fragen, nach denen Verantwortung vergeben wird.

3 · CARE DARF NICHT UNSICHTBARKEIT BEDEUTEN

Reduzierte Zeit darf nicht reduzierte Entwicklung heißen.

HISTORISCH

MATRIX · LONDON · 1980er

- Core Working Hours
- gleiche Bezahlung
- Kinderbetreuung
- mindestens zwei Personen pro Projekt – Kontinuität trotz Care

HEUTE

WIA Women in Architekture UK · 2026

- eigener Return-to-Work Workshop
- Frage: Rückkehr nach Kindern ohne Karriereverlust?
- Women & Architecture DE: Netzwerk für Frauen und Mütter in Planung



LEARNING

KARRIEREKONTINUITÄT

- Rolle nach Rückkehr klären.
- fachlich angebunden bleiben.
- Verantwortung in Teilzeit sichern.
- Entwicklungsgespräch terminieren.

Quellen: Matrix Feminist Design Co-operative / Newcastle University & Barbican; WIA UK Mentoring 2026; Women & Architecture Germany.

Teilzeit sollte Arbeitszeit reduzieren – nicht Anspruch, Verantwortung, Entwicklungsperspektive.

4 · SICHTBARKEIT IST PROFESSIONELLE RESSOURCE

Von Gegenöffentlichkeit zu dauerhafter Infrastruktur.

HISTORISCH

1958 · SAFFA

- eigene nationale Bühne für Architektinnen schaffen

1977 · SUSANA TORRE

- Frauen in die Architekturgeschichte einschreiben – nicht nur einzelne Heldinnen

HEUTE

EUROPA HEUTE

- Deutschland: WIA Festival 2025 – 200+ Akteur:innen / 265 Projekte
- Frankreich: Prix des Femmes Architectes
- Spanien: #Arquitecturas ParaLaigualdad
- Italien: RebelArchitette / #timefor50



LEARNING

IM KLEINEN

- Projekt selbst präsentieren.
- eigene Expertise benennen.
- Credit einfordern.
- Calls / Vorträge nutzen.
- andere Frauen nominieren.

Quellen: SAFFA 1958; Susana Torre / Women in American Architecture 1977; WIA Festival 2025; ARVHA; CSCAE; RebelArchitette.

Nicht nur fragen: „Wie werde ich gesehen?“ – sondern: „Wo kann ich selbst Sichtbarkeit erzeugen?“

5 · NETZWERKE SIND RESSOURCEN

Ein Netzwerk wird wirksam, wenn darin etwas zirkuliert.

HISTORISCH

ALSTRA BYGGFORUM · SCHWEDEN · SEIT 1980

- landesweites multidisziplinäres Netzwerk
- gegenseitige Unterstützung + Erfahrungsaustausch
- gleichzeitig machtkritische Veränderung der Branche

HEUTE

HEUTE

- WIA UK: Mentoring, Leadership, Workplace Dynamics
- AIDIA Italien 2025: Mentoring für junge Frauen
- Parlour Australien: Forschung → Community → Guides → Veränderung



LEARNING

WAS ZIRKULIERT?

- Vergleichswissen.
- Information & Erfahrungswissen.
- Zugang & Kontakte.
- Empfehlungen.
- Rückendeckung.

Quellen: Alstra Byggforum Sweden; WIA UK Mentoring; AIDIA Reggio Calabria 2025; Parlour Guides to Equitable Practice.

Netzwerke sind mehr als Kontakte: Sie verteilen Wissen, Chancen, Empfehlungen, Zugang.

FÜNF LEARNINGS FÜR DIE EIGENE PRAXIS

Was junge Architektinnen konkret mitnehmen können.

01 EIGENEN WERT SICHTBAR MACHEN

Beitrag, Verantwortung und Leistung kennen und dokumentieren.

02 VERANTWORTUNG AKTIV ANSPRECHEN

Nächsten Schritt, Kriterien und Zeitpunkt konkret klären.

03 CARE NICHT ZUM KARRIEREKNICK WERDEN

Karrierekontinuität, Rollen und Entwicklung früh thematisieren.

04 SICHTBARKEIT SELBST ERZEUGEN

Expertise benennen, Credits sichern, Gelegenheiten nutzen.

05 RESSOURCEN TEILEN

Wissen, Kontakte, Empfehlungen und Chancen zirkulieren lassen.

QUELLENÜBERBLICK

Detaillierte Nachweise zu Daten, Studien, Initiativen und Beispielen

STUDIEN / DATEN

- ACE: The Architectural Profession in Europe – Sector Study 2024/25 · <https://ace-cae.eu/publication/ace-2024-sector-study/>
- ACE Sector Study 2024 PDF · <https://ace-cae.eu/wp-content/uploads/2025/04/2024-ACE-Sector-Study-EN-04042025.pdf>
- Let's Make Room for Change! / ZKMB + Kammer Ost, 2026 · <https://roomforchange.zkmb.at/>
- Bundesarchitektenkammer: Gender Pay Gap Architekturberufe 2024/25 · <https://bak.de/kammer-und-beruf/daten-fakten/umfragen-kammermitglieder/umfrage-zum-gender-pay-gap/>
- RIBA + Fawcett Society: Build It Together, 2025 · <https://www.riba.org/campaigns/policies/build-it-together-gender-equity-in-architecture>
- ARB: Workplace Culture in Architecture, 2024 · <https://arb.org.uk/architect-information/architects-code-standards-of-conduct-and-practice/workplace-culture/>
- MacManus / O'Donnell: I am an architect, 2024 · <https://www.frontiersin.org/journals/sustainable-cities/articles/10.3389/frsc.2024.1456898/full>
- Ministère de la Culture: Dynamiques de genre dans l'architecture, 2024/25 · <https://www.culture.gouv.fr/thematiques/architecture/architecture-et-cadre-de-vie/observatoire-de-l-economie-de-l-architecture>

TOOLKITS / VERBÄNDE / REGELN

- ACE Women in Architecture Task Force / Annual Report 2019 · https://build-up.ec.europa.eu/sites/default/files/content/ace_report_2019_en_defo.pdf
- ACE: A/B/C – Gender Balance, Diversity and Inclusion in Architecture, 2023 · <https://ace-cae.eu/publication/a-b-c-gender-balance-diversity-and-inclusion-in-architecture/>
- ACE Gender Equality Policy Statement, 2024 · <https://ace-cae.eu/wp-content/uploads/2024/10/ACE-Gender-Equality-Policy-Statement-1.pdf>
- YesWePlan! Career Tracker, 2019–2022 · https://yesweplan.eu/wp-content/uploads/2022/07/CAREER-TRACKER_YesWePlan_singlepart.pdf
- YesWePlan! Recommendations, 2019–2022 · https://yesweplan.eu/wp-content/uploads/2022/06/RECOMMENDATIONS_YesWePlan_singlepart.pdf
- Grimshaw: Gender Diversity Action Plan / Gender Pay Gap Report · https://grimshaw.global/assets/uploads/Grimshaw_2022_GenderPayGap.pdf
- France / Légifrance: Accord égalité femmes-hommes en agence d'architecture, 2021 · https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000042597773/
- WIA Festival Deutschland 2025 · <https://wia-festival.de/>; BAK Rückblick · <https://bak.de/presse/pressemittelungen/erfolgreiches-wia-festival-2025-women-in-architecture-staerkt-sichtbarkeit-vielfalt-und-gesellschaftlichen-zusammenhalt/>
- WIA UK Mentoring / Auswertung 2026 · <https://www.wia-uk.org/mentoring>; <https://www.wia-uk.org/news/2026/7/13/do-i-belong-here-mentoring-closure-2026>

INITIATIVEN / BEISPIELE

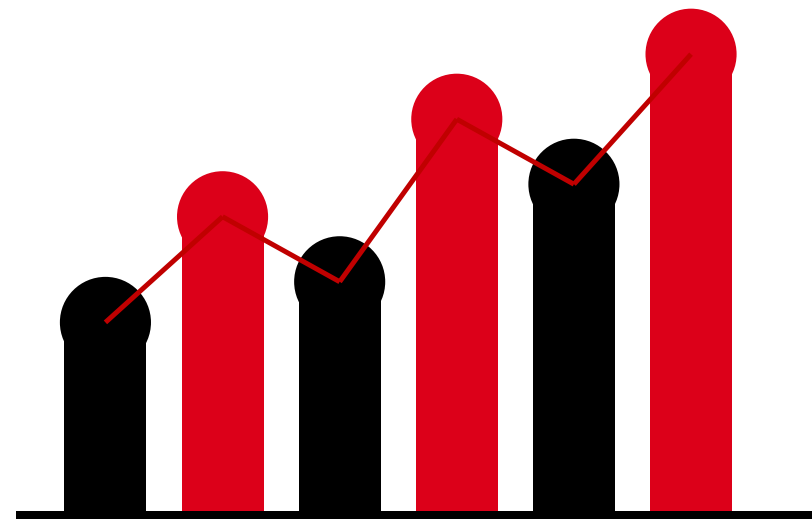
- Architektinnen Initiative NRW / AKNW: Geld und Gehalt – wir sprechen drüber, 2026 · <https://www.aknw.de/aktuelles/news/details/news/geld-und-gehalt-wir-sprechen-drueber>
- planM Mentoring · <https://planm-mentoring.de/>; AKNW Mentoring 2026 · <https://www.aknw.de/aktuelles/mentoring-programm>
- SAFFA 1958 / ZHAW Forschungsprojekt · <https://www.zhaw.ch/de/forschung/projekt/71937>
- Susana Torre: Women in American Architecture, 1977 · <https://archleague.org/exhibitions/women-in-american-architecture-a-historic-and-contemporary-perspective-exhibition/>
- Denise Scott Brown: Room at the Top? Sexism and the Star System in Architecture, 1989 · <https://archive.nt2.uqam.ca/revuecaptures-org/reference-bibliographique/room-top-sexism-and-star-system-architecture.html>
- Matrix Feminist Design Co-operative · <https://www.barbican.org.uk/our-story/press-room/how-we-live-now-reimagining-spaces-with-matrix-feminist-design-co-operative>; <https://www.ncl.ac.uk/apl/alumni/graduates/matrix/>
- Alstra Byggforum Schweden · <https://www.alstrabyggforum.se/om-oss>; AIDIA Reggio Calabria Mentoring 2025 · <https://www.ordingrc.it/post/1445/aidia-reggio-calabria-lancia-il-programma-di-mentorship-per-giovani-donne-nel-campo-dell-architettura-e-dell-ingegneria>
- Parlour Guides · <https://parlour.org.au/parlour-guides/>; RebelArchitette · <https://www.rebelarchitette.it/>; Women & Architecture DE · <https://www.womenandarchitecture.com/>

Alle Links dienen der Weitergabe und Nachrecherche; Kurzquellen stehen zusätzlich auf den jeweiligen Folien.

ARCHITEKTINNEN GESTALTEN ZUKUNFT.

Räume.
Und Bedingungen, unter denen Architektur entsteht.

**Wenn Wissen, Sichtbarkeit und
Chancen zirkulieren, wird aus
individueller Stärke kollektive
Veränderung.**



Danke für Ihre Aufmerksamkeit! www.sabinaritariss.at

Sichtbarkeit schaffen. Verantwortung beanspruchen. Ressourcen teilen. Zukunft gemeinsam gestalten.