

LET'S MAKE ROOM FOR CHANGE!!!

Erfahrungen und Impulse aus den
ersten Jahren im Architekturberuf

ERGEBNISBERICHT ZUR UMFRAGE

© März 2026 – für zkmb.at:
Anna Firak, Judith Kinzl, Silvester Kreil,
Theresa Reisenhofer und Marina Resch

in Zusammenarbeit mit agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft:
Lisa Dietersdorfer und Rainer Rosegger

Die Projekte von zkmb.at werden über einen Trägerverein organisiert:
diskurs – Verein für künstlerische Forschung, Raumpolitik und Designstrategien
ZVR: 1533065475

Schottenfeldgasse 64/22
1070 Wien

Grafik: Anna Weberberger
Korrektorat: Johanna Frank-Stabinger

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG	6
Projektursprung und Intention	8
Methode und Teilnehmer*innenmatrix	12
2 KURZFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE	16
Zentrale Erkenntnisse	19
Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	30
3 UMFRAGEERGEBNISSE	34
3.1 Ausbildung und Berufsvorbereitung	36
3.2 Berufliche Situation	48
3.3 Berufsausstieg	64
3.4 Gleichstellung und (Geschlechter-)Unterschiede	70
3.5 Interessenvertretung – Kammer der Ziviltechniker:innen	84
4 HANDLUNGSSPIELRÄUME	100
Entwicklungen der letzten 10 Jahre	102
Handlungsempfehlungen für die Zukunft	108
5 AUSKLANG	112
Zwischenfazit und weiterer Projektverlauf	114
Projektdurchführende und Unterstützende	120
Referenzverzeichnis	124
Glossar	128
6 APPENDIX	130
Qualitative Nennungen – Sammlung	132
Fragenkatalog der Umfrage	134

1 EINLEITUNG

PROJEKTURSPRUNG
UND INTENTION


8

METHODE UND
TEILNEHMER*INNENMATRIX

12

PROJEKTURSPRUNG UND

INTENTION Seit mittlerweile über drei Jahren beschäftigt sich die Initiative zkmb (Zwischen Kostenschätzung, Muttermilch und Bauwende – zkmb.at) damit, in unterschiedlichen Settings – Workshops, Ausstellungen, Vorträgen, Panels und Lehraufträgen – die Arbeitssituation junger Architektur*innen sowie den generellen Zustand der Profession zu durchleuchten und kollektiv zu thematisieren. Im Rahmen dieser Untersuchungen, Gespräche und Erfahrungsberichte – die auch prägend in einer gleichnamigen Wanderausstellung (2023-2025) Einfluss fanden – rückte eine Statistik in den Fokus, deren auffälliger Prozentsatz besonders ins Auge sprang. Diese Zahl bildete die ausschlaggebende Intention für diese selbstinitiierte und gänzlich über Förderungen finanzierte Studie und stand zu Beginn als zentrale Forschungsfrage:



Warum gibt es trotz 65 Prozent (weiblich gelesener) Architektur-Absolventinnen in Österreich so wenige befugte Architektinnen – welche strukturellen Hürden bestehen auf dem Weg dorthin?

Im Laufe des Projekts erweiterte sich das Untersuchungsinteresse auf eine allgemeinere Befragung von Absolvent*innen (jungen Architekturarbeiter*innen in Österreich, die ihr Studium innerhalb der letzten sechs Jahre abgeschlossen haben) und darauf, wie sie ihren Arbeitsalltag, den Berufseinstieg, die Hürden auf dem Weg dorthin sowie (Diskriminierungs-)Erfahrungen im Arbeitsleben im Jahr 2025 bewerten.

Architekturarbeiter*in vs. Architekt*in: In Österreich ist „Architekt*in“ eine geschützte Bezeichnung. Erst nach abgeschlossenem Studium, Praxisjahren in allen Leistungsphasen und einer erfolgreich abgelegten Ziviltechniker*innenprüfung (ZT-Prüfung) kann man ein befugtes Kammermitglied (Sektion Architektur) werden und darf den Titel Architekt*in offiziell führen. Da der Berufszugang in Österreich im EU-Vergleich besonders rigoros reglementiert ist, besitzt nur ein Bruchteil der in der Architektur Beschäftigten auch tatsächlich diese Befugnis. Im weiteren Bericht nutzen wir daher für alle anderen den Sammelbegriff „Architekturarbeiter*in“.

Geschlechtergerechte Schreibweise: Im Bericht sind aus Prinzip immer alle Geschlechteridentitäten (LGBTQ+) mitgemeint, die primäre Verwendung des Gendersternchens soll diese Vielfalt bestmöglich sichtbar machen. Da offizielle Statistiken in Österreich bisher oft nur eine sehr binäre Datenlage (m/w) liefern und auch begrifflich meist nur die zwei Pole „Mann“ und „Frau“ genutzt wurden und werden, kommt diese binäre Zuordnung auch in unserem Bericht mehrfach vor. Wir erlauben uns die Begriffe „Mann“ „Frau“ an manchen Stellen als Platzhalter stehen zu lassen und meinen damit in den spezifischen Fällen „weiblich gelesene Personen“, „männlich gelesene Personen“ und alle Personen darüber hinaus.

Gemeinsam mit dem Soziologiebüro agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft aus Graz und aufbauend auf bereits durchgeführten, thematisch ähnlichen Studien wurde im nächsten Schritt eine groß angelegte digitale Umfrage erstellt und im Zeitraum Anfang Mai bis Ende Juni 2025 zur Beantwortung geöffnet. Ziel dieser ersten derart umfangreichen Erhebung im Nachwuchsbereich Österreichs ist es unter anderem, den Status Quo detailliert zu erfassen, systemische Problemfelder zu identifizieren, herauszufinden, warum es nach wie vor augenscheinlich weniger Architekt*innen gibt, und insbesondere mögliche konkrete Hebel für positive Veränderungen aufzuzeigen.

Der nun vorliegende Bericht zu den Umfrageergebnissen beruht auf einer vorgelagerten Auswertung, einem Kurzreport und einer umfassenden Antwortanalyse von den Soziologexpert*innen von agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft. Der Textabschnitt METHODE UND TEILNEHMER*INNENMATRIX wurde lediglich lektoriert und entspricht nach wie vor dem Ursprungstext von scan. Alle weiteren Textabschnitte und ausführlichen Analysen wurden im Nachgang von den Mitgliedern von zkmb.at verfasst.

Dieser Bericht richtet sich an den Nachwuchs selbst, an alle relevanten Institutionen und an die Entscheidungsträger*innen an den ausschlaggebenden Hebeln: Kammervertreter*innen der Sektion Architektur, Studienverantwortliche, Chef*innen, Projektleiter*innen, etc.

METHODE UND TEILNEHMER*INNENMATRIX

Der folgende Abschnitt ist ein Auszug aus dem Schlussbericht von Lisa Dietersdorfer und Rainer Rosegger von agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft.

METHODE Der Fragebogeninhalt wurde interdisziplinär von zkmb und der agentur scan in mehreren Workshops erarbeitet. Für die Online-Umfrage wurde das Befragungstool questionstar.de verwendet – ein deutsches, in Europa gehostetes Online-Umfragetool. Es ermöglicht die Erstellung und Verteilung eines standardisierten Fragebogens sowie die datenschutzkonforme Erhebung und Auswertung der Antworten. Die Teilnahme erfolgte anonym und freiwillig über einen Link bzw. QR-Code. Die erhobenen Daten wurden automatisiert gesammelt und für die Analyse mittels SPSS exportiert.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Anfang Mai bis Ende Juni 2025.

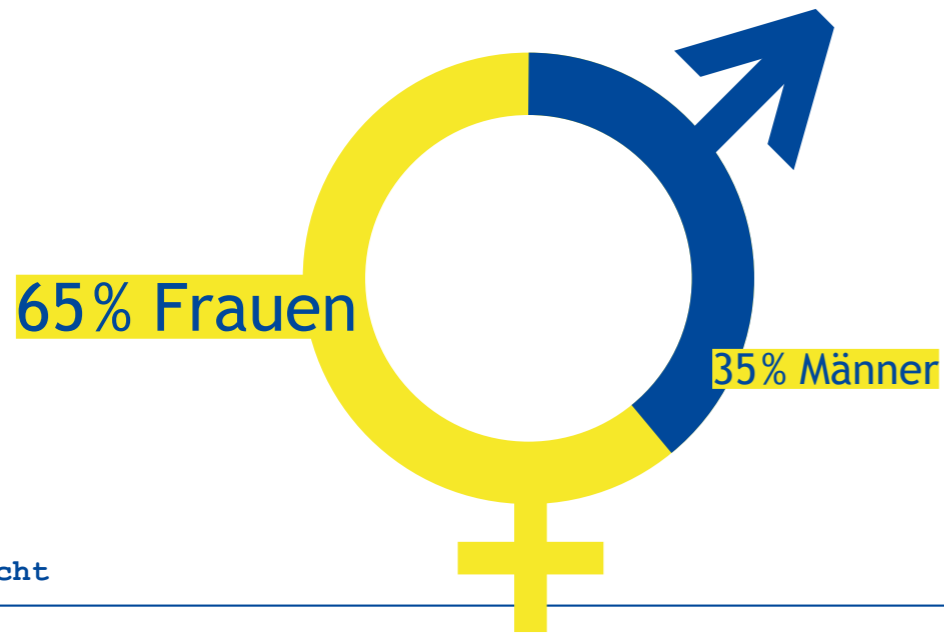
TEILNEHMER*INNENMATRIX

ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE Die Verteilung der Befragung innerhalb der spezifischen Zielgruppe (Architekturabsolvent*innen, die ihr Studium in den letzten 6 Jahren abgeschlossen haben) erfolgte über zkmb via Schneeballprinzip. Es wurden per Mail Institutionen wie die Kammer für Ziviltechniker:innen, Universitäten und Ausbildungsstätten, Architekturhäuser sowie große Büros in den Bundesländern angeschrieben. Weiters wurde auf Instagram gepostet und repostet.

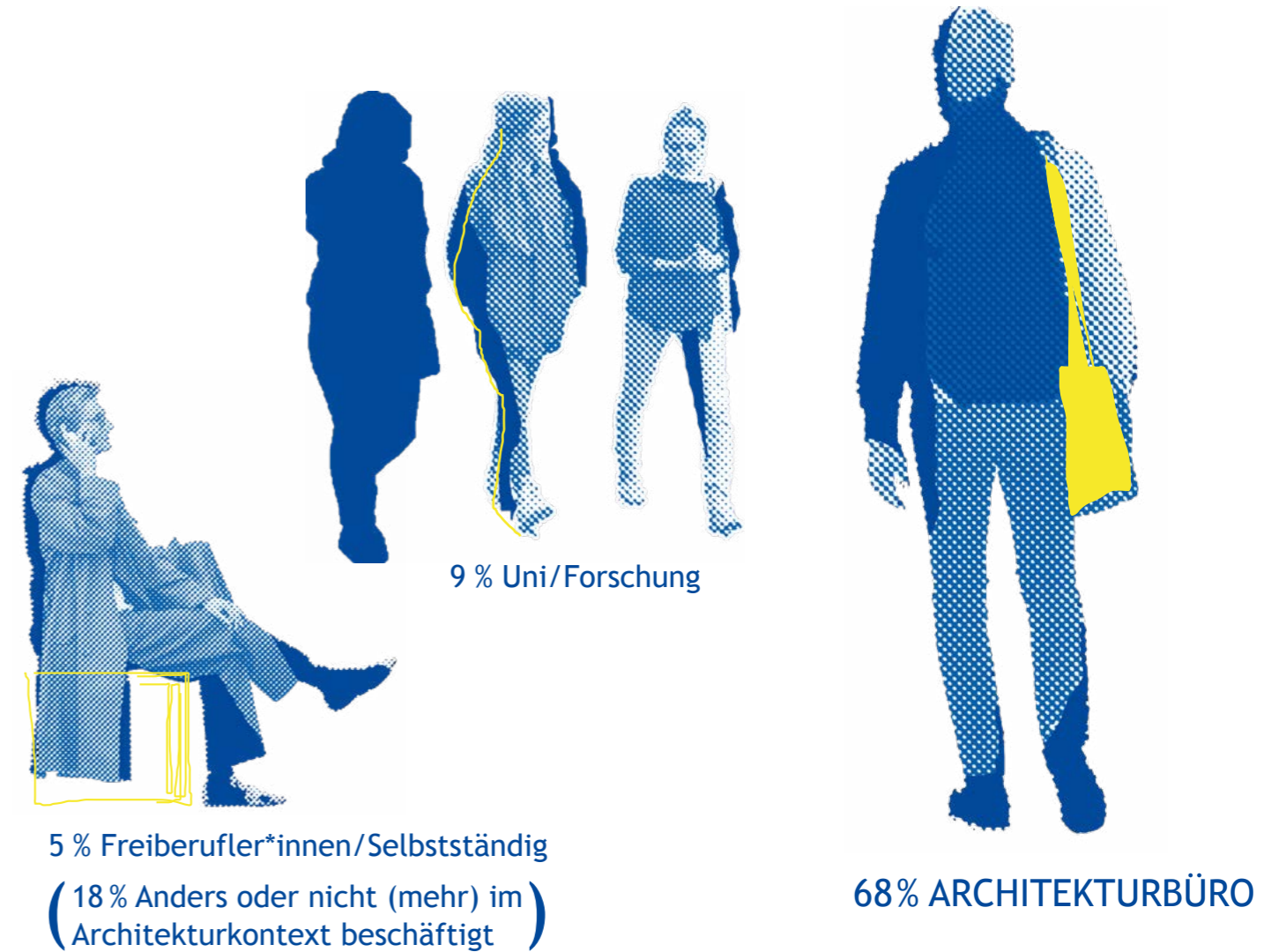
Insgesamt haben 673 Personen den Fragebogenlink aufgerufen und mindestens eine Frage beantwortet. Die ersten zwei Fragen waren sogenannte Dropout-Fragen mit dem Hintergrund, ob die Umfrageteilnehmer*innen erstens ein Architekturstudium abgeschlossen haben und zweitens dies in den letzten sechs Jahren der Fall war. Unter Einbezug der Kriterien „Architekturstudium abgeschlossen“ sowie „Abschluss ab 2020“ umfasst die bereinigte Stichprobe 493 gültige Fragebögen. Davon wurden 306 Fragebögen vollständig ausgefüllt. Für die Auswertung der berufsbezogenen Fragen wurden ausschließlich jene Fragebögen berücksichtigt, deren Teilnehmer*innen in Österreich berufstätig sind. Ebenso wurden für die Auswertung der studienbezogenen Fragen nur die Angaben jener Personen herangezogen, die ihr Studium in Österreich abgeschlossen haben.

Methodisch wurde entschieden, für die Analyse die gesamte bereinigte Stichprobe (n = 493) heranzuziehen. Bei den bivariaten Auswertungen erfolgte jedoch eine Beschränkung auf jene Fälle, die die jeweils benötigten Variablen vollständig beantwortet haben.





Geschlecht

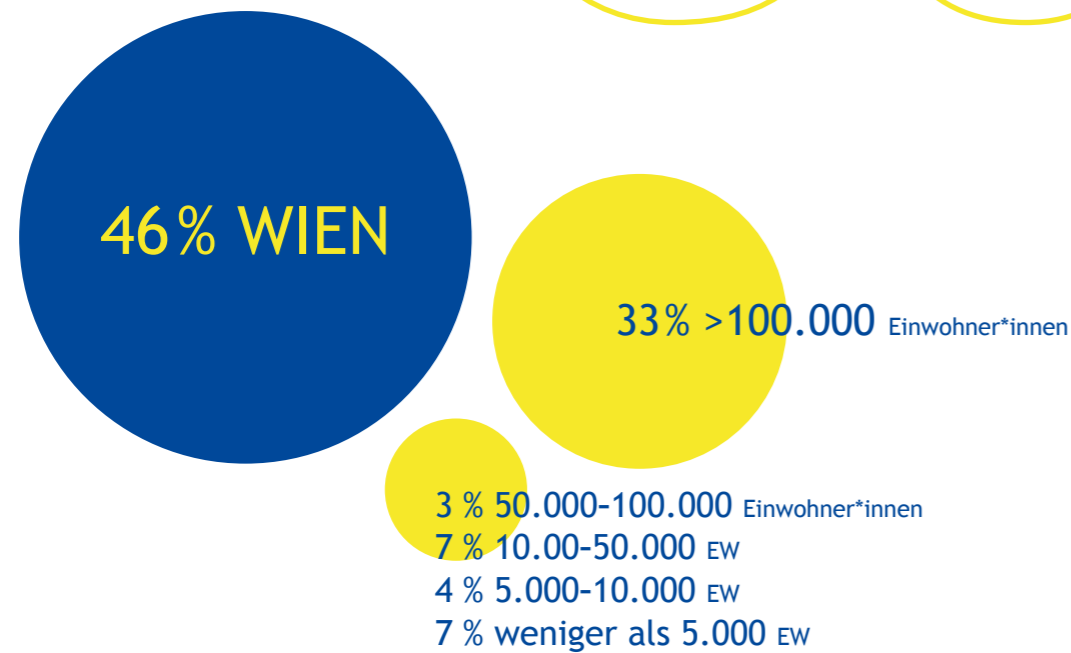
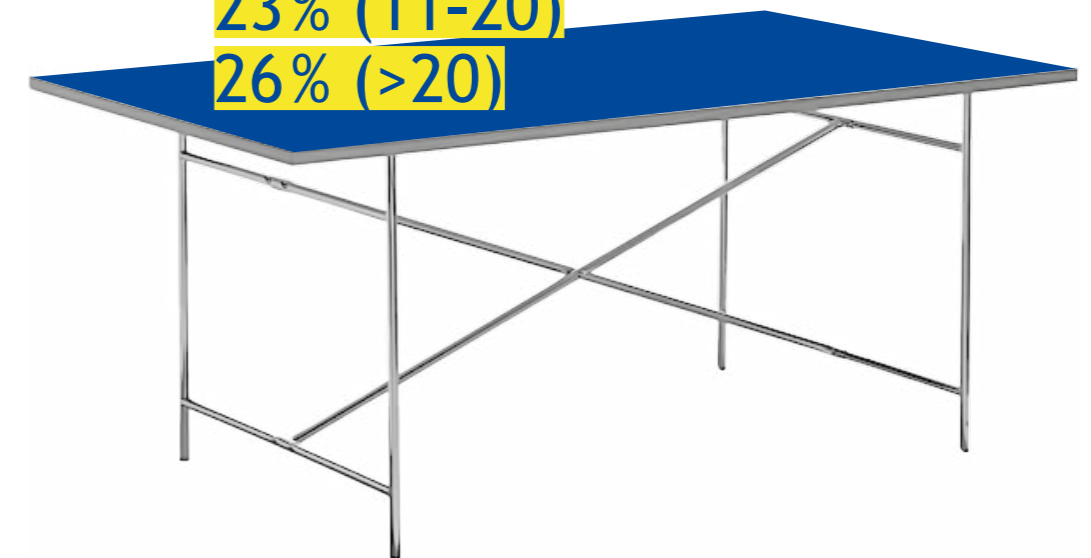


Alter

Arbeitsort

30
24-44 JAHRE

26% (2-5 Pers.)
21% (6-10)
23% (11-20)
26% (>20)



Wohnort

Bürogrößen

Da keine verlässlichen Zahlen über die genaue Zusammensetzung der Grundgesamtheit aller im Architekturberuf tätigen Personen in Österreich vorliegen [...], kann keine Aussage über die statistische Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe getroffen werden. Die Ergebnisse sind daher als indikativ zu verstehen [...], geben jedoch wichtige Einblicke in berufliche Erfahrungen, Bewertungen und strukturelle Herausforderungen.

WER HAT AN DER UMFRAGE TEILGENOMMEN?

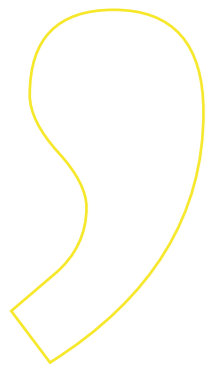
2 KURZFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

ZENTRALE ERKENNTNISSE	19
SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	30

ZENTRALE ERKENNTNISSE Bevor im Weiteren ein umfassender Einblick in die Studie sowie in die Analyse einzelner Fragestellungen und Themenblöcke gegeben wird, sollen hier zunächst die zentralen Erkenntnisse und erste Handlungsempfehlungen kompakt präsentiert werden. Die für diesen Schritt verkürzten Aussagen werden in den folgenden Kapiteln genauer beleuchtet.

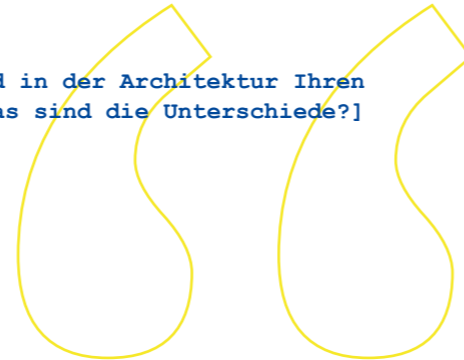
AUSBILDUNG & BERUFSEINSTIEG – FINANZIERUNG, FEHLENDER PRAXISBEZUG UND DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

Die Finanzierung des Studiums ruht zur Hälfte auf elterlicher Unterstützung, während mehr als ein Drittel der Studierenden auf Eigenverdienste angewiesen ist; weniger als jeder Zehnte bezieht ein Stipendium. Beim Berufseinstieg zeigt sich eine deutliche Kluft: Während sich gut jeder zweite Mann ausreichend vorbereitet fühlt, gilt dies für weniger als jede dritte Frau. Wirtschaftliche Kompetenzen werden als ungenügend vermittelt bewertet. Zudem berichtet mehr als ein Drittel der Befragten von Diskriminierungserfahrungen bereits während der akademischen Ausbildung, was die Notwendigkeit einer frühzeitigen Sensibilisierung in der Lehre unterstreicht. Am besten auf das Berufsleben vorbereitet fühlen sich Absolvent*innen von Fachhochschulen, gefolgt von Studiengängen an künstlerischen Universitäten bzw. Akademien.

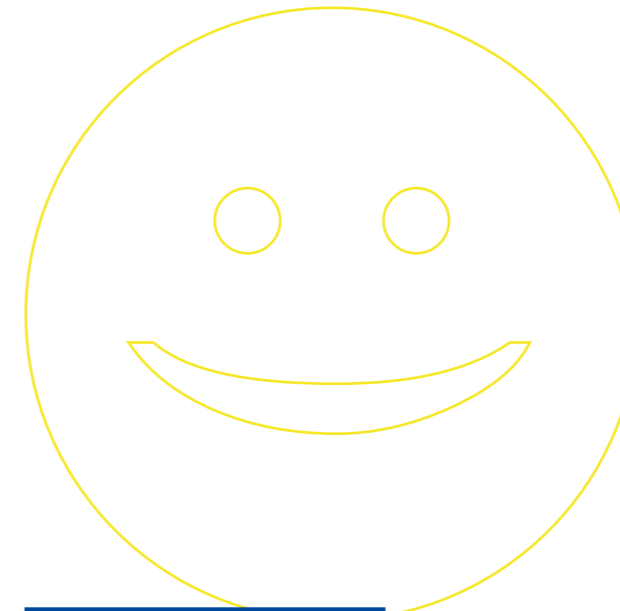


„Mein größter Fehler in meiner eigenen Laufbahn war, dass ich während des Studiums nicht in einem Architekturbüro gearbeitet habe. (...) Leider möchte einen nach dem Abschluss niemand einstellen, wenn man keine Berufserfahrung hat (...)“

[Q44 Entspricht Ihr tatsächliches Arbeitsumfeld in der Architektur Ihren Erwartungen aus dem Studium? Was sind die Unterschiede?]



FÜHLEN SICH ABSOLVENT*INNEN AUF DEN BERUF VORBEREITET?



49% Männer
31% Frauen



69% Frauen
51% Männer

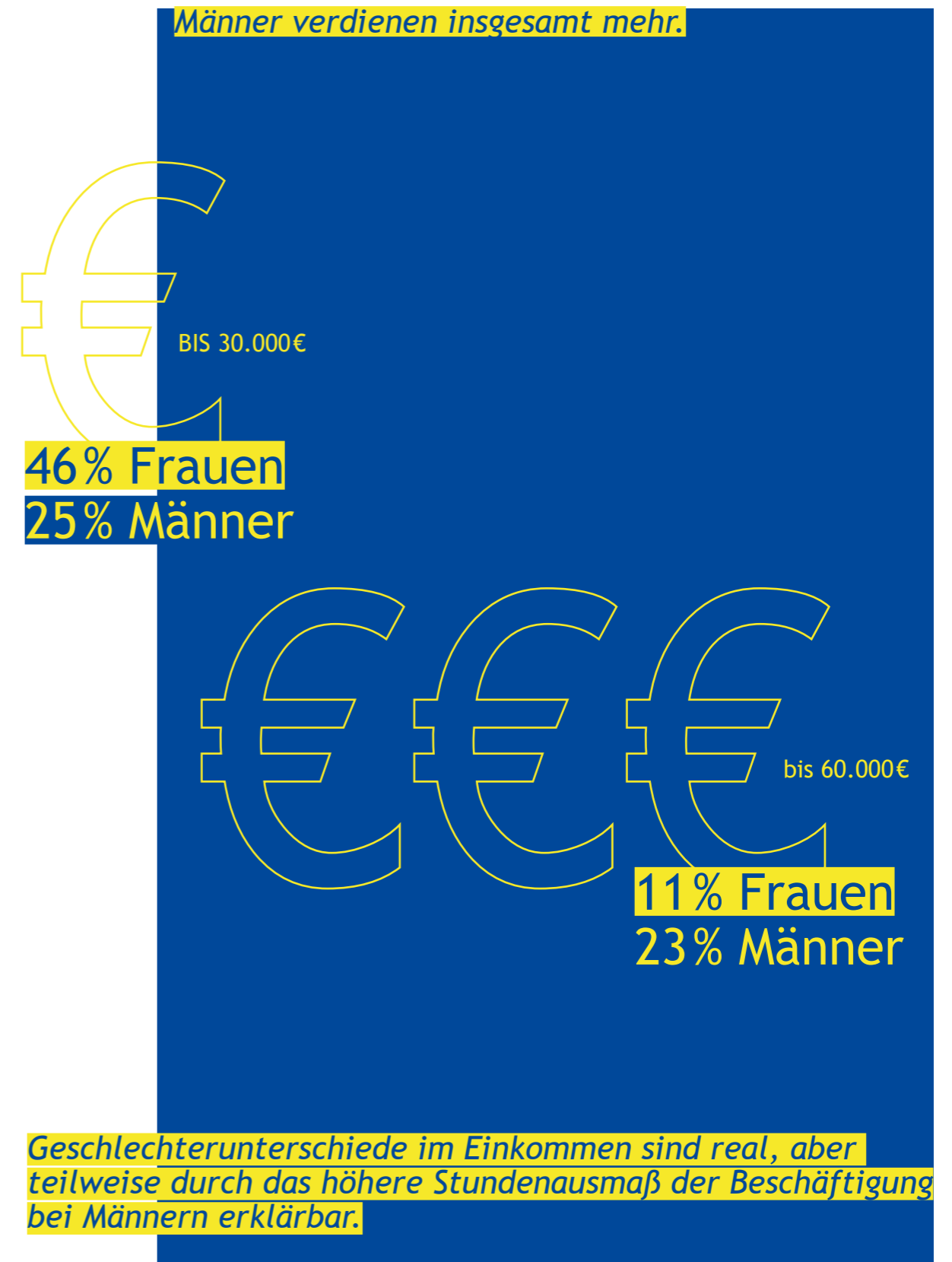
Die Frage, ob das Studium auf den Berufseinstieg vorbereitet, wurde von rund zwei Dritteln verneint. Dabei zeigte sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Antworten von Frauen und Männern: Rund die Hälfte der Männer fühlt sich gut auf den Berufseinstieg vorbereitet, während dies bei den Frauen weniger als ein Drittel angibt.

„Vertrauen in die eigene Arbeit, offene Kommunikation (Konzept Großraumbüro wird gelebt) — Transparenz — Teamzusammenhalt — Büroklima wird von allen möglichst positiv beeinflusst (...)“

[Q42 Gibt es etwas, das Sie besonders an Ihrem Büro/Unternehmen schätzen?
Wenn ja, was?]

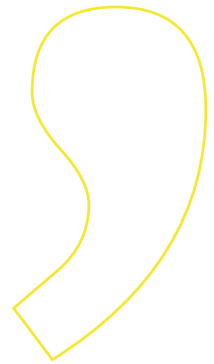
ARBEITSREALITÄT – ZUFRIEDENHEIT, GLEICHSTELLUNG UND

GEHALT 60% sind mit ihrem Job sehr oder eher zufrieden. Am Berufsfeld besonders geschätzt werden lt. Befragten vielfältige Tätigkeitsfelder, die Möglichkeit, die gebaute Welt aktiv mitzugestalten sowie kreative Gestaltungsmöglichkeiten. Drei Viertel empfinden das Arbeitsklima in ihrem Büro/Unternehmen als sehr oder eher angenehm. Die Branche ist dennoch von einer starken vertikalen Segregation geprägt: Fast zwei Drittel der Büros werden rein männlich geführt, während nur etwa jedes achte Büro unter rein weiblicher Leitung steht. Diese Schieflage korreliert mit der Erfahrung von Benachteiligung, da vier von fünf Frauen Diskriminierung im Berufsalltag erleben. Starre Arbeitsstrukturen erschweren zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für einen Großteil der angestellten Nachwuchskräfte. Ein zentrales Problem stellt das Missverhältnis zwischen hoher Qualifikation und prekärer Entlohnung sowie mangelnder wirtschaftlicher Sicherheit dar.



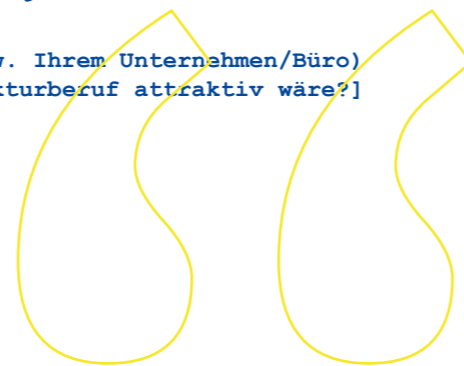
DER BERUFSAUSSSTIEG – KEIN GENDERTHEMA, SONDERN EIN STRUKTURPROBLEM

Hauptgründe für das Verlassen der Branche sind ökonomische Prekarität und fehlende Vereinbarkeit. Dennoch besteht ein hohes Rückkehrpotenzial, da sich fast drei Viertel der Ausgestiegenen eine Wiederaufnahme der Tätigkeit unter verbesserten strukturellen Rahmenbedingungen vorstellen können.



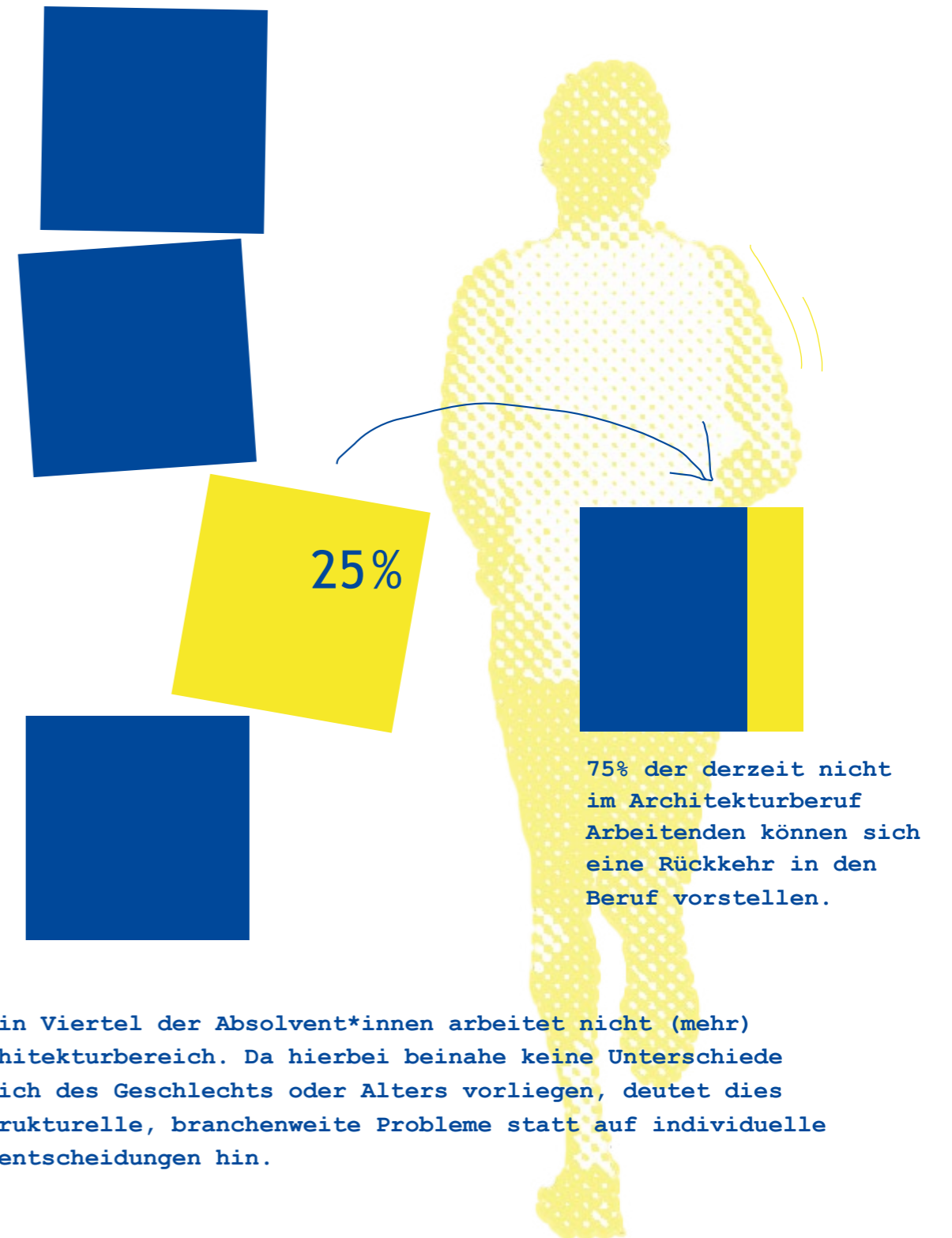
„Büroinhaber haben absolut keine Geduld, Berufseinsteiger*innen oder Personen mit nur wenigen Jahren Erfahrung etwas beizubringen. (...) Man hat ein sehr anspruchsvolles Studium mit viel Mühe abgeschlossen – aber man bekommt kaum etwas zurück. Ich habe mein Studium mit großer Begeisterung gemacht, aber das Berufsleben ist für mich eine völlige Enttäuschung geworden.“

[Q40 Was müsste sich (in der Architekturpraxis bzw. Ihrem Unternehmen/Büro) ändern, damit eine Rückkehr in den Architekturberuf attraktiv wäre?]



WIE HOCH IST DER DROP-OUT IN DER ARCHITEKTURBRANCHE?

Anteil der Personen, die ein Architekturstudium erfolgreich abgeschlossen haben, aber nicht im Architekturberuf arbeiten.



Rund ein Viertel der Absolvent*innen arbeitet nicht (mehr) im Architekturbereich. Da hierbei beinahe keine Unterschiede bezüglich des Geschlechts oder Alters vorliegen, deutet dies auf strukturelle, branchenweite Probleme statt auf individuelle Lebensentscheidungen hin.

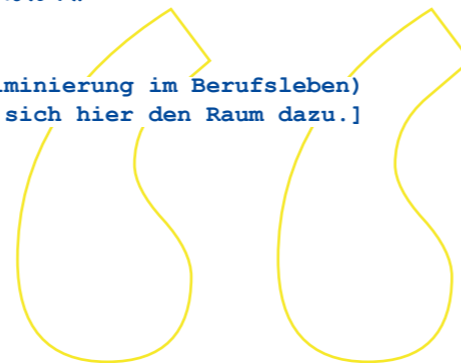
STRUKTURELLE HÜRDEN – DISKRIMINIERUNG ALS

ENTSCHEIDENDE VARIABLE Frauen berichten doppelt so häufig von Diskriminierung im Beruf (53 % vs. 30 %). Schon im Studium bestehen hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die im Berufsleben noch ausgeprägter werden. Es besteht weiters eine statistisch hochsignifikante Diskrepanz in der Wahrnehmung von Benachteiligung, da Frauen diese wesentlich häufiger beobachten als Männer. Als primäre Diskriminierungsgründe werden in der Umfrage das Geschlecht, Alter und Herkunft identifiziert, aber auch erstmals Daten zu weiteren marginalisierten Gruppen erhoben. Die „Gläserne Decke“ und strukturelle Barrieren für Personen mit Betreuungspflichten – also meist Frauen – bleiben bestehen, Leitungspositionen werden deutlich seltener an diese vergeben und dadurch fehlt auch die notwendige Berufspraxis.

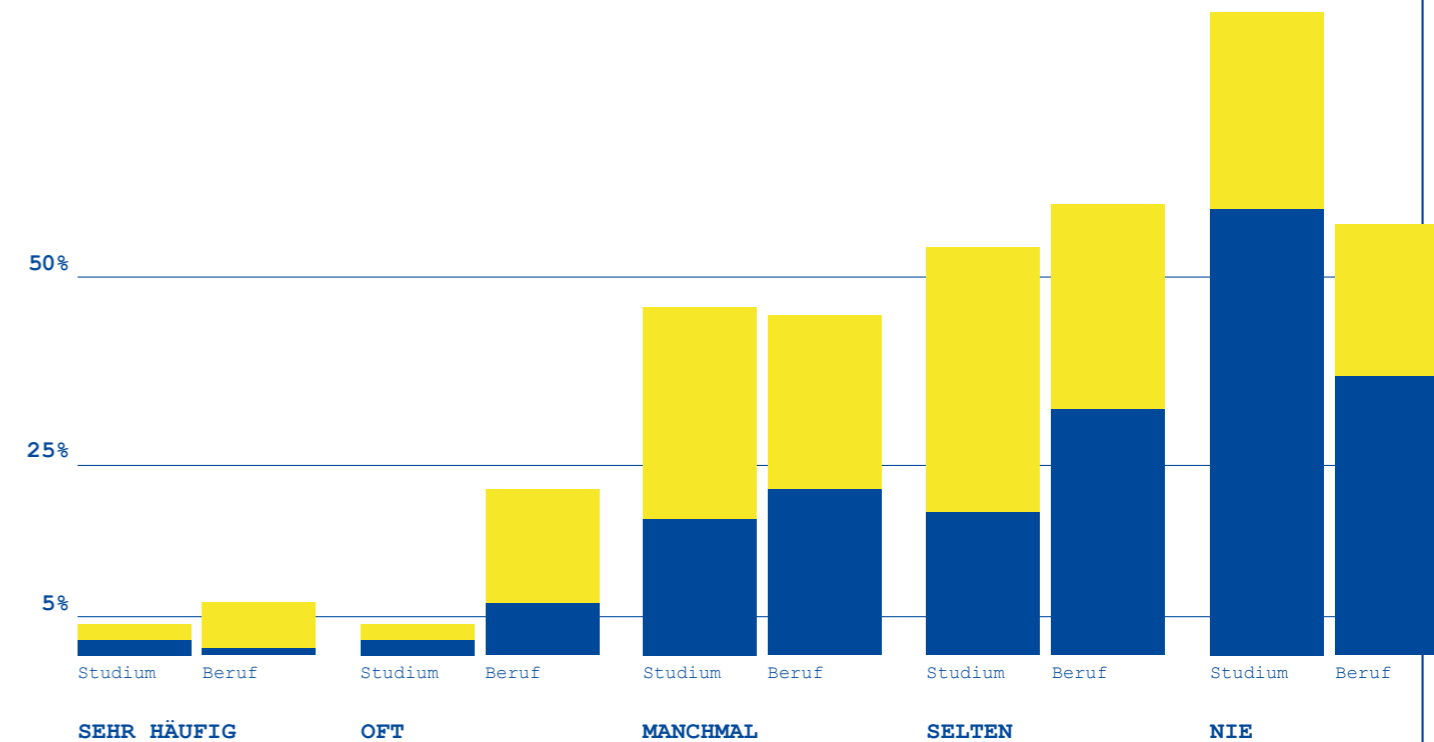


„Im Gespräch mit Fachplanern, Firmenvertretern oder ‚erfahreneren‘ männlichen Kollegen wird oft einfach nicht gehört, was ich zu sagen habe. Meine Chefin schätzt meine Meinung und bittet mich oft, alles noch einmal bewusst laut zu wiederholen.“

[Q63 Falls Sie von Ihren Erfahrungen dazu (Diskriminierung im Berufsleben) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu.]



WIE HÄUFIG KOMMEN (SUBTILE) DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IN STUDIUM UND BERUF VOR?



Jede*r Dritte hat bereits im Studium (subtile) Diskriminierungserfahrungen gemacht, fast die Hälfte der Teilnehmenden hat dies im Beruf erlebt. Geschlechtsspezifisch zeigt sich ein klarer Unterschied. Am ausgeprägtesten ist diese Erfahrung im Berufsleben: Mehr als jede fünfte Frau gibt an, im Büro oft oder sehr häufig Diskriminierung ausgesetzt zu sein.

männlich
weiblich



WAHrgENOMMENE HAUPTBARRIEREN FÜR FRAUEN
IM BERUFSFELD DER ARCHITEKTUR –
ZUSTIMMUNG DER BEFRAGTEN ZU DEN AUSSAGEN:

67% Familienstrukturen und Betreuungspflichten

59% Männlich dominierte Netzwerke

53% Männlich geprägte Kommunikationskultur
im Unternehmen

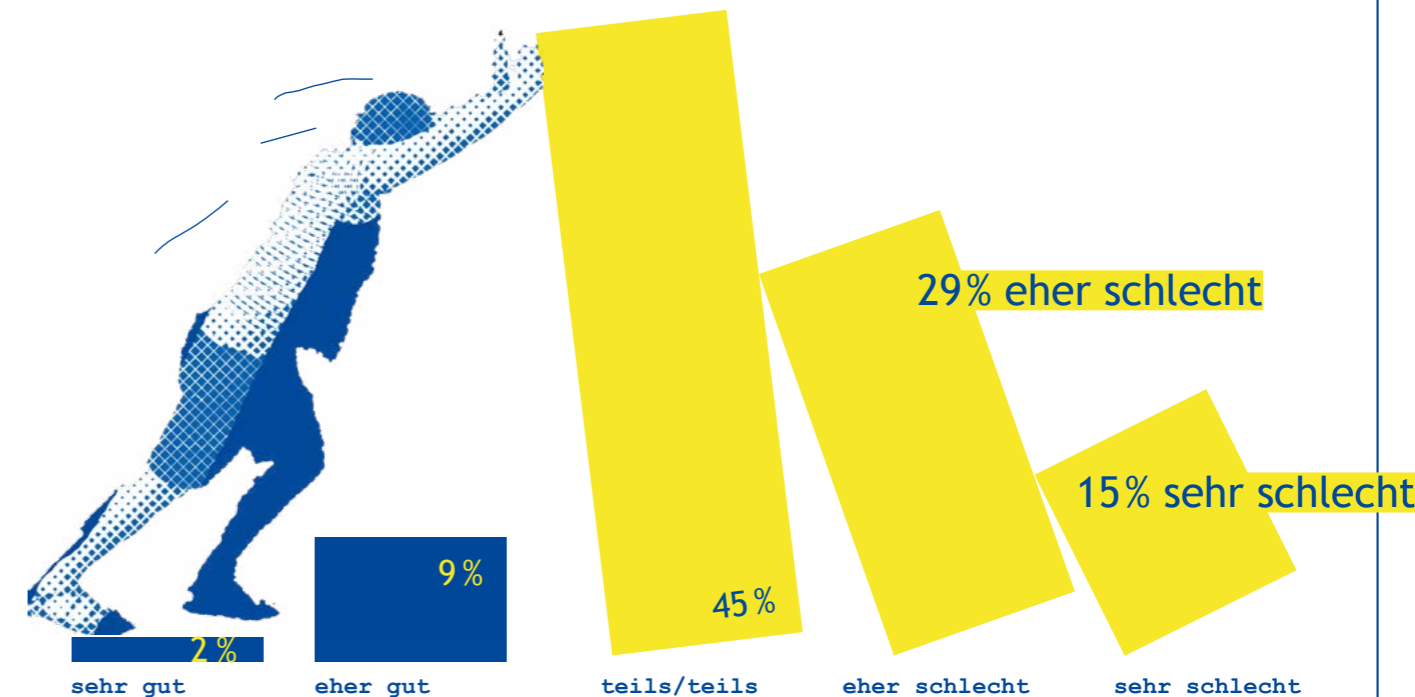
„Mütter nach der Karenz bekommen aufgrund
der erforderlichen Arbeitszeiten nur
sehr unspannende Bürotätigkeiten und
können / dürfen nur in Ausnahmefällen
eigene Projekte betreuen.“

[Q56 Gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld Herausforderungen für Mitarbeitende mit
Betreuungspflichten (z. B. Kinder, pflegebedürftige Angehörige)
bei der Übernahme von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben?]

INTERESSENVERTRETUNG – KAMMER DER
ZIVILTECHNIKER:INNEN

95 Prozent der befragten Studierenden haben von der Kammer der Ziviltechniker:innen als Standesvertretung während ihres Studiums gehört. Doch nur ca. jede*r Zehnte fühlt sich durch die Kammer als Nachwuchs sehr oder eher gut vertreten. Außerdem geben rund vier Fünftel an, während des Studiums nicht ausreichend Information zur Befugnis als Ziviltechniker*in erhalten zu haben. Die Kammer wird oft als distanzierte Institution wahrgenommen und es besteht eine klare Erwartung nach mehr Transparenz, einem leichteren Zugang, dem Abbau bürokratischer Hürden sowie einer aktiveren Nachwuchsförderung.

FÜHLT SICH DER ARCHITEKTURNACHWUCHS
VON DER KAMMER VERTRETEN?



Nur rund 10 von 100 Befragten fühlen sich durch die Kammer als Nachwuchs sehr oder eher gut vertreten, während sich knapp die Hälfte eher schlecht oder sehr schlecht vertreten fühlen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

SCHLUSSFOLGERUNGEN Die Umfrage zeichnet das Bild einer Branche, die insgesamt durch hohe Zufriedenheit, ein spannendes Arbeitsfeld und ein gutes Arbeitsklima geprägt ist. Zugleich treten jedoch strukturelle Barrieren zutage: Neben einer hohen Arbeitsbelastung, vergleichsweise niedrigen Löhnen und mangelnden Aufstiegsperspektiven werden auch genderspezifische sowie andere Formen der Diskriminierung und wenig differenzierte Rollenbilder genannt. Der Verlust an qualifizierten Fachkräften resultiert aus der Kombination von ökonomischer Prekarität, starren Hierarchien und mangelnder Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN Diese Empfehlungen basieren sowohl auf den qualitativen Nennungen als auch auf den statistischen Auswertungen der Umfrage.

1. AUSBILDUNG UND NACHWUCHS

- Stärkere Integration wirtschaftlicher und technischer Qualifikationen im Lehrplan, ohne die Kreativkompetenzen zu vernachlässigen.
- Anerkennung von während des Studiums gesammelter Praxiszeiten als ECTS an der Universität oder durch die Kammer der Ziviltechniker:innen.
- Sensibilisierung der Lehre und Einführung verpflichtender Schulungen für Lehrende zu „Unconscious Bias“ und Diskriminierungsschutz. Zusätzlich Diversität und differenzierte Rollenbilder fördern und in Lehrinhalten sichtbar machen.
- Bereits an den Universitäten eine strukturelle Verankerung von Informationen zur Kammer der Ziviltechniker:innen und dem Weg bis zur Befugnis.

2. BERUFLICHE SITUATION

- Transparente Gehaltsstrukturen, gleiche Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierepfade in den Büros etablieren.
- Flexible Arbeitsmodelle und Arbeitszeiten auch für Führungspositionen ermöglichen.
- Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zur aktiven Förderung der Vereinbarkeit, differenzierte und vielfältige Rollenbilder fördern und sichtbar machen.



3. BERUFS AUSSTIEG

- Drop-Outs, insbesondere nach vollständig abgeschlossenem Studium, reduzieren, um individuelle und gesellschaftliche Potenziale der Abgänger*innen besser zu nutzen.
- Studierende frühzeitig und umfassend über mögliche Berufspfade, das Berufsfeld sowie erforderliche Voraussetzungen informieren.

4. GLEICHSTELLUNG UND CHANCENUNGLEICHHEIT

- Förderung von Jobsharing in Führungspositionen, um die Gläserne Decke zu durchbrechen.
- Schutz vor externer (und interner) Diskriminierung – Architekturbüros müssen klare „Codes of Conduct“ für die Zusammenarbeit mit Baufirmen und externen Partnern etablieren.
- Sichtbarmachen von Role Models, diversen Karrierewegen und weiblichen Führungskräften, ohne diese mit speziellen Awards oder Sonderehrungen abzuspeisen.
- Ermutigen von Männern zur Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeit – Vaterschaft als Normalität.

5. INTERESSENVERTRETUNG – KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN

- Vom Verwalten zum Gestalten – und das mit transparenten Entscheidungsprozessen, klarer Kommunikation und vertretend für unterschiedliche Lebensmodelle.
- Niederschwellige Präsenz: Etablierung einer permanenten, sichtbaren Anlaufstelle für Studierende und Berufseinsteiger.
- Ausbau der Beratungsleistungen speziell für Ein-Personen-Unternehmen und kleine Büros.
- Modernisierung des Befugnis-Zugangs an sich mit einer kritischen Überprüfung und Flexibilisierung der Zugangshürden zur ZT-Prüfung.
- Deutliche Präsenz und Aufklärungsarbeit zum Berufsweg und den Kammeraktivitäten bereits an den Ausbildungsstätten.

3 UMFRAERGEERGEBNISSE

3.1 AUSBILDUNG UND BERUFVORBEREITUNG	36
3.2 BERUFLICHE SITUATION	48
3.3 BERUFS AUSSTIEG	64
3.4 GLEICHSTELLUNG UND (GESCHLECHTER-)UNTERSCHIEDE	70
3.5 INTERESSENVERTRETUNG – KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN	84

3.1 AUSBILDUNG UND BERUFSVORBEREITUNG

Sozioökonomische Rahmenbedingungen |
Vorbereitung auf den Berufseinstieg |
Diskriminierungserfahrungen im Studium

*In folgender Auswertung wurden jene Umfrageteilnehmer*innen ausgeschlossen, die ihr Architekturstudium NICHT in Österreich abgeschlossen haben.



„Ja, ich möchte noch auf einige strukturelle Herausforderungen hinweisen, die bisher nicht angesprochen wurden. In unserem Berufsfeld bestehen nicht nur geschlechtsspezifische Ungleichheiten, sondern auch Barrieren durch Klassismus und Rassismus – beginnend bereits im Studium.

Diese Ausschlussmechanismen setzen sich im Berufsalltag fort und erschweren den Zugang sowie die gleichberechtigte Teilhabe am Beruf. (...) Ich würde mir eine stärkere Demokratisierung der Architektur wünschen (...) mehr Teilhabe, mehr Vielfalt in Entscheidungsstrukturen, transparente Prozesse und eine aktive Einbindung auch jener Stimmen, die bisher wenig gehört wurden.

Eine zukunftsfähige Berufskultur sollte auf Fairness, Diversität und sozialer Verantwortung beruhen (...)“

[Q70 Möchten Sie uns noch etwas mitteilen, das in diesem Fragebogen noch nicht angesprochen wurde (z.B. zu Ihrer Karrierelaufbahn, Hürden, etc.)?]



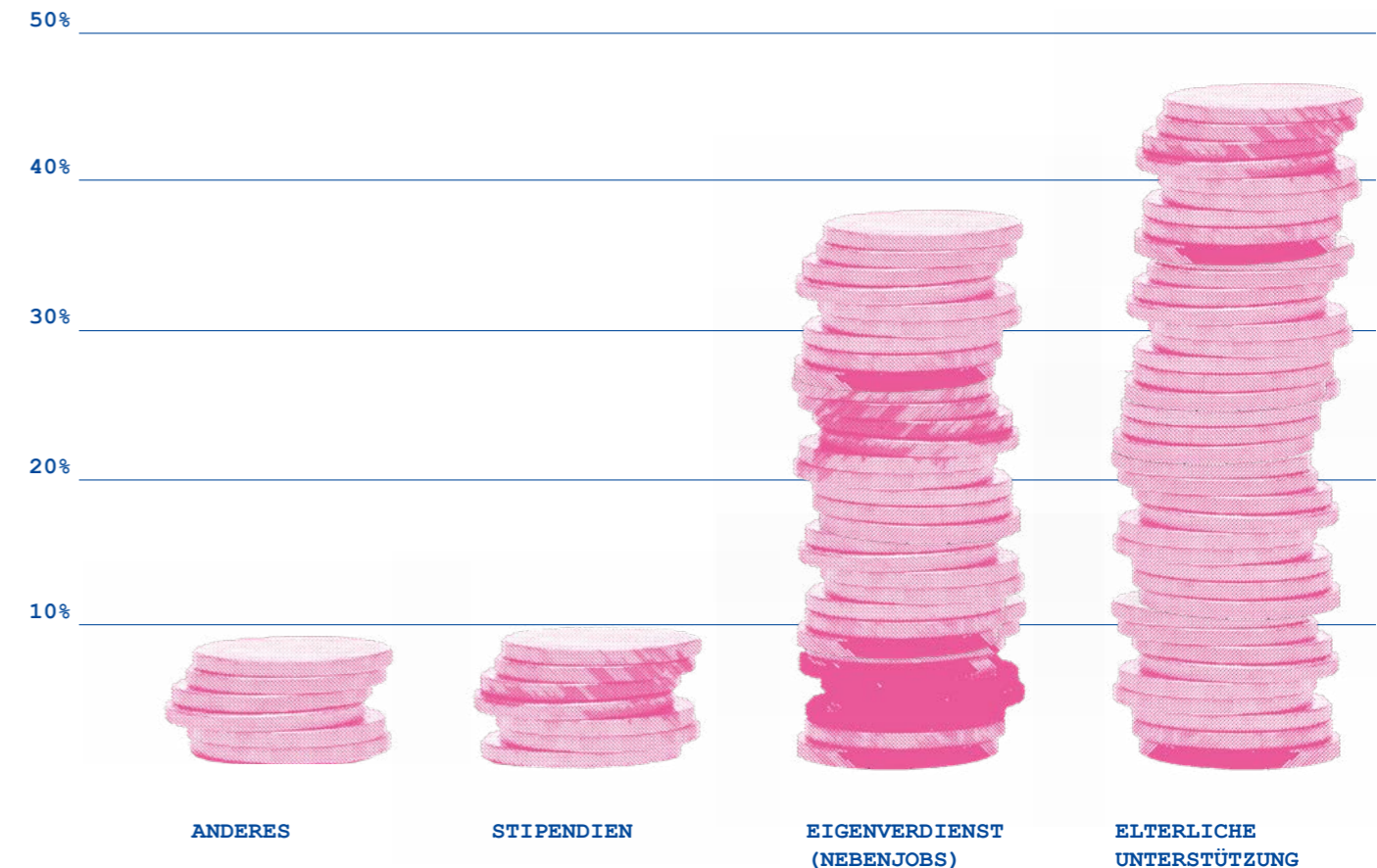
Sozioökonomische Rahmenbedingungen:

FINANZIERUNG, BACKGROUND UND DIE

„ARBEITSREALITÄT STUDIUM“ Historisch betrachtet ist das Architekturstudium aufgrund seiner Intensität und Ausbildungsdauer seit jeher davon geprägt, dass die Studierenden großteils aus wirtschaftlich besser situierten Verhältnissen stammen. Auch heute offenbart die sozioökonomische Basis des Architekturstudiums eine Struktur, die stark auf privaten Ressourcen und hoher Eigenleistung fußt. Die Finanzierung der Ausbildung war für die Mehrheit der Umfrageteilnehmer*innen eine multilaterale Herausforderung. Einerseits gibt fast die Hälfte die elterliche Unterstützung als primäre Finanzierungsquelle an. Andererseits sind 37 % der Studierenden auf Eigenverdienste durch Nebenjobs angewiesen. Systemische Förderungen wie Stipendien spielen mit einem Anteil von 9 Prozent eine erstaunlich geringe Rolle im Finanzierungsmix des akademischen Nachwuchses.

Diese finanzielle Konstellation spiegelt sich auch unmittelbar in der hohen Erwerbsquote während des Studiums wider. Lediglich jede*r Zehnte konnte (oder wollte) sich ausschließlich auf das Studium konzentrieren, ohne nebenher einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das Gros der Studierenden ist hingegen bereits tief in der Berufswelt verwurzelt: Mehr als jede*r Zweite befand sich in einer laufenden nebenberuflichen Anstellung, und 47 Prozent der Befragten absolvierten zeitlich begrenzte Praktika. Das Architekturstudium ist somit faktisch kein reines Vollzeitstudium, sondern ein duales Lebensmodell, bei dem die Studierenden die Gratwanderung zwischen akademischer Ausbildung und wirtschaftlicher Selbsterhaltung bewältigen müssen. Diese frühe Professionalisierung ist ambivalent zu bewerten. Während sie einerseits den Wunsch nach Praxisrelevanz widerspiegelt, birgt sie andererseits das Risiko einer zeitlichen Überlastung und einer potenziellen Verlängerung der Studiendauer und/oder die Beendigung der Ausbildung nach dem ersten Studienabschnitt (Bachelor).

WIE WIRD DAS ARCHITEKTURSTUDIUM FINANZIERT?



Die Finanzierung des Studiums erfolgt überwiegend durch private Ressourcen und hohe Eigenleistung. Nur eine*r von zehn konzentriert sich ausschließlich auf das Studium, ohne einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das Studium ist faktisch kein Vollzeitstudium, sondern ein duales Lebensmodell.

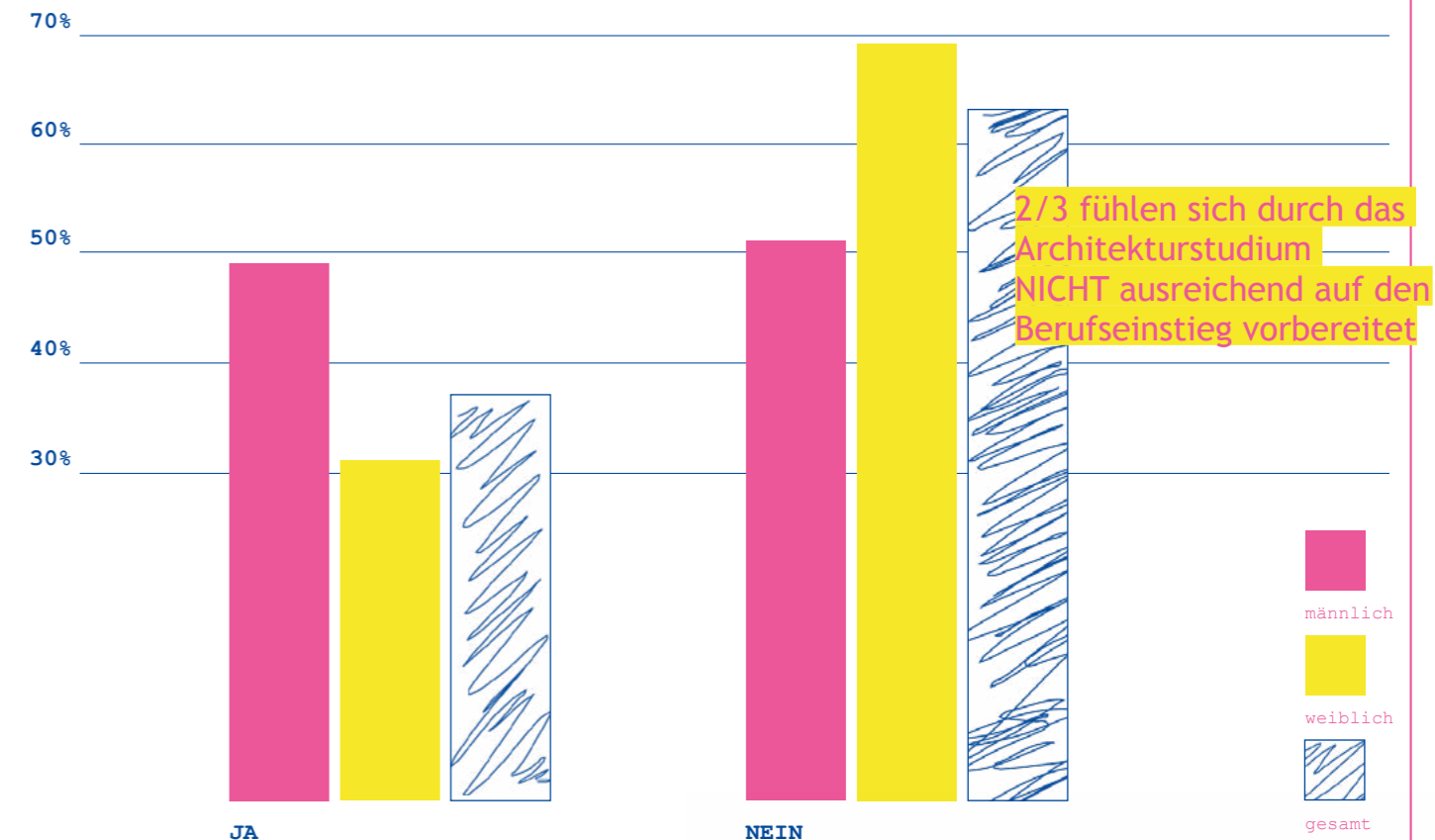
Vorbereitung auf den Berufseinstieg:

QUALIFIKATIONSLÜCKE UND CONFIDENCE GAP Die subjektive Wahrnehmung der Berufsreife nach Abschluss des Studiums ist von einer tiefgreifenden Skepsis geprägt. Rund zwei Drittel der Absolvent*innen (63%) geben an, dass sie durch ihr Studium nicht ausreichend auf die realen Anforderungen des Berufsalltags vorbereitet wurden. Besonders alarmierend ist hierbei ein signifikanter geschlechtsspezifischer Unterschied in der Beurteilung der eigenen Kompetenzen: Während sich weniger als ein Drittel der Frauen (31%) für den Beruf gewappnet fühlten, trifft dies auf fast die Hälfte der Männer (49%) zu.

„Aktuell ist der Berufseinstieg nach dem Studium die Hölle! Es gibt kaum Jobs, die Arbeitsbedingung und Bezahlung sind gelinde gesagt eine Frechheit! Es gibt so gut wie keine Ansprechstellen und Hilfestellungen.“

[Q70 Möchten Sie uns noch etwas mitteilen, das in diesem Fragebogen noch nicht angesprochen wurde (z.B. zu Ihrer Karrierelaufbahn, Hürden, etc.)?]

BEREITET DAS STUDIUM AUF DEN BERUFSEINSTIEG VOR?



Während sich fast die Hälfte der Männer für den Beruf gewappnet fühlen, sind es bei den Frauen weniger als ein Drittel. Der statistisch eindeutige „Confidence Gap“ deutet darauf hin, dass das aktuelle Ausbildungssystem sich unterschiedlich auf die Selbstwirksamkeitserwartung der Geschlechter auswirkt.

In der differenzierten Betrachtung der Ausbildungsinhalte zeigen sich eindeutige Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis:

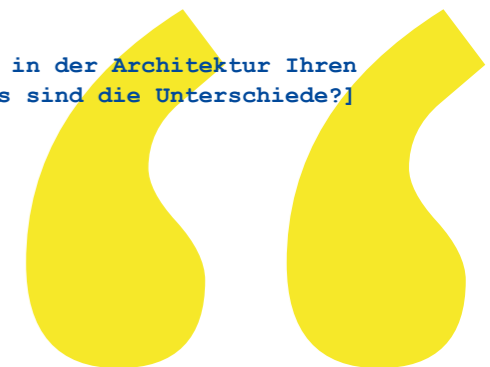
- **AKADEMISCHE EXZELLENZ:** Als klare Stärken des Studiums werden die Kernbereiche „Entwurf“ (Note 1,76) und „Teamarbeit/Interdisziplinarität“ (Note 1,85) gesehen. Hier vermittelt die Universität erfolgreich konzeptionelles Denken, Präsentations- und Argumentationsfähigkeit sowie eine hohe persönliche Resilienz.
- **STRUKTURELLE DEFIZITE:** Ein gegenteiliges Bild zeichnet sich bei den „marktrelevanten“ Kenntnissen ab. Die „wirtschaftlichen Kenntnisse“ werden mit einer Note von 4,45 beurteilt, was faktisch einem Ungenügend nahekommt. Auch bei den „praktischen Fähigkeiten“ (Note 4,00) und dem technisch-praktischen Detailwissen werden gravierende Lücken wahrgenommen.
- **VERSÄUMTE TRANSFORMATION:** Neue und dringend notwendige Themenfelder wie Nachhaltigkeit oder alternative Berufsperspektiven werden laut Umfrage nur randläufig behandelt, was eine mangelnde Anpassung der Lehrpläne an die aktuellen globalen und gesellschaftlichen Herausforderungen suggeriert.

Die qualitativen Rückmeldungen bestätigen, dass das Studium als zu theoretisch wahrgenommen wird. Es mangelt an rechtlichen Grundlagen und einer realistischen Vorbereitung auf den Markt und seine ökonomischen Gesetzmäßigkeiten. Folglich wurde der Wunsch nach einer stärkeren Einbindung von Baustellenpraxis, Honorarwesen und Projektmanagement in der Auswertung sichtbar. Das Erlernen von Präsentations- und Argumentationsfähigkeit, konzeptionellem Denken, persönlicher Resilienz und Durchhaltevermögen wird hingegen positiv bewertet.



„Es gibt so viel mehr als die klassische Architekturbüro-Arbeit (...) allerdings wird das kaum vermittelt bzw. der Zugang dazu war nur über Kontakte erreichbar.“

[Q44 Entspricht Ihr tatsächliches Arbeitsumfeld in der Architektur Ihren Erwartungen aus dem Studium? Was sind die Unterschiede?]

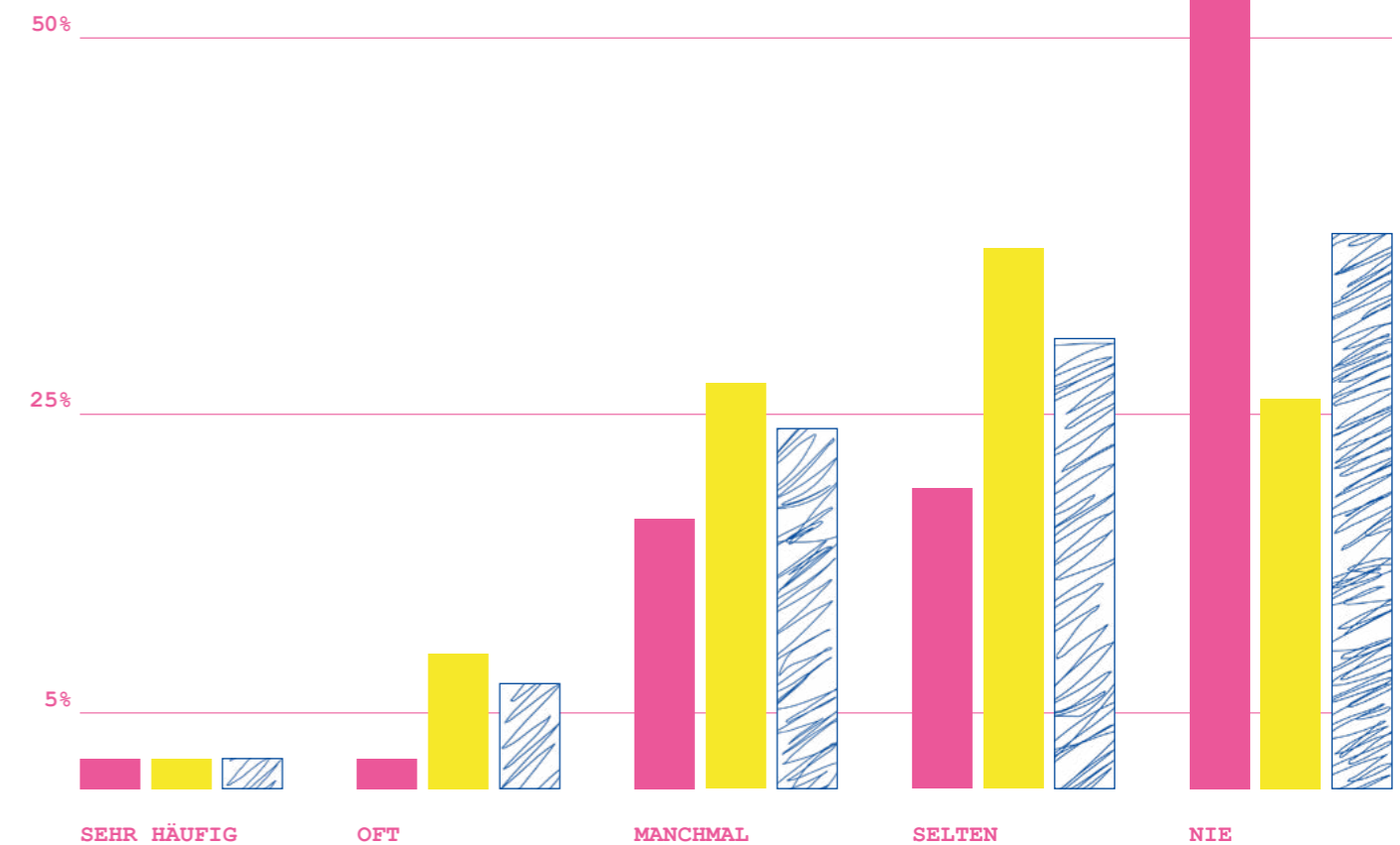


Diskriminierungserfahrungen im Studium:

MACHTSTRUKTUREN UND EXKLUSIONSMECHANISMEN

Ein sensibler Bereich der Umfrage beschäftigt sich mit den psychosozialen Bedingungen und Diskriminierungserfahrungen (n=296) während des Studiums. Die Analyse der Antworten zeichnet ein ambivalentes Bild. Zwar geben zwei Drittel an, selten oder nie direkte Diskriminierung erlebt zu haben, doch offenbart die geschlechtsspezifische Durchleuchtung einen statistisch signifikanten Unterschied. Während 58 % der männlichen Befragten nie Diskriminierung wahrnahmen, ist es bei den Frauen lediglich ein Viertel. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass beinahe drei Viertel der weiblich gelesenen Studierenden zumindest gelegentlich mit diskriminierenden Strukturen oder Verhaltensweisen konfrontiert sind. Besonders bei der Erfahrung subtiler Diskriminierung, wie etwa sexistischen Bemerkungen oder der systematischen Abwertung der eigenen Meinung gehen die Antworten merkbar auseinander. Diskriminierung im Architekturstudium ist ein systemisches, kein punktuell Problem.

WIE HÄUFIG KOMMEN DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IM STUDIUM VOR?



Jede*r Dritte hat bereits im Studium (subtile) Diskriminierungserfahrungen gemacht, fast die Hälfte der Teilnehmenden hat dies im Beruf erlebt. Geschlechtsspezifisch zeigt sich ein klarer Unterschied. Am ausgeprägtesten ist diese Erfahrung im Berufsleben: Mehr als jede fünfte Frau gibt an, im Büro oft oder sehr häufig Diskriminierung ausgesetzt zu sein.



Die qualitativen Rückmeldungen dokumentieren ein breites Spektrum an Diskriminierungsformen und erlauben die Kategorisierung in vier Hauptfelder:

- **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG:** ist die am häufigsten genannte Form. Sie reicht von paternalistischen Kommentaren („Architektur ist nichts für Frauen“) über sexistische „Witze“, strengere Prüfungen für Studentinnen bis hin zur systematischen Bevorzugung männlicher Studenten bei Korrekturen. Besonders ernst zu nehmen sind die Berichte über Grenzverletzungen und übergriffiges Verhalten durch männliches Lehrpersonal.
- **FREMDENFINDLICHKEIT:** Internationale Studierende berichten von herabwürdigenden Bemerkungen über ihre Sprachkompetenz oder Herkunft. Des Weiteren wird von einer härteren Benotung berichtet, die oft mit rassistischen Stereotypen unterlegt ist.
- **MACHTMISSBRAUCH UND ABHÄNGIGKEITEN:** Die Struktur des Architekturstudiums mit seinen engen Korrekturverhältnissen begünstigt Abhängigkeiten. Die Angst, bei Kritik an der Lehrmeinung oder bei der Meldung von Übergriffen schlechtere Noten zu erhalten, führt zu einer Kultur des Schweigens. Lehrende nutzen ihre Position teilweise für persönliche Einladungen oder unangemessene Nähe aus.
- **KLASSISMUS UND MARGINALISIERUNG:** Auch die Abwertung von Studierenden ohne HTL-Hintergrund, von Personen aus nicht-akademischen, „provinziellen“ Haushalten oder von Studierenden mit Betreuungspflichten (Elternschaft, Pflege) wird explizit genannt. Zudem finden sich Berichte über die Diskriminierung von marginalisierten Gruppen: Homophobie, Behinderten- und Transfeindlichkeit.

„Zum Beispiel Leute, die wissen, dass ich aus Bulgarien komme, sagen zu mir im ‚Spaß‘, Bulgaren und Türken sind sehr gut im Fliesenlegen. Oder in meiner Beratungstätigkeit für die Studienvertretung wurden die Fragen oft an männliche Personen, die neben mir saßen, gestellt, obwohl ich alle Antworten geliefert habe.“

[Q15 Falls Sie von Ihren (Diskriminierungs-)Erfahrungen (im Studium) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu.]

FAZIT: Während die fachlich-kreative Qualität der Lehre außer Frage steht, versagt das System gelegentlich in der Vorbereitung auf die ökonomische und praktische Realität und in der Gewährleistung eines sicheren, inklusiven Lernumfelds.

3.2 BERUFLICHE SITUATION

Berufliche Zufriedenheit | Konkrete Arbeitssituation | Bürostruktur

*In folgender Auswertung sind nur jene Umfrageteilnehmer*innen berücksichtigt, die derzeit in Österreich berufstätig sind.

Dieses Kapitel geht gezielt auf die aktuelle berufliche Situation von Personen ein, die in der Architekturwelt arbeiten und in Österreich tätig sind. Im Zentrum stehen dabei die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die ökonomischen Rahmenbedingungen sowie die strukturellen Herausforderungen für Berufseinsteiger*innen und die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Branche. Die Datengrundlage bildet eine Umfrage mit unterschiedlichen Stichprobengrößen – je nach Themenkomplex – und bringt ambivalente Ergebnisse hervor. Besonders im Hinblick auf Themen wie Arbeitsklima und Arbeitsstrukturen offenbaren die Antworten große Diskrepanzen und lassen darauf schließen, dass die tatsächlichen Arbeitsplätze und deren Umfeld im Detail sehr unterschiedlich funktionieren. Erfreulicherweise lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass einige Büros und Arbeitsstrukturen in der österreichischen Architekturlandschaft diesbezüglich bereits innovativ und zukunftsorientiert agieren. Im Umkehrschluss offenbaren die qualitativen Nennungen aber auch, dass es nach wie vor viele Büros und Arbeitsstrukturen gibt, die dies definitiv nicht tun.

Berufliche Zufriedenheit:

ARBEITSKLIMA UND ZUKUNFTSPLÄNE Die allgemeine berufliche Zufriedenheit unter den befragten Architekturarchitekt*innen zeigt ein überwiegend positives Bild, offenbart jedoch bei genauerer Betrachtung strukturelle Brüche. Insgesamt zeigen sich 60 % eher oder sehr zufrieden. Demgegenüber steht eine Gruppe von etwa 12 %, die eine explizite Unzufriedenheit äußert – das entspricht etwa jeder zehnten Person.

Ein wesentlicher Pfeiler dieses Wohlbefindens ist das Arbeitsklima, 76 % empfinden die Atmosphäre im aktuellen Büro als sehr angenehm und eher angenehm. Während knapp ein Viertel die Situation noch neutral bewertet, wird mit nur 2 Prozent kaum ein negatives Klima gemeldet. Diese Zufriedenheit spiegelt sich auch in der moderat positiv zu bewertenden Bindung an den Arbeitgeber wider: Knapp zwei Drittel beabsichtigen, im derzeitigen Büro zu bleiben.

Die Motivation für die Berufswahl und die tägliche Arbeit speist sich primär aus inhaltlichen Faktoren:

- **VIELFÄLTIGE TÄTIGKEITSFELDER:** 76 % schätzen die Breite ihrer Aufgaben.
- **GESTALTUNGSWILLE:** 67 % schätzen die Möglichkeit, die gebaute Welt aktiv mitzugestalten, und 59 % betonen kreative Gestaltungsmöglichkeiten.
- **KOOPERATION UND WERTE:** Die interdisziplinäre Zusammenarbeit (56 %) sowie die Verfolgung baukultureller Ziele (40 %) und Nachhaltigkeit (53 %) sind zentrale Motivationsanker.

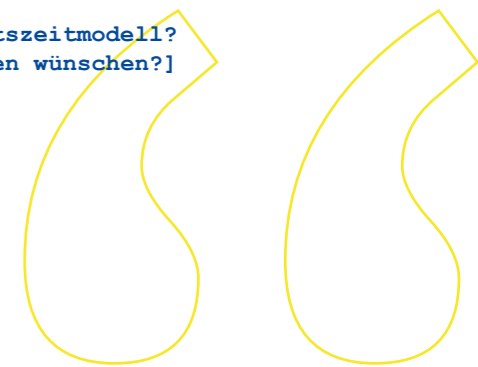


*„Die intensive Arbeit mit Materialien / Mustern und den Handwerker*innen. Das Rückbesinnen auf traditionelle Bauformen / Techniken und das Vertrauen in natürliche und unbehandelte Materialien.“*

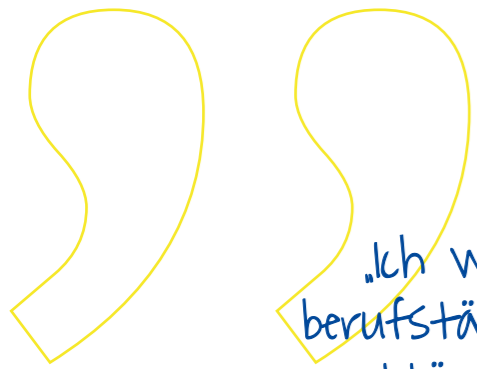
[Q42 Gibt es etwas, das Sie besonders an Ihrem Büro/Unternehmen schätzen?
Wenn ja, was?]

„Bei Universitätsstellen ist es unglaublich, wie viel Unzufriedenheit es bei den 50 %- und 75 %- Stellen gibt, bei denen praktisch eine Vollzeitarbeit erwartet wird.“

[Q26 Haben Sie Anmerkungen zu Ihrem Arbeitszeitmodell?
Würden Sie sich Änderungen wünschen?]

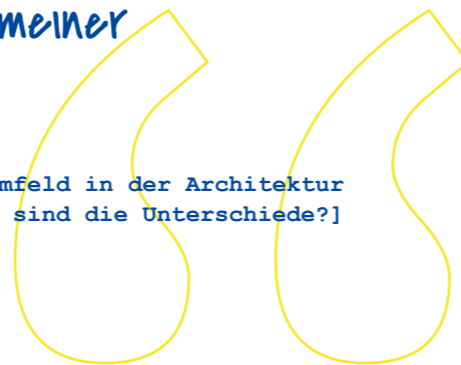


Trotz dieser hohen intrinsischen Motivation ist der Übergang vom Studium in den Beruf oft von Ernüchterung geprägt. Fast jede*r Zweite gibt an, dass das tatsächliche Arbeitsumfeld nicht den im Studium geweckten Erwartungen entspricht. Bedeutende 86 Prozent berichten von Herausforderungen beim Berufseinstieg. Die größten dieser Hürden (Mehrfachbeantwortung möglich) sind laut der Umfrageteilnehmer*innen ein niedriges Einstiegsgehalt (73%), der hohe Arbeitsaufwand (64%), Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (47%) und fehlende Unterstützung oder Mentoring (43%).



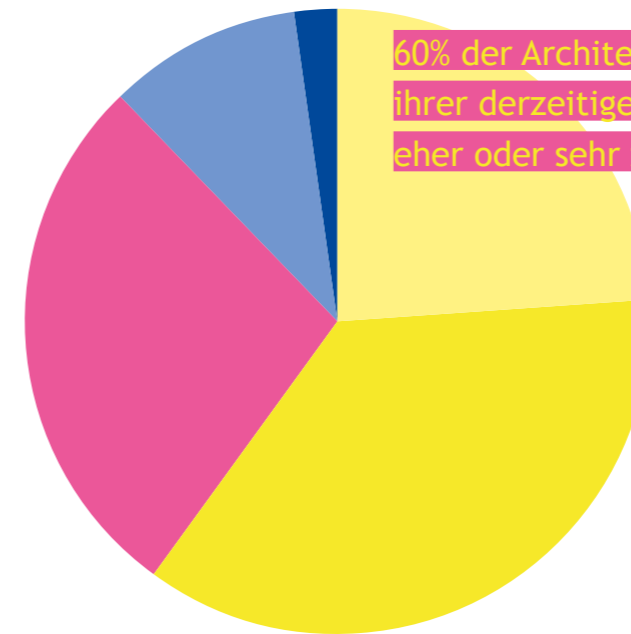
„Ich war wesentlich idealistischer, was die berufstätigen Architekt*innen angeht, und bin enttäuscht vom fehlenden Gestaltungswillen, von der Unterwerfung unter die ökonomischen Anforderungen der Bauträger und deren fehlender visionärer Kraft.“

„Finanzierung, Kommunikation und Koordination waren nicht Teil meiner Motivation, Architektur zu studieren, bilden aber 90 Prozent meiner Tätigkeitfelder im Alltag.“



[Q44 Entspricht Ihr tatsächliches Arbeitsumfeld in der Architektur Ihren Erwartungen aus dem Studium? Was sind die Unterschiede?]

WIE HOCH IST DIE ALLGEMEINE BERUFLICHE ZUFRIEDENHEIT BEIM ARCHITEKTURNACHWUCHS?



60% der Architekt*innen sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation eher oder sehr zufrieden



46% der Befragten geben an, dass ihr tatsächliches Arbeitsumfeld in der Architektur ihren Erwartungen aus dem Studium NICHT entspricht.

86% geben an, als Berufseinsteiger*innen im Bereich der Architektur Herausforderungen erlebt zu haben.

Die intrinsische Motivation bei der Berufswahl steht im Kontrast zur Ernüchterung beim Berufseinstieg. Das Arbeitsumfeld entspricht häufig nicht den im Studium geweckten Erwartungen. Zudem erlebt eine deutliche Mehrheit Herausforderungen.

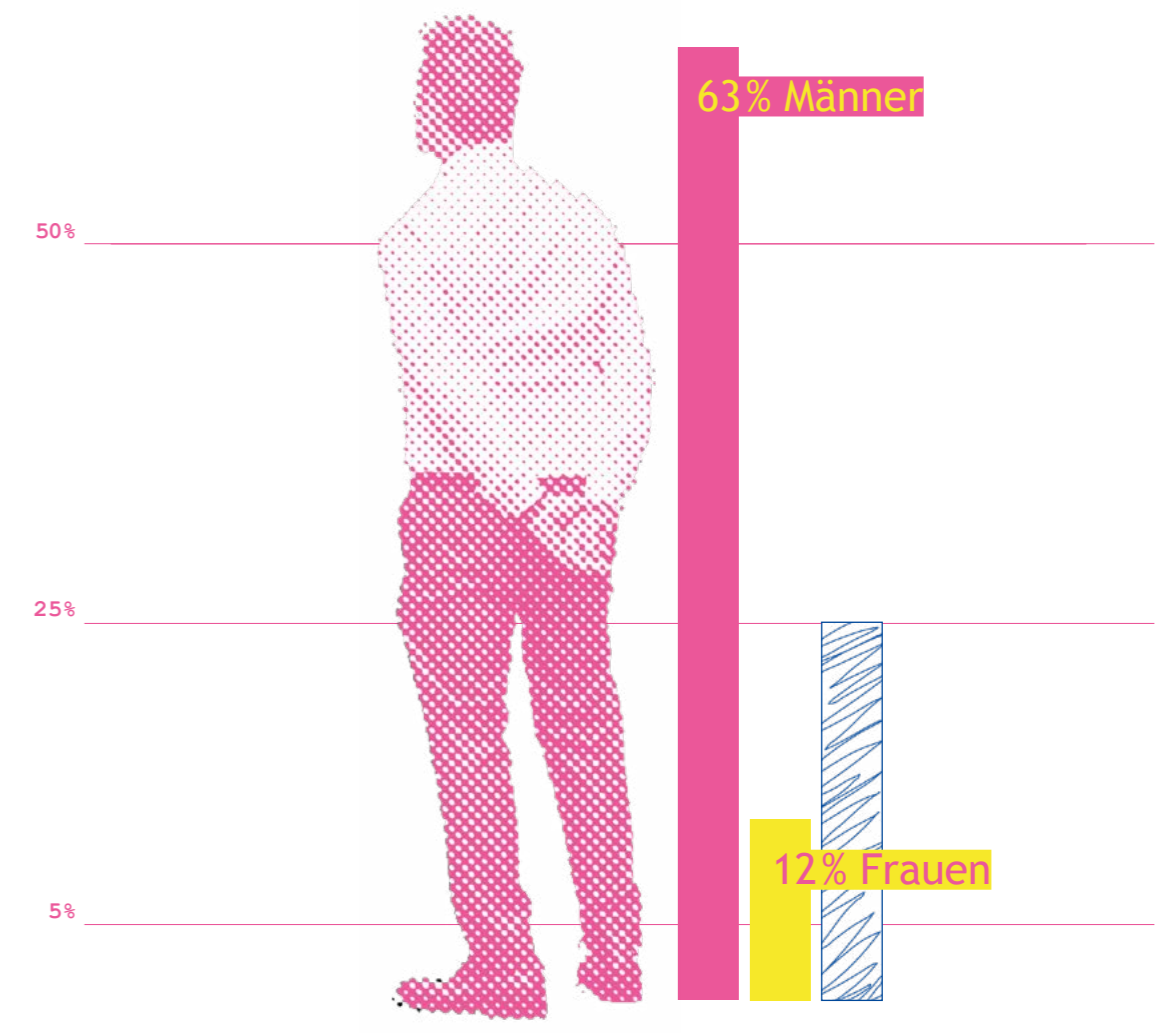
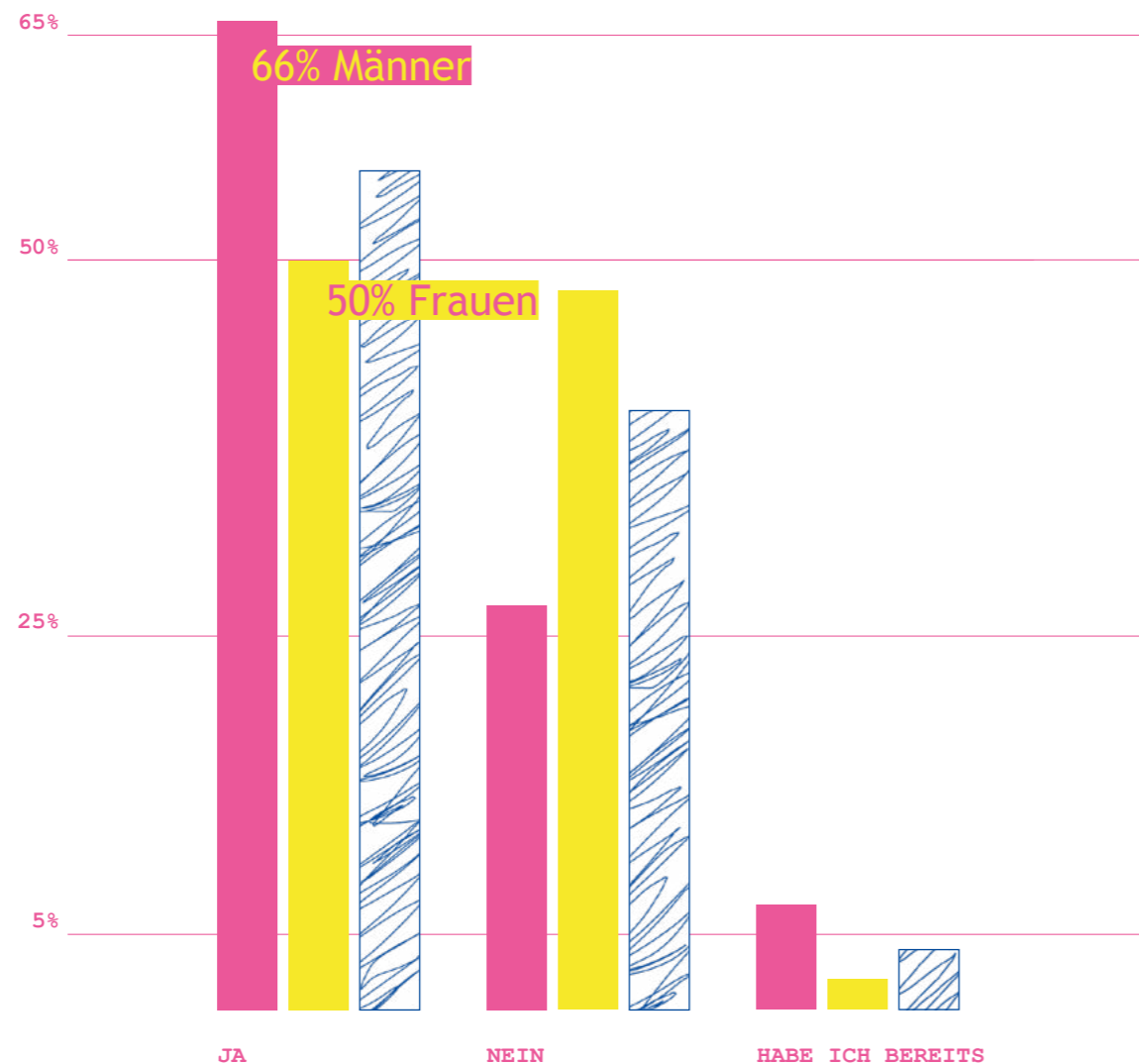
In Bezug auf die langfristige Karriereplanung zeigen sich markante geschlechtsspezifische Unterschiede. Während sich mehr als die Hälfte eine Bürogründung vorstellen können, ist der Wunsch bei Männern (66%) ausgeprägter als bei Frauen (50%). Aktuell haben bereits 7% der männlichen, aber nur 2 Prozent der weiblichen Befragten ein eigenes Büro gegründet. Bedenkt man, dass die Architektur aufgrund der hohen Anzahl weiblich gelesener Studierender kein klassischer MINT-Beruf ist, sind im Vergleich zu anderen baunahen Branchen zwar verhältnismäßig viele Frauen beschäftigt, verhältnismäßig viele von ihnen erreichen aber nie die berufliche Selbständigkeit als befugte Architekt*in.

WIE STIMMEN KARRIEREWEG UND ZUKUNFTSPLÄNE ÜBEREIN?

Während sich die Hälfte der Absolvent*innen vorstellen kann, ein eigenes Büro zu gründen, wird aktuell nur knapp jedes zehnte Büro auch rein weiblich geführt. Demgegenüber entspricht der Anteil der männlichen Teilnehmer, die sich vorstellen können, später ein eigenes Büro zu gründen (zwei Drittel) in etwa dem Anteil der derzeit rein männlich geleiteten Büros (sechs von zehn Büros).

KANNST DU DIR VORSTELLEN, EIN EIGENES BÜRO ZU GRÜNDEN?

VERTEILUNG AKTUELLER BÜROLEITUNGEN



Konkrete Arbeitssituation

ARBEITSSTUNDEN, GEHALTSSTRUKTUR UND

ÜBERSTUNDENREGELUNG

Die Analyse der Arbeitszeitmodelle verdeutlicht, dass die Architekturbranche in Österreich nach wie vor von der Vollzeitbeschäftigung dominiert wird. 65 Prozent arbeiten in Vollzeit, während 24 Prozent ein Ausmaß zwischen 30 Stunden und Vollzeit angeben. Kürzere Teilzeitmodelle unter 20 Stunden sind mit 2 Prozent die absolute Ausnahme. An dieser Stelle zeigt sich erneut ein klarer Unterschied zwischen den Geschlechtern und wohl gleichsam auch, wer nach wie vor mehrheitlich für die Sorgearbeit zuständig ist. Bei Vollzeitstellen variieren die Zahlen zwischen 58 Prozent bei weiblich gelesenen Personen zu 73 % für männlich gelesene, während sich das Blatt bei Teilzeitstellen umdreht. Hier gab ein gutes Viertel der Männer an, in Teilzeit zu arbeiten, während es bei den Frauen 41 Prozent waren.

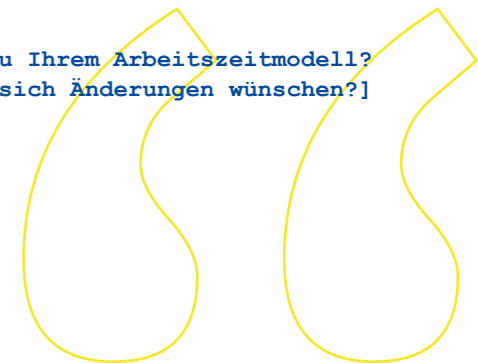
Die Gründe für die Wahl von Teilzeitmodellen sind vielfältig:

- **WORK-LIFE-BALANCE:** Dies ist mit 36 Nennungen der am häufigsten angeführte Grund.
- **WEITERBILDUNG:** 20 Befragte nutzen die Teilzeit für ein Studium oder Fortbildungen.
- **FAMILIÄRE VERPFLICHTUNGEN:** werden von weiteren 19 Personen genannt.
- **ZWEITJOB:** Ein Mangel an Vollzeitstellen (16 Nennungen) oder eine nebenberufliche Selbstständigkeit sind weitere Motive.



„Ich würde gerne weniger in einem klassischen Büro arbeiten und mehr Zeit für freie Projekte haben. Abseits der klassischen Architekturpraxis, forschend und experimentierend. Individuell oder als Kollektiv. Neben 40 Stunden Büropraxis fehlen die Zeit und Energie, eigene Projekte konsequent durchzuziehen (...)“

[Q26 Haben Sie Anmerkungen zu Ihrem Arbeitszeitmodell?
Würden Sie sich Änderungen wünschen?]



Die ökonomische Situation der Angestellten ist durch ein markantes Einkommensgefälle geprägt. Das am häufigsten genannte jährliche Nettoeinkommen liegt zwischen 30.000€ und 40.000€ (45%). Ein Vergleich nach Geschlechtern zeigt eine deutliche Benachteiligung von Frauen auf:

- **NIEDRIGEINKOMMEN:** 46 % der Frauen verdienen bis zu 30.000€ netto jährlich, während dies nur auf 25 % der Männer zutrifft.
- **MITTELEINKOMMEN:** Hier verdienen 43 % der Frauen bis zu 40.000€ netto jährlich, bei Männern sind es 52 % Prozent.
- **HOCHINKOMMEN:** In der Gruppe bis 60.000€ finden sich 23 % der Männer, aber nur 11 % der Frauen.

Auch die subjektive Wahrnehmung der Gehaltsfairness wird eher negativ bewertet, nur 42 Prozent empfinden ihr Gehalt als eher oder sehr fair und ein Viertel als eher und sehr unfair. Der Umgang mit Überstunden erfolgt primär über Zeitausgleich (über 150 Nennungen), während eine Auszahlung viel seltener praktiziert wird (ca. 40 Nennungen). Kritisch ist die Erkenntnis zu bewerten, dass Überstunden teilweise erwartet, aber explizit nicht vergütet werden.



MIT WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN SEHEN SICH JUNGE ARCHITEKTURARBEITER*INNEN BEIM BERUFSEINSTIEG KONFRONTIERT?

Zustimmung zu den Aussagen in Prozent (Mehrfachauswahl):



Die hohe Zustimmung, das niedrige Einstiegsgehalt als Herausforderung wahrzunehmen, deutet auf eine prekäre finanzielle Lage der Berufseinsteiger*innen hin. Tatsächlich empfinden nur rund vier von zehn Befragten ihr aktuelles Gehalt als eher oder sehr fair.

Bürostruktur:

ABLÄUFE UND HIERARCHIEN Die hierarchischen Strukturen in den Büros werden heterogen wahrgenommen. Während 41 Prozent angeben, eher keine oder gar keine Hierarchien zu erleben, empfinden 21 Prozent diese als stark oder eher stark. Diese strukturellen Rahmenbedingungen korrelieren oft mit den Herausforderungen beim Berufseinstieg. In den offenen Nennungen der Umfrageteilnehmer*innen werden deutliche Änderungswünsche hinsichtlich der Büroorganisation laut:

- **ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG:** Der Wunsch nach einer Reduktion der Wochenstunden (z. B. auf 38,5/34/30 h) und die Einführung einer 4-Tage-Woche ist omnipräsent. Die klassische 40-Stunden-Woche wird oft als ineffizient und veraltet kritisiert. Zudem wird eine realere Umsetzung der vertraglich vereinbarten Stunden gefordert, um die häufige Mehrarbeit zu begrenzen.
- **DIGITALISIERUNG UND REMOTE WORK:** Gefordert werden moderne Arbeitsformen wie Homeoffice, Gleitzeit ohne starre Kernzeiten und „Workation“-Angebote.
- **MANAGEMENTQUALITÄT:** Kritisiert werden eine teilweise „chaotische Organisation“ und fehlende Strukturen, eine ungenügende Kommunikation und unklare Verantwortlichkeiten sowie eine mangelnde Führungsqualität, die sich unter anderem in fehlender Wertschätzung und fehlenden Mitarbeiter*innengesprächen zeigt.
- **AUFSTIEGSCHANCEN:** Genannt werden außerdem oftmals fehlende Fortbildungs- und Aufstiegschancen und damit einhergehend auch die fehlende Möglichkeit auf Berufspraxis in den relevanten Bauphasen.

Besonders positiv hervorgehoben wird in den offenen Nennungen ein wertschätzendes Miteinander im Team und eine Führungskultur, die auf Vertrauen und Eigenverantwortung basiert.

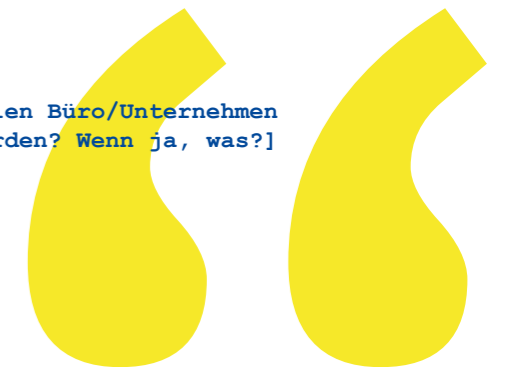


„DASS: Wettbewerbe nicht nur von den jungen, frischen Mitarbeiter*innen verrichtet werden. Selbstaufopferung als das erkannt wird, was sie ist; höchst uncool und ungesund. Die Büroleiter*innen checken, dass Sie Verwalter*innen sind und keine Künstler*innen und eine entsprechend strukturierte Arbeitsatmosphäre schaffen. DASS Sie entweder Entscheidungen treffen oder Entscheidungsmacht abgeben.“

[Q43 Gibt es etwas, dass Sie an Ihrem aktuellen Büro/Unternehmen (Bürosituation) ändern würden? Wenn ja, was?]

„Die Prozessabläufe sind nicht sehr logisch und nachvollziehbar strukturiert. Die gesamte Projektorganisation ist relativ chaotisch und gehört überdacht.“

[Q43 Gibt es etwas, dass Sie an Ihrem aktuellen Büro/Unternehmen (Bürosituation) ändern würden? Wenn ja, was?]



„Eintönige Arbeit und wenig Möglichkeit für Veränderung - ich mache seit 6 Jahren Wettbewerbe, fast immer mit guten Ergebnissen, habe aber keine Chance auf mehr Verantwortung oder Entscheidungsfreiheit.“

[Q49 Warum wollen Sie nicht (bei Ihrem/r aktuellen Arbeitgeber*in) bleiben?]

„Seit ich eine 4-Tage-Woche habe, komme ich besser zur Ruhe und kann den in diesem Berufsfeld ständig aufkommenden Stress besser bewältigen.“

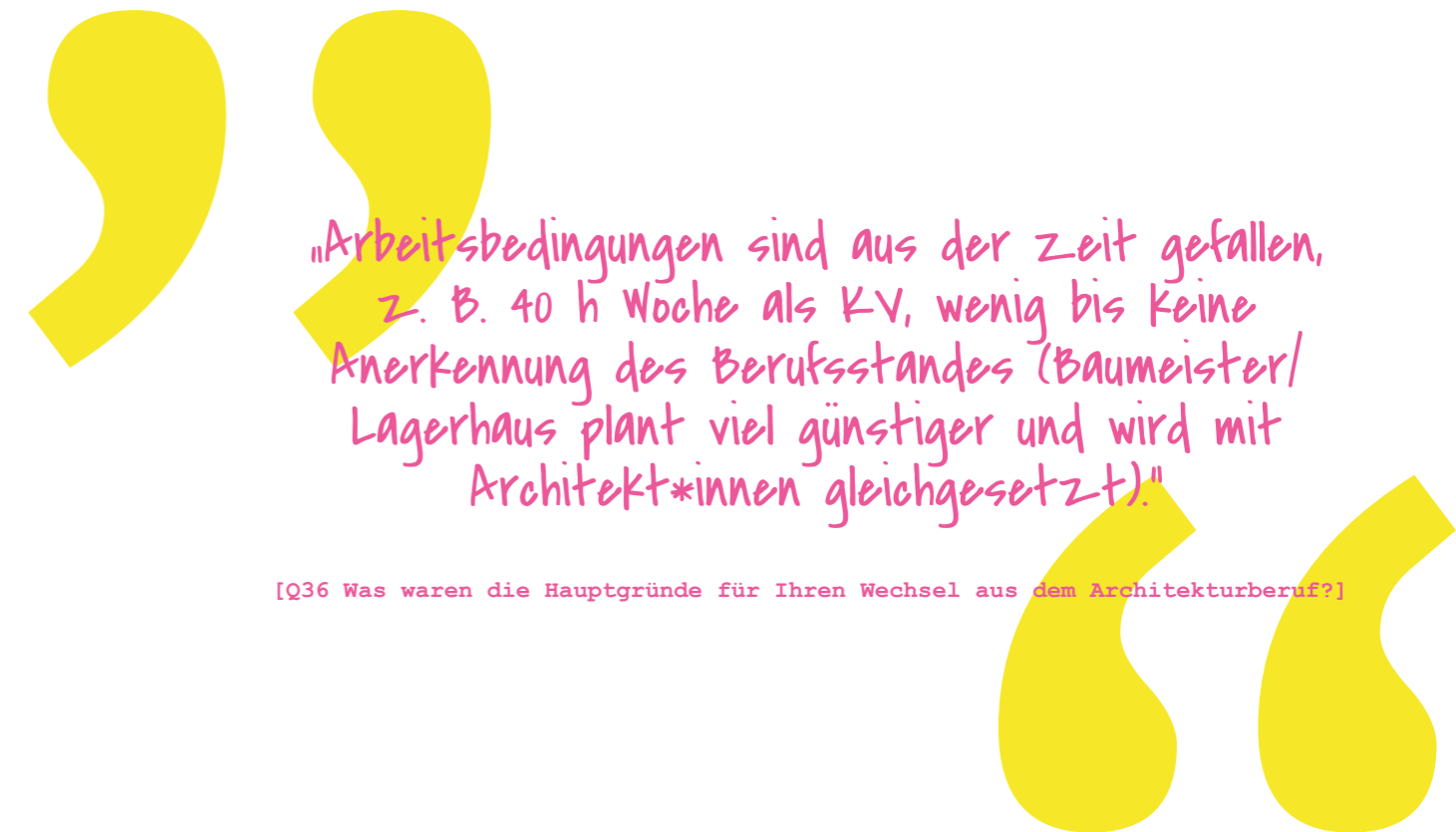
[Q26 Haben Sie Anmerkungen zu Ihrem Arbeitszeitmodell? Würden Sie sich Änderungen wünschen?]

FAZIT:

Die Ergebnisse zeichnen das Bild einer Generation, die ihren Beruf prinzipiell schätzt, aber **unter den wirtschaftlichen und strukturellen Bedingungen leidet**. Die österreichische Architekturbranche zeichnet sich durch eine **hohe fachliche Identifikation und ein grundsätzlich positives Arbeitsklima aus**. Hervorzuheben ist, dass viele Büros bereits eine **wertschätzende Führungskultur und viel Vertrauen in die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden setzen**, was als wesentlicher Faktor für die Bindung an das Unternehmen gewertet wird. Dennoch besteht **dringender Handlungsbedarf** hinsichtlich der **ökonomischen Gerechtigkeit**, insbesondere beim Gender Pay Gap und den Einstiegsgehältern. Der **Wunsch der Arbeitnehmenden nach modernen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und flacheren, aber besser organisierten Strukturen kollidiert noch zu oft mit der gelebten Praxis, hoher Arbeitsbelastung und fehlender Mentoring-Konzepte**.

3.3 BERUFS AUSSTIEG

Ausstieggründe | Reintegrationspotenzial



Ausstiegsgünde:

Die vorliegenden Umfrageergebnisse (n=405) verdeutlichen eine nennenswerte Fluktuation im Architektursektor: Während drei Viertel im Berufsfeld tätig sind, arbeiten 25 % aktuell außerhalb der Branche. Bemerkenswert ist, dass hierbei beinahe keine Unterschiede bezüglich des Geschlechts oder Alters vorliegen, was auf strukturelle, branchenweite Problematiken hindeutet, nicht auf rein individuelle Lebensentscheidungen.

Innerhalb der Gruppe der nicht im Bereich Architektur tätigen Personen (n=98) suchen 39 Prozent gerade nach einer Stelle in der Architekturbranche, während 28 Prozent den Beruf nach einer Phase der Berufsausübung aktiv gewechselt haben. 13 Prozent haben hingegen nie oder nur kurz nach dem Studium in der Profession gearbeitet.

Als primäre Ursachen für den Berufsausstieg kristallisierten sich ökonomische und belastungsbezogene Faktoren heraus:

- **GERINGE VERDIENSTMÖGLICHKEITEN:** ist der am häufigsten genannte Grund für eine Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation. Honorar- und Gehaltsstrukturen werden als nicht angemessen im Verhältnis zur Komplexität und Verantwortung der Tätigkeit empfunden.
- **HOHE ARBEITSBELASTUNG:** Die Branche ist nach wie vor durch eine Kultur der Überstunden und hohen zeitlichen Beanspruchung geprägt.
- **MANGELNDE AUFSTIEGSCHANCEN:** Viele Nachwuchskräfte sehen innerhalb der bestehenden Strukturen zu wenig Perspektiven für die persönliche und finanzielle Weiterentwicklung.



„Im Vergleich zu anderen Branchen hat der technologische Fortschritt nur Mehrbelastung für Arbeitnehmer bedeutet, jedoch ist der KV im Mittelalter stecken geblieben, so auch gefühlt die Einbildung der Architekturschaffenden (...)“

[Q37 Wenn kein passender Beruf gefunden wurde: Können Sie beschreiben, warum Sie (noch) keine passende Anstellung im Architekturbereich gefunden haben?]

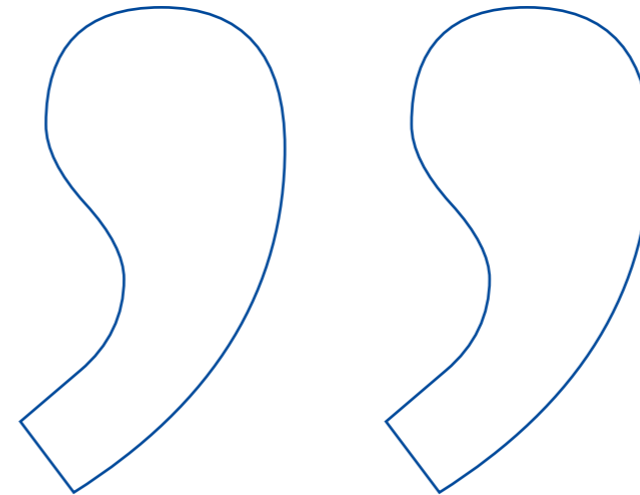


Reintegrationspotential:

Trotz dieser Abwanderungstendenz bleibt ein hohes Reintegrationspotenzial bestehen, da rund drei Viertel der aktuell fachfremd Beschäftigten eine Rückkehr in den Architekturberuf grundsätzlich für vorstellbar halten.

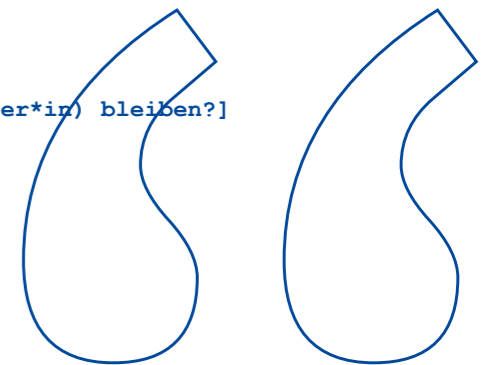
FAZIT:

Diese Daten unterstreichen die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen hinsichtlich Vergütung, Aufstiegschancen und Work-Life-Balance zu optimieren, um qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden oder zurückzugewinnen. Besonders im Vergleich mit anderen Berufsfeldern, die ein ähnlich intensives Studium voraussetzen, ist das Gehaltsschema in der Architektur meist auffällig niedrig.



„Es scheitert nicht am Arbeitgebenden, sondern am Job generell. Alles, was mir im Studium Spaß gemacht hat, ist leider in der Praxis nicht gefragt (funktionierende Konzepte, nachhaltige Materialien, Mut für Neues). Alles ist übernormiert und dadurch sehr einschränkend (...) Ein technischer Zeichner kann die gleiche Arbeit erledigen und ist günstiger, weil es im Endeffekt meist nur darum geht, etwas niederzuzeichnen (...)“

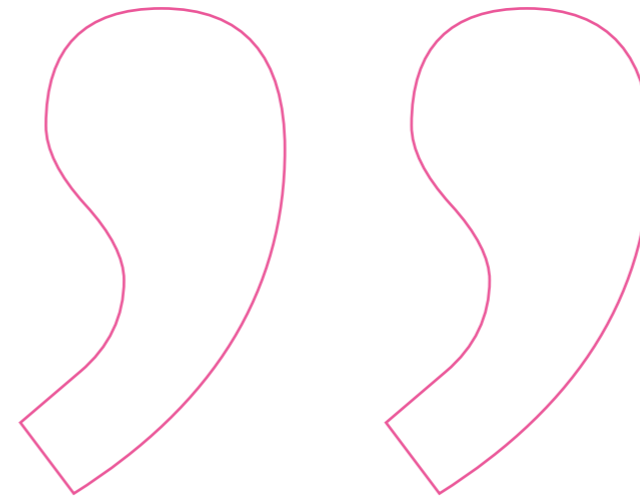
[Q49 Warum wollen Sie nicht (bei Ihrem/r aktuellen Arbeitgeber*in) bleiben?]



3.4 GLEICHSTELLUNG UND (GESCHLECHTER-)UNTERSCHIEDE

Allgemeine Beobachtungen | Leitungsstrukturen |
Diskriminierungserfahrungen

*In folgender Auswertung sind jene Umfrageteilnehmer*innen ausgeschlossen,
die ihr Architekturstudium NICHT in Österreich abgeschlossen haben.



„Frauen bekommen oft kleinere Projekte mit weniger Verantwortung, die [thematisch] ganz gerne mit Kindern zu tun haben. Frauen auch eher bei Einrichtung [eingesetzt].“

[Q55 Bitte erläutern Sie, welche Personengruppen von diesen Möglichkeiten weniger profitieren und welche Unterschiede (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft etc.) bestehen.]

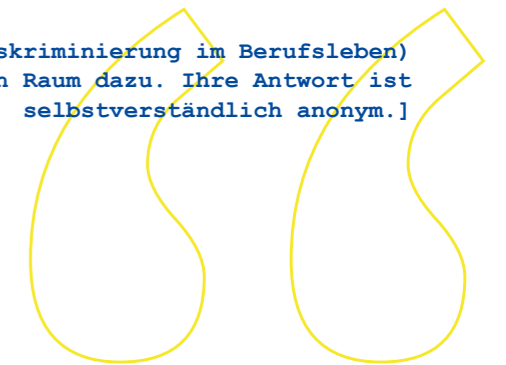


Allgemeine Beobachtungen:

BENACHTEILIGUNGEN FÜR BESTIMMTE GRUPPEN Die empirische Untersuchung macht deutlich, dass Diskriminierung im Berufsfeld Architektur an spezifische strukturelle Merkmale geknüpft ist. Die Daten offenbaren weiters große Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Beurteilung der Chancen(un)gerechtigkeit – Gender-Gap in der Wahrnehmung – und lassen darauf schließen, dass die Sensibilität für Benachteiligungen oder die tatsächliche Exposition gegenüber diskriminierenden Strukturen innerhalb der Branche stark geschlechtsabhängig variiert. Während ein Großteil der weiblichen Fachkräfte Diskriminierung als aktiven Teil der Arbeitsrealität beobachtet, scheint dieses Phänomen für viele der männlichen Kollegen weniger sichtbar oder präsent zu sein.

„Wenn jemand einen Akzent oder nicht Deutsch als Muttersprache hat, wird er nicht ernst genommen, das Gleiche habe ich bei weiblichen Mitarbeiterinnen erlebt (man hört weniger zu, unterbricht häufiger) (...) werden Aufgaben verteilt, ist es schon vorgekommen, dass ich Randaufgaben zum Schluss bekommen habe, ich war dann komplett verunsichert und auch sehr emotional geladen, weil ich mich nicht gleichwertig behandelt gefühlt habe.“

[Q63 Falls Sie von Ihren Erfahrungen dazu (Diskriminierung im Berufsleben) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu. Ihre Antwort ist selbstverständlich anonym.]



Leistungsstrukturen:

ZUSTÄNDIGKEITEN, AUFSTIEGSCHANCEN UND

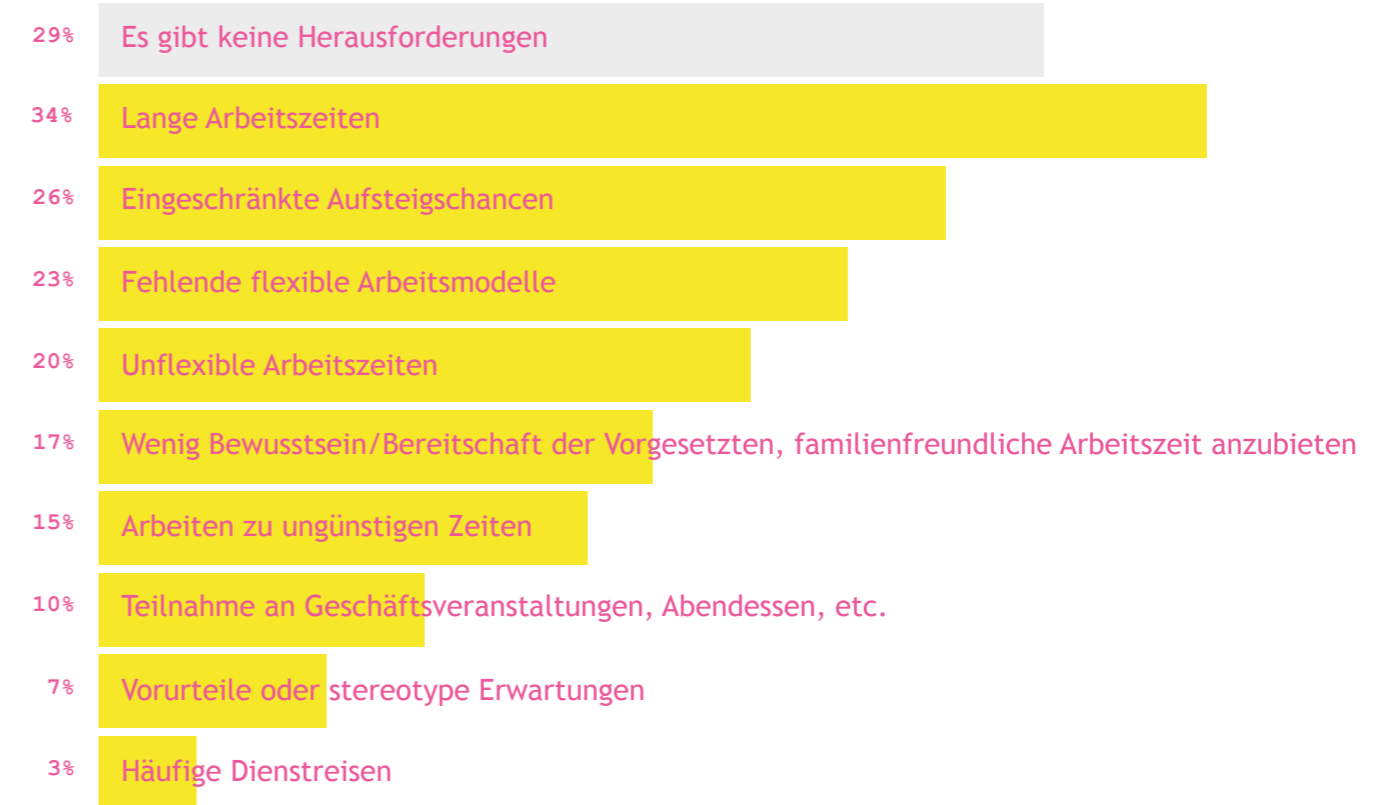
PRAXISERFAHRUNG Die Arbeitsstrukturen in der österreichischen Architekturlandschaft sind nach wie vor durch eine auffallend robuste Gläserne Decke und männlich dominierte Spitzen gekennzeichnet. Die Umfragedaten zur Büroleitung verdeutlichen dies: In 63 Prozent der Fälle wird die Leitung ausschließlich von Männern ausgeübt. Lediglich 12 Prozent der Büros befinden sich in rein weiblicher Hand, während ein Viertel der Unternehmen eine gemischte Doppelspitze aufweist. Dieses Bild setzt sich auf der Ebene der sonstigen Vorgesetzten fort, wo 62 Prozent der Befragten männliche Vorgesetzte angeben und nur 26 Prozent von weiblichen Führungskräften berichten.

„Es gibt keine Frau in der Position einer Projektleitung. Aktuell sind wir zwei junge Frauen im Entwurf, Erfahrung in anderen Leistungsphasen zu sammeln ist vorerst schwierig. Die 3. Frau arbeitet Teilzeit in der Ausführung, aber nie als Projektleiterin.“

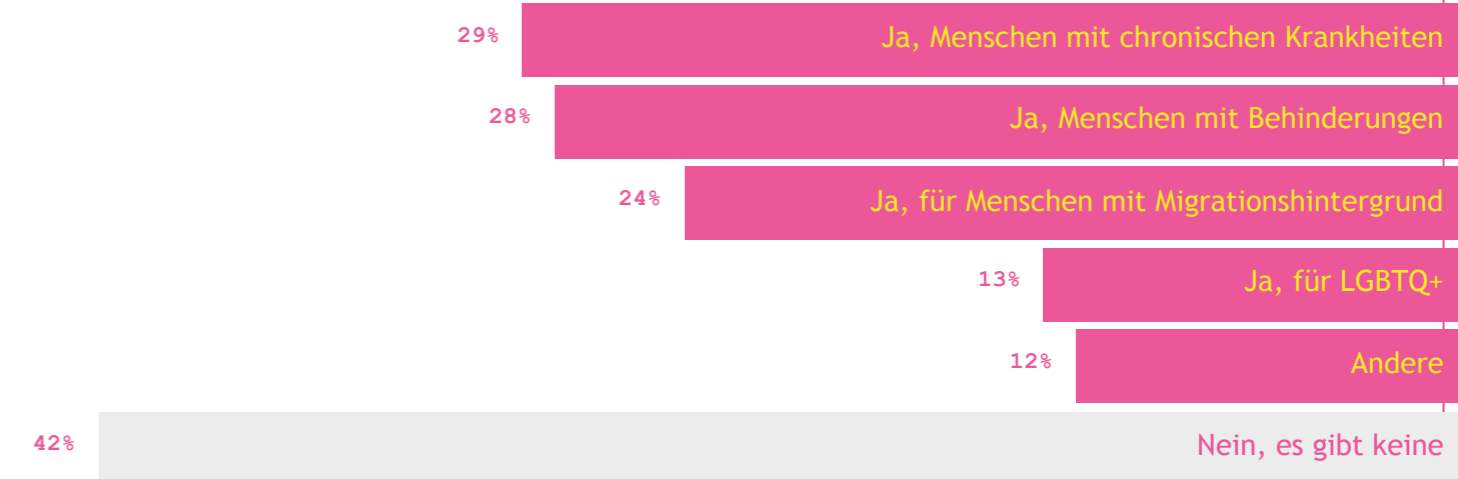
[Q55 Bitte erläutern Sie, welche Personengruppen von diesen Möglichkeiten weniger profitieren und welche Unterschiede (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft etc.) bestehen.]

FÜR WEN GIBT ES HÜRDEN BEI DER ÜBERNAHME VON PROJEKTLEITUNGS- ODER FÜHRUNGS-AUFGABEN?

Gibt es in Ihrem Arbeitsumfeld Herausforderungen für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten (z. B. Kinder, pflegebedürftige Angehörige) bei der Übernahme von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben? Zustimmung zu den Aussagen in Prozent (Mehrfachauswahl):



Sehen Sie in Ihrem Arbeitsumfeld Faktoren, die den Zugang zu Führungspositionen für folgende Gruppen erschweren könnten?



Knapp die Hälfte gibt an, dass nicht alle Mitarbeitenden in ihrem Büro die gleichen Chancen haben, ausreichend praktische Berufserfahrung in allen Leistungsphasen zu sammeln. Für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten werden besonders häufig die langen Arbeitszeiten (über die Hälfte) und fehlende Aufstiegschancen (über ein Viertel) als Herausforderungen genannt, um alle Leistungsphasen zu durchlaufen.

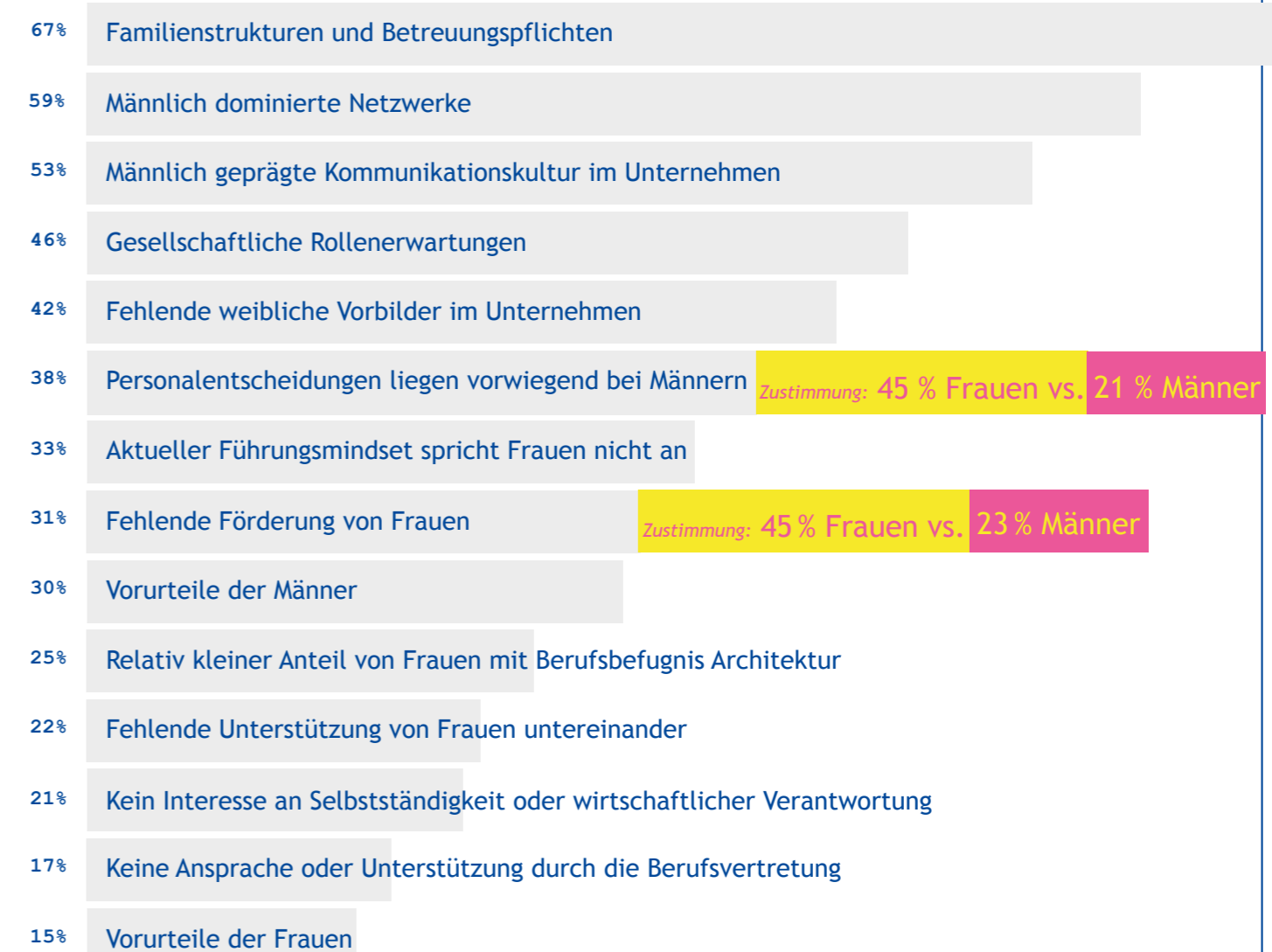
„Arbeitskolleginnen und ich nehmen teilweise wahr, dass in Besprechungen mit technischem Fokus ausschließlich alle männlichen Kollegen – 9 Personen – sitzen. Alle Architektinnen im Team (3 Personen) werden zu diesen Besprechungen nicht eingeladen. Obwohl die Ausbildungen und Erfahrungen ident zu jenen der Kollegen sind (...) (Strukturelle Benachteiligung!) weil: Infolgedessen fehlt uns Frauen im Team natürlich dieses Wissen (...) Somit bekommen wir diese Aufgabenfelder nicht (...) (Rattenschwanz!)“

[Q63 Falls Sie von Ihren Erfahrungen dazu (Diskriminierung im Berufsleben) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu. Ihre Antwort ist selbstverständlich anonym.]

Ein zentraler Aspekt der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit in der Architektur ist der Zugang zu ausreichend praktischer Erfahrung in allen Leistungsphasen. Diese nachweisbare Berufserfahrung ist essenziell, um in Folge die Möglichkeit zu haben, zur Ziviltechniker*innenprüfung anzutreten. Knapp die Hälfte gibt an, dass in ihrem Büro nicht alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben, diese Praxiserfahrung zu sammeln. Weiblich gelesene Personen bewerten ihre Chance darauf tendenziell negativer als Männer, auch wenn dieser Unterschied nicht besonders eindeutig ausgewiesen wird. Dies deutet dennoch auf eine subtile Form der Exklusion hin, bei der bestimmte (oft prestigeträchtige oder baustellennahe) Aufgabenbereiche eher männlichen Kollegen zugesprochen werden.

WARUM GIBT ES SO WENIGE FRAUEN MIT ARCHITEKTURBEFUGNIS?

Zustimmung zu den Aussagen in Prozent (Mehrfachauswahl):



Die Einschätzungen der Teilnehmenden deuten auf eine nach wie vor existierende Gläserne Decke sowie auf männlich dominierte Strukturen in diesem Berufsfeld hin. Bei den Aussagemöglichkeiten „Personalentscheidungen liegen vorwiegend bei Männern“ und „Fehlende Förderung von Frauen“ gibt es statistisch relevante Unterschiede in der Zustimmungsrate: Frauen stimmten jeweils fast zur Hälfte zu, während dies nur rund ein Fünftel der Männer tut.

Als größte Barrieren für die Übernahme von Führungs- und Projektleitungsaufgaben werden strukturelle Faktoren identifiziert (Mehrfachnennung):

- **ARBEITSZEITMODELL:** Lange Arbeitszeiten werden von 34% als größtes Hindernis genannt.
- **MANGELNDE FLEXIBILITÄT:** Fehlende flexible Arbeitsmodelle (23%) und unflexible Arbeitszeiten (20%) zementieren traditionelle Präsenzkulturen sowie fehlende familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (17%) ein. Diese Faktoren führen dazu, dass qualifizierte Fachkräfte – insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten – systematisch aus den oberen Hierarchieebenen herausgefiltert werden.
- **INDIVIDUELLE AUFSTIEGSCHANCEN:** Ein gutes Viertel nimmt eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten als Hürde wahr. Die hierzu abgegebenen qualitativen Nennungen kommen hauptsächlich von weiblich gelesenen Personen, was nahelegt, dass die Hürde hauptsächlich für diese auftritt.
- **FEHLENDE AUFGABEN:** 29% der Umfrageteilnehmer*innen nannten auch schlichtweg einen Mangel an adäquaten Projekten.
- **MARGINALISIERTE GRUPPEN:** Neben der Geschlechterfrage rücken bei der Zuteilung von Führungs- und Projektleitungsaufgaben weitere Diskriminierungsformen in den Fokus. Knapp 60 Prozent sehen für Menschen mit chronischen Krankheiten und/oder Behinderungen Nachteile. Ein Fünftel sieht eine Benachteiligung für Personen mit Migrationshintergrund, 13% bestätigen diese für Personen aus der LGBTQIA+-Community.

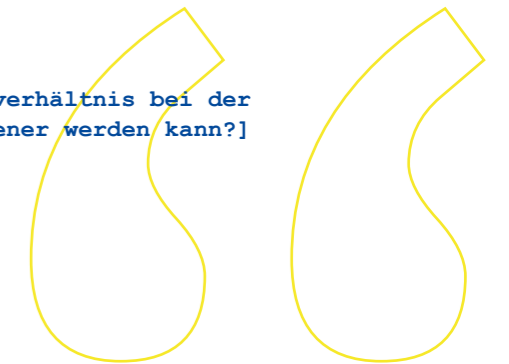


„umso jünger, umso weniger Verantwortung bekommt man. In den meisten Fällen arbeitet man den männlichen, älteren Projektleitern oder den männlichen Chefs zu. Als junge weibliche Berufseinsteigerin wird einem immer das Gefühl vermittelt, dass man das eh nicht kann.“

[Q55 Bitte erläutern Sie, welche Personengruppen von diesen Möglichkeiten weniger profitieren und welche Unterschiede (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft etc.) bestehen.]

„Mehr Chancengleichheit für Mütter bedeutet, dass Mutter sein nicht gleich das Aus für eine leitende Position oder eine förderungswürdige Stellung bedeutet.“

[Q59 Haben Sie konkrete Ideen, wie das Geschlechterverhältnis bei der Architekturbefugnis ausgeglichener werden kann?]



Diskriminierungserfahrungen:

IM BERUFSALLTAG Diskriminierungserfahrungen sind kein Randphänomen, sondern für viele Realität. Im Vergleich mit den Daten aus der Studienzeit lässt sich außerdem ein deutlicher Anstieg an Diskriminierungserfahrungen festhalten. Während die Umfrageteilnehmer*innen eine Diskriminierung im Studium noch seltener wahrnahmen, berichteten sie jedoch von einer auffälligen Zunahme dieser Problematik beim Eintritt in das Berufsleben, insbesondere im Umfeld von Baustellen: Im Studium geben noch 59 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen an, nie diskriminiert worden zu sein, diese Werte sinken im Berufsalltag auf ernüchternde 37 bzw. 20 Prozent.

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass vier von fünf weiblich gelesenen Personen angaben, in ihrem Berufsalltag bereits Diskriminierungen ausgesetzt gewesen zu sein. Jede Fünfte beantwortete diese Frage mit oft oder sehr häufig, demgegenüber berichteten immerhin noch 7 Prozent der befragten Männer von häufigen Vorfällen.

„Im vorherigen Büro gab es ein Ranking, welche Sekretärin die ‚erotischste Telefonstimme‘ hat; ich wurde oft angepöbeln; Kunden haben unpassende Bemerkungen über den Hintern gehabt und das Highlight, Zitat von Vizechef: ‚Wenn es eines gibt, das ich hasse, sind es saudumme Weiber.‘“

[Q63 Falls Sie von Ihren Erfahrungen dazu (Diskriminierung im Berufsleben) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu. Ihre Antwort ist selbstverständlich anonym.]

Die Diskriminierungsformen im Büro sind vielfältig:

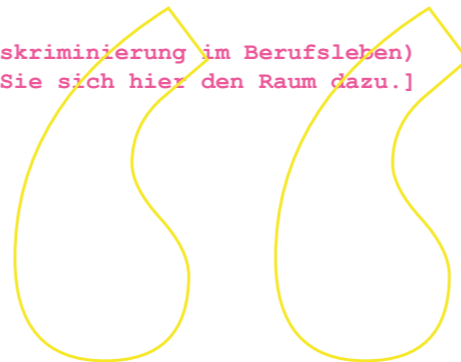
- **SEXISMUS UND SEXISTISCHE KOMMUNIKATION:** Befragte berichten von herablassendem Verhalten und herabwürdigenden Anreden wie „kleines Mädchen“, „Hübsche“ oder „Sekretärin“. Fachliche Kompetenz wird oft erst nach wiederholtem Beweis anerkannt, während männlichen Kollegen oftmals ein Vertrauensvorschuss gewährt wird. Auch Mansplaining ist häufig ein Thema.
- **FREMDENFINDLICHKEIT:** Besonders die Sprachkompetenz, entweder zu wenig gutes Deutsch oder „zu deutsches“ Deutsch und das „nicht österreichische Aussehen“ scheinen in den Antworten als Benachteiligungsgründe bei der Kompetenzbewertung und der Übertragung von Leistungspositionen auf.
- **BAUSTELLEN-KULTUR:** Der Kontakt mit ausführenden Firmen und die Arbeit auf der Baustelle werden als besonders belastend beschrieben. Hier treffen Frauen oft auf eine tradierte Kultur, in der sexistische Sprüche und die Infragestellung ihrer Autorität zum Alltag gehören.
- **DIE „ELTERNCHAFTS-FALLE“:** Mütter berichten von einem gravierenden Karrierebruch nach der Karenz. Projektleitungen werden entzogen, die Flexibilität wird pauschal infrage gestellt und Teilzeitwünsche werden oft als mangelndes Engagement für das Projekt ausgelegt.
- **LOHNSCHERE:** Insbesondere die qualitativen Nennungen in der Umfrage verweisen auf Gehaltsunterschiede bei gleicher Qualifikation und Position zwischen Frauen und Männern.





„Aussage von GF: ich soll dem Bauherrn bei Vorankündigung zur Rechnungslegung tief in die Augen zu schauen, aber nicht zu tief, nicht, dass er sich noch wirklich Hoffnungen macht; oder die Rückmeldung von Bürokollegen, dass wegen meinem weiblichen Charme die Kommunikation mit der Baustelle so gut läuft.“

[Q63 Falls Sie von Ihren Erfahrungen dazu (Diskriminierung im Berufsleben) berichten möchten, nehmen Sie sich hier den Raum dazu.]



FAZIT:

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Architekturbranche in Österreich vor einer großen Aufgabe im Bereich der Chancengerechtigkeit steht. Die strukturelle Bevorzugung männlicher Lebensläufe – geprägt durch lückenlose Präsenz und das Fehlen von Betreuungspflichten – führt zu einem drastischen Verlust an weiblichen Talenten in den Führungsetagen.

3.5 INTERESSENVERTRETUNG – KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN

Institutionelle Präsenz | Repräsentationslücke |
Berufliche Ambitionen

*Die österreichische Kammer der Ziviltechniker:innen ist die gesetzliche Interessenvertretung aller Architekt*innen und Zivilingenieur*innen – in unseren Fragestellungen wie auch dem Bericht beziehen wir uns bewusst nur auf die Sektion Architektur und somit dem Vertretungsstrang der Architekt*innen.

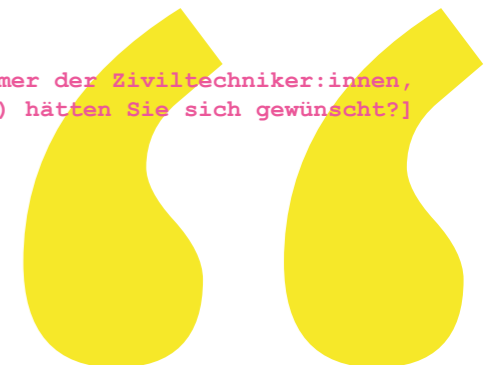


„Ich kenne die ZT-Kammer nicht. Könnten die z. B. beim Abschluss auf der Uni einen Infozettel beilegen und ein Beratungsgespräch anbieten?“

[Q69 Was würden Sie sich von der ZT-Kammer wünschen?]

*„Eine Erläuterung, was da so auf einen nach dem Studium zukommt. BZW. wäre es schön, kurz mal erklärt zu bekommen, dass ein Architekturstudium nicht ausreicht, um Architekt*in zu werden.“*

[Q13 Welche Informationen und/oder Angebote (Kammer der Ziviltechniker:innen, während des Studiums) hätten Sie sich gewünscht?]

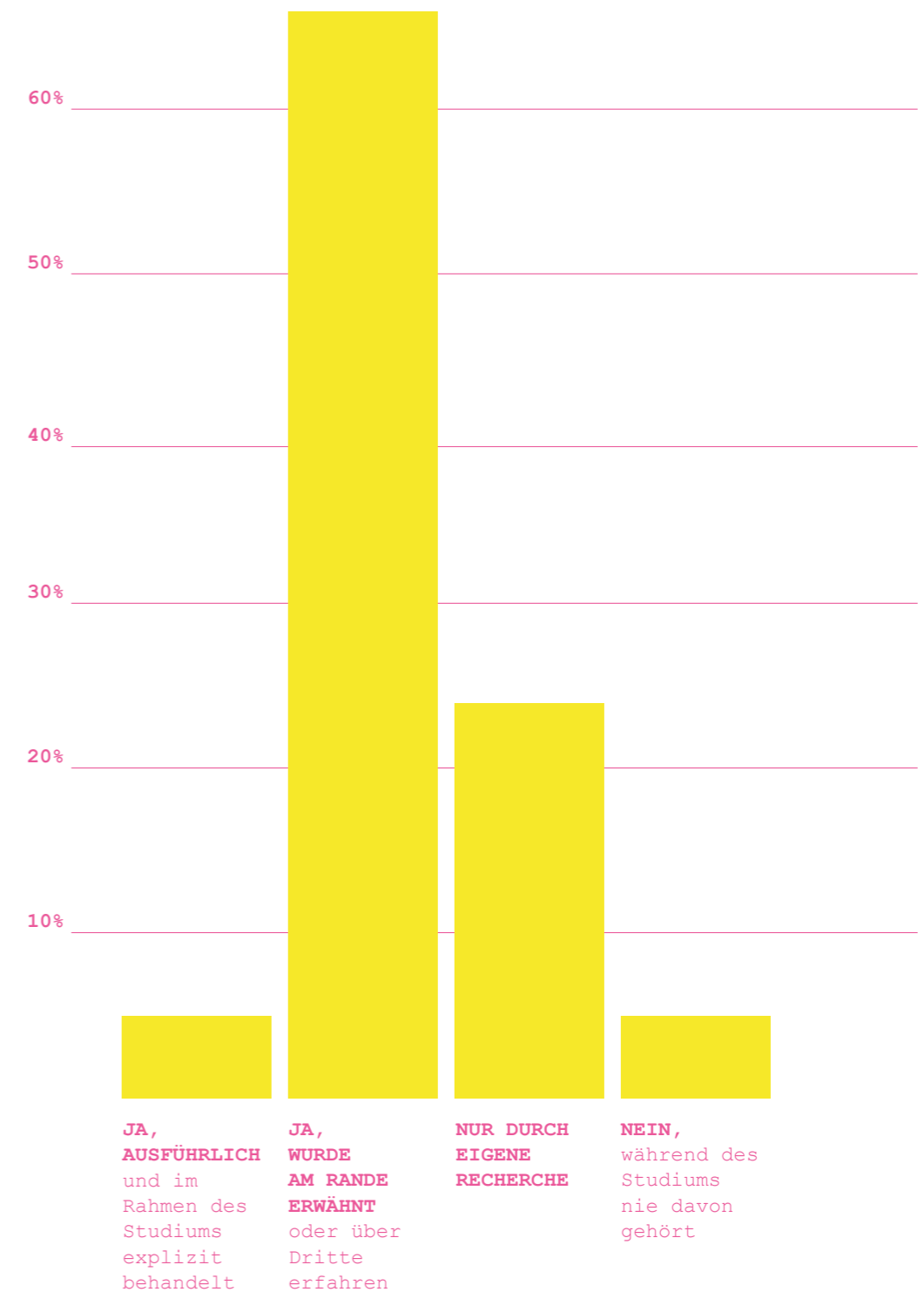


Institutionelle Präsenz:

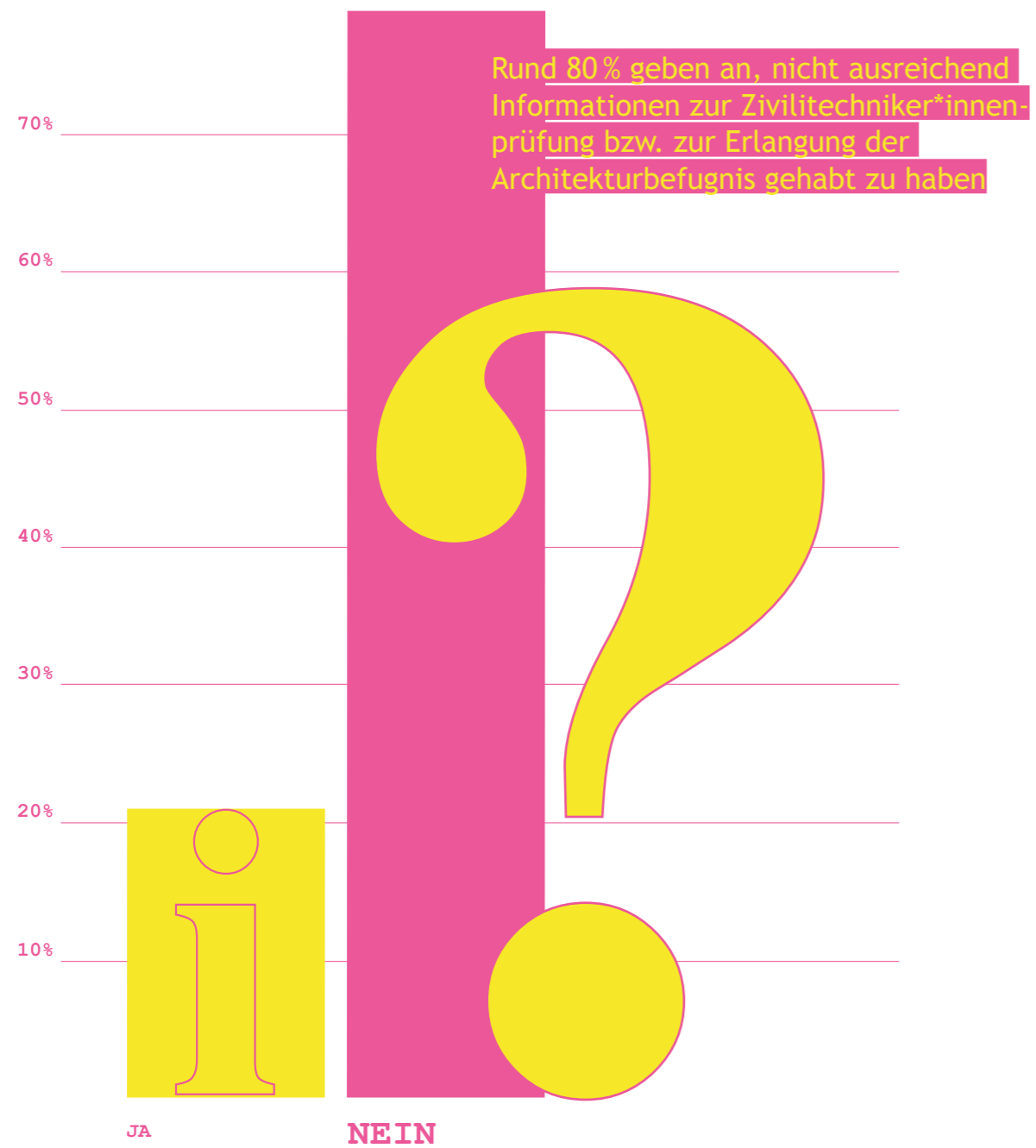
INFORMATIONSMITTLUNG IM STUDIUM Die Ergebnisse zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen der bloßen Bekanntheit der Kammer der Ziviltechniker:innen und der Tiefe der Informationslage. Zwar geben 95 Prozent an, bereits während ihres Studiums von der Kammer gehört zu haben, eine nähere Analyse offenbart jedoch, dass diese Bekanntheit meist oberflächlich bleibt: Nur bei 5 Prozent der Umfrageteilnehmer*innen wurde das Thema ausführlich und explizit im Rahmen des Lehrplans behandelt. Für die eindeutige Mehrheit (66 %) blieb es bei einer Randnotiz oder Informationen über Dritte. Bezeichnend ist zudem, dass sich fast ein Viertel (24 %) der Studierenden Informationen zur Kammer durch Eigenrecherche aktiv beschaffen musste.

Die Interessenvertretung ist somit als abstrakte Instanz im Bewusstsein der angehenden Architekt*innen präsent, nimmt jedoch im akademischen Alltag keine aktive oder gestaltende Rolle ein. Die qualitativen Rückmeldungen der Befragten identifizieren hierbei ein drastisches Defizit an Basiswissen zu den formalen Meilensteinen der Karriereplanung. Es mangelt an Klarheit über die Zulassungsvoraussetzungen, den zeitlichen Ablauf der Praxisjahre, die anfallenden Kosten sowie die Anrechenbarkeit von Leistungen für die Ziviltechniker*innenprüfung. Dieser Mangel an Transparenz erzeugt eine Orientierungslosigkeit, die den Übergang von der akademischen Phase in die Phase der Berufsbefähigung erschwert. Rund 80 Prozent geben an, während des Studiums nicht ausreichend über die Ziviltechniker*innenprüfung oder die Erlangung der Architekturbefugnis informiert gewesen zu sein; lediglich 20 Prozent empfinden die erhaltenen Informationen als ausreichend.

IST DIE KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN IM STUDIUM PRÄSENT?



ERHÄLT MAN IM STUDIUM AUSREICHEND INFOS ZUR ARCHITEKTURBEFUGNIS?



Nur zwei von zehn Befragten haben während des Studiums ausführlich von der Kammer gehört – rund vier Fünftel geben an, nicht genügend Informationen zur Erlangung der Architekturbefugnis erhalten zu haben. Diese frühe Entfremdung zwischen dem Nachwuchs und der Interessenvertretung zeugt von einer Orientierungslosigkeit, die den Übergang von der akademischen Phase in den Berufsalltag und dann in die Phase der Befugniserteilung erschwert.



Repräsentationslücke:

Die subjektive Wahrnehmung der Kammer als Interessenvertretung ist von einer tiefen Skepsis geprägt. Nur etwa 11 Prozent des Nachwuchses fühlt sich durch die Kammer sehr gut oder eher gut vertreten. Demgegenüber steht ein signifikanter Anteil von 44 Prozent, der die Vertretungsleistung als eher schlecht oder sehr schlecht einstuft.

„Ich wünsche mir, dass die Kammer künftig gezielter Informationen und Rückmeldungen aus der Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Architekturbüros einholt – und diese Stimmen auch bei grundlegenden Entscheidungen stärker berücksichtigt.“

[Q69 Was würden Sie sich von der Kammer der Ziviltechniker:innen wünschen?]

„Es liegt ein Interessenkonflikt vor, wenn man Architekt*innen (ZT), die ein Büro leiten, und gleichzeitig den jungen Architekturnachwuchs vertreten will. Deren Bedürfnisse sind doch meist gegenläufig? Würde mir Transparenz wünschen. Will man Arbeitsbedingungen für Chef*innen oder die Angestellten verbessern? Wie kann man beides schaffen?“

[Q69 Was würden Sie sich von der Kammer der Ziviltechniker:innen wünschen?]

In den offenen Nennungen wird die Kammer häufig als „Black Box“ charakterisiert. Es herrscht ein Gefühl der Intransparenz hinsichtlich der Entscheidungsprozesse und der tatsächlichen Wirksamkeit der Standesvertretung. Die Umfrageteilnehmer*innen wünschen sich einen Dialog auf Augenhöhe, eine klare politische Positionierung sowie eine gesteigerte „Schlagkraft“ in öffentlichen und politischen Diskursen. Die Institution wird zwar als notwendig anerkannt, jedoch in ihrer aktuellen Form als unnahbare Verwaltungsinstanz und als zu wenig serviceorientiert für Berufseinsteiger*innen wahrgenommen. Die Antworten zeigen eine strukturelle Übergangskrise in der Phase zwischen dem Berufseintritt nach Studienabschluss und dem Erlangen der Befugnis. Dieser Zeitraum wird oft als eine individuell zu bewältigende Phase beschrieben, in der eine systematische institutionelle Begleitung durch die Kammer der Ziviltechniker:innen größtenteils fehlt.

Berufliche Ambitionen:

Trotz der deutlichen Kritik an der aktuellen Situation bleibt das grundlegende Interesse an der fachlichen Qualifikation. Etwas mehr als die Hälfte plant mittel- oder langfristig die Ablegung der Ziviltechniker*innenprüfung und nannte folgende Gründe besonders häufig: Selbstständigkeit, eigenes Büro, Freiheit, Flexibilität, Unabhängigkeit, fehlende Aufstiegschancen und die Berechtigung, sich Architekt*in nennen zu dürfen.

„Ordentliche Architekturvermittlung in der gesamten Bevölkerung. In Österreich wirkt der Kampf gegen Baumeister/Bauträger bereits verloren. Vorurteile gegenüber Architekt*innen sind weit verbreitet. Die Kammer kümmert sich meiner Meinung nach nicht um die wahren Probleme, weder um die der Kunden/Auftraggeber noch um die der Mitarbeiter*innen. Ich weiß nicht einmal, was ich eigentlich bin? Ein Architektur-Studium-Absolvent? Architekt*in darf man sich ja nicht nennen. Während genügend Baumeister den Begriff „Architekt“ sogar auf der Visitenkarte stehen haben (...) Aber meistens haben sie auch mehr Know-How, um Bauvorhaben reibungslos (oder reibungsärmer) abwickeln zu können. Wir sind teurer und kennen uns weniger aus, durfte ich schon öfter hören. Und kann diese Kritik auch teilweise nachvollziehen.“

[Q69 Was würden Sie sich von der Kammer der Ziviltechniker:innen wünschen?]

Die grundsätzliche Bereitschaft zur Befugniserlangung ist teilweise an die Erwartung geknüpft, dass sich die institutionellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Berufsstandes modernisieren. Die offenen Nennungen identifizieren folgende Wünsche für die zukünftige Kammerarbeit:

- **ÖKONOMISCHE STABILITÄT:** Ein verstärktes Engagement für faire Honorare bzw. Mindesthonorare.
- **STRUKTURREFORMEN:** Gewünscht wird mehr Transparenz bei Vergabeverfahren sowie eine verbesserte Unterstützung für Selbstständige und kleinere Bürostrukturen.
- **SOZIALE NACHHALTIGKEIT:** Ein zentrales Anliegen der jungen Generation ist der aktive Einsatz für Gleichstellung sowie für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **PROFESSIONALISIERUNG:** Unterstützung und Informationen zu beruflichen Alltagsthemen wie Büroführung, Vertragslegung, neuer Software, Förderungen, Internationalisierung und weiteren Bereichen werden als notwendige Hilfestellung für den Markteintritt und das Bestehen im Markt genannt.
- **SICHTBARKEIT UND POLITIK:** Die Interessenvertretung soll ihre Arbeit nach außen sichtbarer machen und politisch entschlossener für die Belange des Berufsstandes eintreten.



*„Eine Teilbefugnis für Anwärt*innen, wie z.B. in der Rechtsanwaltskammer.“*

[Q69 Was würden Sie sich von der ZT-Kammer wünschen?]

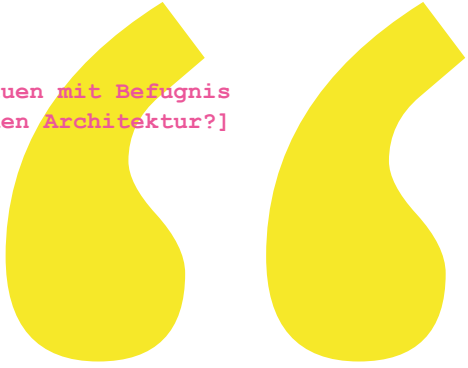
„Eine Befugnis, die dem europäischen Vergleich standhält. Nirgends braucht man so lang und so viel Erfahrung. Mehr Transparenz. Die Prüfung wird zu wenig präsentiert; halbschwindlige teure Kurse sind inoffiziell Pflicht. Das schadet dem Vertrauen noch, bevor man dazugehört.“

[Q69 Was würden Sie sich von der ZT-Kammer wünschen?]

WARUM GIBT ES SO WENIGE FRAUEN MIT BEFUGNIS IN DER ÖSTERREICHISCHEN ARCHITEKTUR? Als primäre Barrieren erweisen sich unflexible Familienstrukturen und Betreuungspflichten (67 %) sowie männlich dominierte Netzwerke (59 %) und Kommunikationskulturen (53 %). Weiterführend werden gesellschaftliche Rollenerwartungen (46 %) und der Mangel an weiblichen Vorbildern (42 %) als exkludierende Faktoren benannt. Die Daten belegen signifikant, dass weniger ein mangelndes Interesse, sondern vielmehr systemische Hindernisse und Branchenkulturen den Zugang zur Befugnis für Frauen maßgeblich erschweren. Unterschiede in der Beantwortung gibt es zwischen den Geschlechtern bei den Aussagen: „Personalentscheidungen liegen vorwiegend bei Männern“, der knapp der Hälfte der Frauen zustimmen, aber lediglich 21 % der Männer. Mit beinahe identischen Werten wurde die Aussage „Fehlende Förderung von Frauen“ bewertet.

„Die Kammer ist ein männlich geprägtes System, das Schwierigkeiten für Frauen in Schwangerschaft und mit Kindern mit sich bringt. Es fehlen hierzu von Kammerseite auch die Informationen / Aufklärung.“

[Q58 Warum gibt es Ihrer Meinung nach so wenige Frauen mit Befugnis in der österreichischen Architektur?]



Die Befragten selbst formulierten konkrete Lösungsvorschläge (102 offene Nennungen), um das Geschlechterverhältnis, insbesondere bei der Architekturbefugnis, ausgewogener zu gestalten:

„Zugänglichkeit für alle Lebensmodelle anbieten. Mehr Sichtbarkeit von marginalisierten Gruppen durch gezielte Kampagnen für alle Stakeholder, von Angestellten über Bauleute bis Fachplaner*innen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teamarbeit, geteilte Projektleitung.“

[Q59 Haben Sie konkrete Ideen, wie das Geschlechterverhältnis bei der Architekturbefugnis ausgeglichener werden kann?]

- **ZUGANGSERLEICHTERUNG:** Niedrigere Hürden und familienfreundlichere Modelle bei der Ziviltechniker*innenprüfung.
- **STRUKTURWANDEL:** Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Jobsharing in Führungspositionen.
- **FAIRE BEDINGUNGEN SCHAFFEN:** Gleiche Bezahlung, gleiche Anerkennung.
- **SENSIBILISIERUNG:** Aktive Bekämpfung von Unconscious Bias (unbewussten Vorurteilen) durch Schulungen für Führungskräfte.
- **TRANSPARENZ:** Offenlegung von Gehaltsstrukturen und Beförderungskriterien, um die informelle Bevorzugung männlicher Netzwerke zu unterbinden.
- **VORBILDER & NETZWERKE:** Mehr Frauen in Führungspositionen, Rolemodels sichtbar machen, Mentoring & Netzwerke fördern.
- **AUSBILDUNG VERBESSERN:** Mehr Praxisbezug, weibliche Lehr- und Vorbilder an Unis, gezielte Förderung bereits im Studium.

DEFIZITE UND CHANCEN IM ARCHITEKTURBERUF?



Die Teilnehmenden bewerten zentrale Aussagen zur Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeiten und den Strukturen im Architekturberuf. Dabei werden sowohl Defizite, beispielsweise zu wenige weibliche Vorbilder, als auch Handlungsspielräume, wie die Möglichkeit der Projektleitung im Team, erkennbar.

**FAZIT:**

Während der akademische Nachwuchs grundsätzlich bereit ist, den Weg der Befugniserlangung zu beschreiten, sieht er sich mit **erheblichen Informationsdefiziten** und einer **Institution** konfrontiert, **die in ihrer aktuellen Form als zu wenig repräsentativ und intransparent** wahrgenommen wird. Die Forderung nach einer proaktiven, modernen und politisch agilen Interessenvertretung, die über die bloße Verwaltung hinausgeht und drängende ökonomische sowie soziale Fragen (auch politisch) adressiert, ist unüberhörbar. **Damit der Übergang vom Studium in die Praxis erfolgreich gelingen kann, muss die Kammer ihre Rolle im akademischen Raum neu definieren und sich als aktiver Begleiter der nächsten Generation etablieren.**

„Unterstützung und Anpassung an aktuelle Realitäten. Wir sind keine Elite, wir sind Menschen, die für Menschen etwas tun. Das sollte die Kammer auch verstehen.“

[Q69 Was würden Sie sich von der ZT-Kammer wünschen?]

*„Ich denke, das derzeitige Konzept der Ziviltechniker*innenprüfung ist überholt und bedarf einer grundlegenden Reform. Es stellt eine unverhältnismäßig hohe Hürde dar – insbesondere für marginalisierte Personengruppen, die häufig mehrfach belastet sind, etwa durch Care-Arbeit, internalisierten Rassismus, Klassismus oder strukturellen Sexismus.“*

Ein erster Schritt in Richtung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses wäre die Überarbeitung des Prüfungsverfahrens selbst – hin zu einem transparenteren, zugänglichen und fairen System, das unterschiedliche Lebensrealitäten stärker berücksichtigt. In vielen europäischen Ländern existieren bereits alternative Modelle (...) Es wäre wichtig, von diesen Beispielen zu lernen (...) Langfristig braucht es einen strukturellen Wandel, der Chancengleichheit nicht nur auf dem Papier garantiert, sondern auch tatsächlich lebt.“

[Q59 Haben Sie konkrete Ideen, wie das Geschlechterverhältnis bei der Architekturbefugnis ausgeglichener werden kann?]



4 HANDLUNGSSPIELRÄUME

ENTWICKLUNGEN DER LETZTEN
10 JAHRE

102

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
FÜR DIE ZUKUNFT

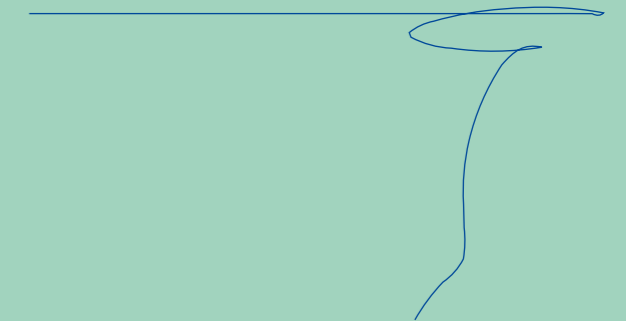
108

ENTWICKLUNGEN DER LETZTEN

10 JAHRE Die von uns durchgeführte Umfrage ist in ihrem Umfang und ihrer dezidierten Ausrichtung auf Personen, die gerade erst ihr Architekturstudium abgeschlossen haben, für Österreich einzigartig. Nichtsdestotrotz gab es einige vorhergehende Studien, sowohl im österreichischen Raum als auch international, die wir besonders für das Thema Diskriminierung und Chancen(un)gleichheit als Referenz und Inspiration, aber auch als Vergleichsmaterial nutzen durften. Diese einzelnen Studien weisen natürlich keine direkt vergleichbaren, deckungsgleichen Abfragewerte und statistischen Parameter mit unserer Umfrage auf, dennoch wollen wir in diesem Abschnitt gegenüberstellend aufzeigen, was sich in den letzten zehn Jahren in diesem Bereich getan hat – und was eben nicht. Es geht uns an dieser Stelle vielmehr darum, die (globalen wie auch nationalen) Tendenzen und allgemeinen Veränderungen der letzten zehn Jahre greifbar zu machen, als eine lupenreine wissenschaftliche Gegenüberstellung darzulegen.

In diesem Sinne vergleicht die vorliegende Analyse die Ergebnisse unserer eigenen Umfrage mit drei weiteren Studien: der österreichischen Studie unter dem Titel „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“ (Forlati, Isopp, Rieß – 2015), einer Vorstudie der Technischen Universität München mit dem Namen „Frauen in der Architektur“ (Kaufmann, Ihsen, Braslavsky – 2018) und einem umfangreichen Bericht aus den USA mit dem aussagekräftigen Titel „The Elephant in the (Well-Designed) Room“ (Williams, Korn, Maas – 2021).

Ein Vergleich der aktuellen Daten mit den Ergebnissen der letzten 15 Jahre offenbart eine ernüchternde Ambivalenz: Obwohl das Bewusstsein für Diskriminierung und die Forderung nach Diversität massiv gestiegen sind, bleiben die harten strukturellen Fakten nahezu unverändert. Während die älteren Studien den Grundstein für das Verständnis von Exklusionsmechanismen legten, offenbart die aktuelle Datengrundlage eine greifbare Verschiebung der Diskurse.



DIE PERSISTENZ DER GLÄSERNEN DECKE Bereits in der TUM-Vorstudie (2018) und der Vereinbarkeitsstudie (2015) wurde die männliche Dominanz in Führungspositionen als zentrales Problem benannt. Unsere aktuellen Daten (2025) zeigen, dass sich dieses Bild kaum gewandelt hat: 63% der Büroleitungen sind nach wie vor rein männlich. Die Hoffnung, dass sich das Geschlechterverhältnis durch den demografischen Wandel „von selbst“ regelt (Kohorteneffekt), hat sich als empirisch nicht haltbar erwiesen. Hier herrscht Stillstand; die Branche reproduziert sich in der Spitze weiterhin selbst, während die Basis weiblicher wird.

Die „Vereinbarkeit“ wurde vor 10 Jahren primär als Frauenthema diskutiert; heute fordern auch männliche Nachwuchskräfte flexiblere Modelle, doch die Umsetzung in der Praxis hinkt den Wünschen hinterher. Das Rollenbild von „immer verfügbaren Architekt*innen“ ist ein Relikt, das sich trotz neuer Arbeitszeitwünsche (4-Tage-Woche) hartnäckig hält.



VOM INDIVIDUELLEN PROBLEM ZUM STRUKTURELLEN BIAS

Ein eindeutiger Unterschied zu den älteren Studien ist die Tiefe der Reflexion. Während 2015 oft noch individuelle „Strategien zur Vereinbarkeit“ gesucht wurden, identifizierten die Umfrageteilnehmer*innen 2025 systemische Fehler. Diskriminierung wird heute seltener als Einzelschicksal und häufiger als strukturelles Hindernis benannt. Verhaltensweisen, die früher als branchenüblich hingenommen wurden, werden heute explizit als Bias oder „toxisch“ benannt. Die Tabuisierung ist gebrochen. Der Confidence Gap zwischen den Geschlechtern bleibt zwar bestehen, wird aber heute als Resultat mangelnder Vorbereitung im Studium und unfairer Bürostrukturen kritisiert. Das Thema ist von einer privaten Befindlichkeit zu einer politischen Forderung an die Standesvertretung gereift.

In den aktuellen österreichischen Daten geben vier Fünftel der Frauen an, im Büro Diskriminierung zu erleben. Im Vergleich zu 2015, wo viele Erfahrungen noch als „persönliches Pech“ oder „rauer Ton auf der Baustelle“ abgetan wurden, herrscht 2025 eine andere Klarheit. Diskriminierung wird heute als systemisches Hindernis benannt. Dass 31 Prozent mangelndes Bewusstsein der Vorgesetzten für familienfreundliche Modelle beklagen, zeigt, dass der Widerstand gegen veraltete Präsenzkulturen wächst. Interessant ist hierbei, dass die aktuelle Umfrage eine Verschärfung der Diskriminierungserfahrungen beim Übergang vom Studium (relativ geschützter Raum) in den Beruf (insbesondere Baustelle) dokumentiert – ein Muster, das bereits die TUM-Studie skizzierte, sich aber durch den gestiegenen Frauenanteil unter den Absolvent*innen paradoxerweise verschärft zu haben scheint, da mehr Frauen auf verkrustete Strukturen treffen.

WIRTSCHAFTLICHER DRUCK: EINE NEUE QUALITÄT DER

PREKARITÄT? Ein Bereich, in dem sich die Situation verschlechtert hat, ist der wirtschaftliche Druck. In der aktuellen Umfrage sind geringe Verdienstmöglichkeiten der Wechselgrund Nummer eins. Frühere Studien (z. B. 2015) legten den Fokus stärker auf die zeitliche Vereinbarkeit. Heute scheint die Schere zwischen der hohen Qualifikation (Masterabschluss) und der realen Entlohnung weiter auseinanderzugehen.

POSITIVE ENTWICKLUNGEN: BEWUSSTSEIN

UND RÜCKKEHRWILLE Positiv hervorzuheben ist das gestiegene Selbstbewusstsein des Nachwuchses. Die Forderungen an die Kammer und die Büros sind präziser geworden. Ein bemerkenswertes Novum der aktuellen Studie ist die hohe Rückkehrbereitschaft (74 %) der Berufsaussteiger. Dies gab es in dieser Form in den Vergleichsstudien nicht. Es deutet darauf hin, dass die Identifikation mit dem Beruf Architekt*in enorm hoch ist und die Menschen nur aufgrund der Rahmenbedingungen aus dem Beruf ausscheiden, nicht aufgrund des Inhalts. Hier liegt ein riesiger, neuer Handlungsspielraum für die Branche.

**NEUE THEMEN: DIVERSITÄT ÜBER GENDER HINAUS**

Während sich die Studien von 2015 und 2018 fast ausschließlich auf die binäre Geschlechtergerechtigkeit fokussierten, zeigt die Umfrage 2025 neue Handlungsfelder auf, Gleichstellung wird 2025 intersektional gedacht. Die Umfrage zeigt, dass neben Gender auch Herkunft, soziale Schichten und sexuelle Orientierung als Barrieren wahrgenommen werden. Das Thema Gleichstellung hat sich zu einem umfassenden Diskurs geweitet.

FAZIT: STILLSTAND BEI DER MACHT, DYNAMIK BEIM

WIDERSTAND Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die österreichische Architekturbranche (besonders auch im Vergleich mit dem EU-Raum) strukturelle Defizite über ein Jahrzehnt hinweg beinahe konserviert hat. Die **strukturellen Probleme (Gehalt, Hierarchie, Präsenzkultur)** sind in Österreich seit 15 Jahren weitgehend stabil geblieben oder haben sich durch wirtschaftlichen Druck verschärft. **Der Fortschritt liegt vielmehr in der neuen Kultur des Nachwuchses: Die junge Generation ist besser vernetzt, analysiert Diskriminierung schärfer und ist weniger bereit, Leidenschaft als Ersatz für faire Entlohnung zu akzeptieren.**

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

FÜR DIE ZUKUNFT Diese Empfehlungen basieren sowohl auf den qualitativen Nennungen als auch auf den statistischen Auswertungen der Umfrage.

1. AUSBILDUNG UND NACHWUCHS

- **INTEGRATION WIRTSCHAFTLICHER REALITÄTEN:** Die Curricula müssen um praxisnahe Module zu Baurecht, Honorarkalkulation und Projektmanagement erweitert werden. Das schließt die Lücke zwischen akademischem Entwurf und den ökonomischen Anforderungen des Marktes, die aktuell mit der Note 4,45 (Genügend) bewertet werden.
- **ANERKENNUNG VON PRAXISZEITEN:** Da fast 90 % der Studierenden bereits nebenbei arbeiten, sollten relevante berufliche Tätigkeiten unbürokratisch als ECTS oder Pflichtpraktika sowie einfacher als Praxiszeit für die folgende Ziviltechniker*innen-Prüfung angerechnet werden können. Dies entlastet die Studierenden von der Doppelbelastung und würdigt die faktisch stattfindende duale Ausbildung.
- **SENSIBILISIERUNG DER LEHRE:** Einführung verpflichtender Schulungen für Lehrende zu Unconscious Bias und Diskriminierungsschutz. Ziel ist der Abbau der signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Wahrnehmung der eigenen Kompetenz (Confidence Gap) und die Schaffung eines angstfreien Lernklimas.
- **STRUKTURELLE VERANKERUNG DER ZT-INFORMATION:** Die Universitäten sollten in Kooperation mit der Kammer fest verankerte Informationsformate (Vorlesung, Kurs, Infoabend, Leitfaden) zur Ziviltechniker*innenprüfung anbieten. Des Weiteren sollten sie zeigen, welche im Curriculum vorhandenen Lehrangebote der Universitäten von der Kammer bereits für die Befugnis angerechnet werden und wie mögliche Spezialisierungen in der weiteren Karriere davon schon früh beeinflusst werden können.

2. BERUFLICHE SITUATION

- **EINDÄMMUNG DER „PREKARITÄT AUS LEIDENSCHAFT“:** Gehaltsstandards anpassen, um das gravierende Gefälle zwischen Verantwortung/Arbeitslast und der als niedrig empfundenen Entlohnung zu korrigieren und Abwanderung zu verhindern.
- **REFORM DER ARBEITSZEITKULTUR:** Aktive Förderung und strukturelle Unterstützung von alternativen Arbeitszeitmodellen (beispielsweise 4-Tage-Woche, echte Gleitzeit). Die Branche muss sich von der impliziten Erwartung ständiger Verfügbarkeit und unbezahlter Überstunden lösen, um attraktiv zu bleiben.
- **TRANSPARENZ IN BÜROSTRUKTUREN:** Implementierung klarer, transparenter Kriterien für Gehaltsstufen und Beförderungen innerhalb der Büros. Dies wirkt der wahrgenommenen Willkür entgegen und schafft faire Perspektiven für alle Mitarbeitenden unabhängig von Netzwerken.

3. BERUFS AUSSTEIGER

- **BEKÄMPFUNG SYSTEMISCHER FLUCHTURSACHEN:** Der Fokus muss sich von individueller Resilienz hin zur Behebung branchenweiter Missstände (Gehalt, Arbeitslast) verschieben. Nur durch eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen kann die Abwanderung eines Viertels der ausgebildeten Fachkräfte gestoppt werden.
- **FRÜHZEITIGE INFORMATIONEN ZUM BERUFSFELD:** Studierende frühzeitig und umfassend über mögliche Berufspfade, das Berufsfeld sowie erforderliche Voraussetzungen informieren.
- **RE-BOARDING-PROGRAMME:** Da sich 74 % der Aussteiger eine Rückkehr vorstellen können, sollten gezielte Wiedereinstiegsprogramme und Teilzeit-Qualifizierungen entwickelt werden. Diese sollten sich speziell auch an Fachkräfte richten, die aufgrund von Care-Arbeit oder Burnout die Branche verlassen haben.

4. CHANCEN(UN)GLEICHHEIT

- **FÖRDERUNG VON JOBSHARING IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN:** Um die Gläserne Decke zu durchbrechen (nur 12 % rein weibliche Büroleitungen), müssen Modelle für geteilte Projekt- und Büroleitungen aktiv gefördert und vorgelebt werden. Dies erleichtert auch mit Betreuungspflichten eine Karriere samt Befugnis wesentlich.
- **SCHUTZ VOR EXTERNER DISKRIMINIERUNG:** Architekturbüros müssen klare Codes of Conduct für die Zusammenarbeit mit Baufirmen und externen Partnern etablieren. Dies soll Mitarbeitende vor dem häufig berichteten Sexismus und der Herabwürdigung auf Baustellen schützen.
- **SICHTBARKEIT VON ROLE MODELS:** Lancierung einer breiten Kampagne, die diverse Karrierewege und weibliche Führungskräfte sichtbar macht, ohne diese mit gesonderten Awards oder Sonderehrungen abzuspeisen. Dies wirkt dem Mangel an Vorbildern entgegen und ermutigt Frauen, den Weg bis zur Befugnis zu gehen.
- **VATERSCHAFT ALS NORMALITÄT:** Aktive Ansprache und Ermutigung von Männern zur Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeit durch die Büroleitungen und die Gesetzgebung. Gleichstellung gelingt nur, wenn Care-Arbeit nicht mehr automatisch karrierehemmend und rein weiblich konnotiert ist.



5. INTERESSENVERTRETUNG – KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN

- **VOM VERWALTER ZUM GESTALTER:** Die Kammer muss ihr Image als „Black Box“ ablegen und Entscheidungsprozesse transparent kommunizieren. Gefordert wird eine politische Interessenvertretung, die nicht nur verwaltet, sondern lautstark für bessere ökonomische Rahmenbedingungen kämpft und unterschiedlichen Lebensrealitäten (beispielsweise Kleinstbüro als Alleinerziehende) innerhalb der Kammer Platz bietet.
- **NIEDERSCHWELIGE PRÄSENZ:** Etablierung einer permanenten, sichtbaren Anlaufstelle für Studierende und Berufseinsteiger (z. B. „Junior Chamber“). Diese muss proaktiv auf den Nachwuchs zugehen, um die Identifikation mit der Standesvertretung früh zu stärken.
- **SERVICEOFFENSIVE FÜR EPUS UND KMUS:** Ausbau der Beratungsleistungen speziell für Ein-Personen-Unternehmen und kleine Büros. Unterstützung bei Kalkulation, Verträgen und sozialer Absicherung ist essenziell, da sich viele hier allein gelassen fühlen.
- **MODERNISIERUNG DES BEFUGNIS-ZUGANGS:** Kritische Überprüfung und Flexibilisierung der Zugangshürden zur ZT-Prüfung. Die Kammer sollte Modelle entwickeln, die auch Personen mit Betreuungspflichten oder in nicht-linearen Erwerbsbiografien den Weg zur Befugnis ermöglichen.
- **INKLUSIVE KAMMERPOLITIK:** Der neue Handlungsspielraum liegt in einer angepassten Kammerpolitik, die Architektur nicht mehr als exklusiven Club für eine homogene Elite versteht, sondern als diverses Berufsfeld einer globalen Gesellschaft.
- **BEFUGNISSYSTEM PRINZIPIELL ÜBERDENKEN:** Im Vergleich zum restlichen EU-Raum ist der Zugang in Österreich besonders streng reglementiert, da hier neben dem Studium zwingend Praxisjahre und die staatliche Ziviltechniker*innenprüfung erforderlich sind. In Dänemark beispielsweise ist der Titel „Arkitekt“ rechtlich nicht geschützt, weshalb Absolvent*innen unmittelbar nach dem Masterabschluss unter dieser Bezeichnung arbeiten können. Auch in Frankreich ist der Weg zur vollen Bauvorlageberechtigung (HMONP) durch ein meist nur einjähriges, strukturiertes Praxisjahr wesentlich hürdenfreier gestaltet als im österreichischen Modell.

5 AUSKLANG

ZWISCHENFAZIT UND WEITERER PROJEKTVERLAUF	114
PROJEKTDURCHFÜHRENDE UND UNTERSTÜTZENDE	120
REFERENZVERZEICHNIS	124
GLOSSAR	128

ZWISCHENFAZIT UND WEITERER PROJEKTVERLAUF

ZWISCHENFAZIT: EIN DEUTLICHES SIGNAL AUS DEM

NACHWUCHSBEREICH Das selbstinitiierte Projekt „Let’s make room for change! Erfahrungen und Impulse aus den ersten Jahren im Architekturberuf“ hat mit dem nun vorliegenden vorläufigen Abschlussbericht der Erhebung einen Meilenstein erreicht. Die Resonanz auf die digitale Umfrage übertraf die ursprünglichen Erwartungen deutlich. Mit insgesamt 673 Aufrufen und einer bereinigten Stichprobe von 493 gültigen Fragebögen ist es gelungen, eine viele Themen umfassende und äußerst umfangreiche Datenbasis im Nachwuchsbereich Österreichs zu generieren, die in dieser Form einzigartig ist. Uns war wichtig, diesen Bericht möglichst faktisch und wissenschaftlich zu halten; Interpretationen sowie eine detaillierte Auseinandersetzung mit einzelnen Aspekten der Erkenntnisse sollen im weiteren Projektverlauf folgen.

Besonders hervorzuheben ist das außergewöhnliche Mitteilungsinteresse der befragten Architekturarbeiter*innen. Dies zeigt sich vor allem in den offenen Textfragen: Mit durchschnittlich 65 auswertbaren Antworten pro offener Frage und einem Gesamtumfang von etwa 123 DIN-A4-Seiten wird ein eindeutiger Mitteilungswunsch – oder sogar Mitteilungsdruck – innerhalb der jungen Generation sichtbar. Diese persönlichen Berichte bieten eine tiefe, über rein statistische Werte hinausgehende Einsicht in Arbeitsrealitäten, systemische Problemfelder und individuelle Hürden. Damit diese Informationsfülle bei Interesse noch detaillierter nachvollzogen werden kann, findet sich eine erweiterte Auswahl an qualitativen Nennungen im Appendix dieser Publikation.

Dieses enorme Feedback ist nicht nur ein Beleg für die Dringlichkeit der Thematik, sondern dient dem Projektteam zugleich als klarer Auftrag für die nächste Phase. Die Identifikation systemischer Barrieren und die Erarbeitung erster Handlungsempfehlungen bilden das Fundament für den nächsten Schritt.

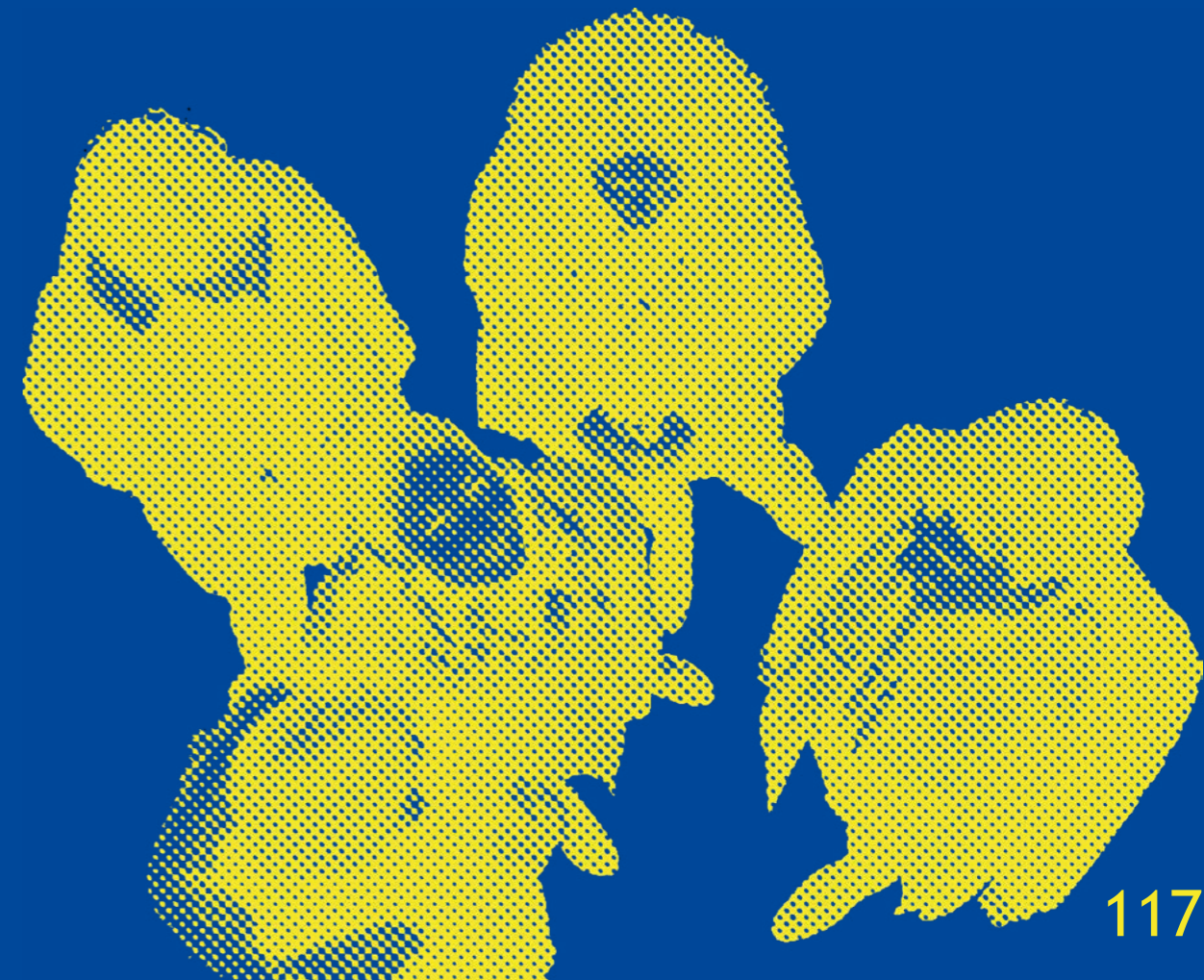


WEITERER PROJEKTVERLAUF Aufbauend auf den Ergebnissen des vorliegenden Berichts wird das Projekt in eine nächste, entscheidende Phase übergehen: eine Informationskampagne. Ziel ist es, die gewonnenen Erkenntnisse und vielstimmigen Erfahrungen der Absolvent*innen sowie Good-Practice-Beispiele funktionierender und fairer Arbeitsstrukturen direkt in die Öffentlichkeit und zu den relevanten Entscheidungsträger*innen in Kammern, Universitäten und Architekturbüros zu tragen.

Die Kampagne ist als mehrmonatige, österreichweite Initiative konzipiert, die sowohl digitale als auch analoge Räume bespielt, um die Sichtbarkeit für Gleichstellungsthemen und Einstiegschancen im Architekturkontext zu erhöhen. Die grundsätzliche Intention liegt dabei nicht nur in der breiten Distribution der Studienergebnisse, sondern auch in der Erforschung neuer, experimenteller Vermittlungsansätze. Es soll untersucht werden, welche narrativen Formen notwendig sind, um den identifizierten systemischen Hürden auch außerhalb der Fachwelt die nötige Relevanz und Durchschlagskraft zu verleihen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt das Projekt weiterhin auf einen kollektiven Arbeitsansatz und eine enge interdisziplinäre Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerinstitutionen.



Den Auftakt der Kampagne bildet eine Pressekonferenz zur Veröffentlichung der Daten im Rahmen einer öffentlichen Release-Party, die einen niederschweligen Austausch zwischen Öffentlichkeit und Entscheidungsträger*innen ermöglichen soll. In den darauffolgenden Monaten wird die Aufmerksamkeit durch eine kontinuierliche Social-Media-Präsenz auf Kanälen wie Instagram und LinkedIn sowie durch eine gezielte Print-Offensive in Architekturbüros und Bildungseinrichtungen aufrechterhalten. Zentrale Programmpunkte während dieser Zeit sind außerdem verschiedene Vermittlungs- und Diskussionsformate, die gemeinsam mit Partner*innen österreichweit umgesetzt werden sollen. Stay tuned!



INSTAGRAM



[@lets make room for change](#)

WEBSITE



[roomforchange.zkmb.at](#)

PROJEKTDURCHFÜHRENDE UND UNTERSTÜTZENDE

PROJEKTDURCHFÜHRENDE

zkmb (Zwischen Kostenschätzung, Muttermilch und Bauwende) ist namensgebend für eine lose Kooperation junger Architekt*innen in Österreich. zkmb beschäftigt sich kollektiv mit den Herausforderungen, Visionen, Strategien und Arbeitsbedingungen junger Architekt*innen und macht diese in Interviews, Workshops und Ausstellungen sicht- und verhandelbar. Aus der zkmb-Kerngruppe heraus nahmen sich Anna Firak, Judith Kinzl, Silvester Kreil, Theresa Reisenhofer und Marina Resch diesem Projekt an.

ANNA FIRAK: geb. 1987, lebt und arbeitet in Linz. Gemeinsam mit Judith Kinzl gründete sie 2016 das JUAN kollektiv. Anna hat ein Ingenieurbüro für Innenarchitektur mit Schwerpunkt auf Umbau und Werterhalt im Altbestand. Als Vermittlerin und Kuratorin beschäftigt sie sich derzeit u. a. mit Themen der Berufspraxis im Planungsbereich.

JUDITH KINZL: geb. 1992, lebt und arbeitet in Linz. Gründerin von JUAN kollektiv & schòsché. Neben einer 40 % Stelle im Architekturbüro kuratiert, managt und schreibt sie für Publikationen, Veranstaltungen, Social Media Auftritte und Bücher, plant und setzt eigene Projekte mit Fokus auf Um- und Weiterbau /Altbestand um.

SILVESTER KREIL: geb. 1992, lebt und arbeitet zwischen Wien und Berlin. Er schreibt, kuratiert und konzipiert zu und über architektur- und urbanismusbezogene Themen. Allen voran beschäftigt er sich mit den wirtschaftlichen Parametern im Hintergrund räumlicher Produktion und den Arbeitsrealitäten von Architekturarbeiter*innen.

THERESA REISENHOFER: geb. 1990, lebt und arbeitet in der Steiermark und ist Gründerin des Architekturbüros supertomorrow architecture in Feistritztal und in Graz. Sie ist Mutter und betreibt eine kleine Schafzucht in der Oststeiermark. Neben der klassischen Architekturtätigkeit widmet sie sich der Forschung zu Themen der sozialen Gerechtigkeit und Baukultur im ländlichen Raum.

MARINA RESCH: geb. 1994, lebt und arbeitet in Wien. Sie ist in 100 prozentiger Anstellung in der Ausführungsplanung eines Architekturbüros tätig und beschäftigt sich dort mit der konkreten Koordination und Umsetzung von Architektur im Detail. Parallel dazu ist sie in der künstlerischen Praxis aktiv und interessiert sich für soziale Räume, Formen urbaner Alltagsproduktion sowie die zukünftige Produktion von Architektur auf praxis-, diskurs- und systemischer Ebene. Sie ist Gründungsmitglied des Free Room Collectives.

LISA DIETERSDORFER UND RAINER ROSEGER VON AGENTUR

SCAN – RAUM/MARKT/GESELLSCHAFT: die Agentur arbeitet in einem interdisziplinären Netzwerk mit unterschiedlichen wissenschaftlichen und praktischen Hintergründen. Als Schwerpunktthemen behandelt sie u. a. Wohnbauforschung, Stadt- und Kommunalentwicklung, Standortmanagement, Marktforschung, Beteiligung und Co-Creation sowie soziale und wirtschaftliche Innovation.

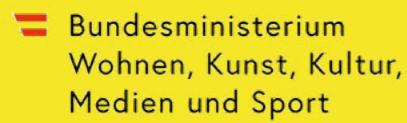
ZKMB



zkmb.at

UNTERSTÜTZENDE**DANKE AN DIE FÖRDERGEBENDEN:**

- Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport (BMWKMS) über das Schütte-Lihotzky Projektstipendium (verliehen an Theresa Reisenhofer)
- Stadt Wien MA 7, Förderung im Kulturbereich, Wissenschaft
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 16 Verkehr und Landeshochbau – Referat Baukultur

**DANKE AN DIE SPONSOREN**

- Fundermax

**UND DANKE FÜR DIE FÖRDERUNG DER KAMPAGNE :**

- Amt der Salzburger Landesregierung | Abteilung 2 Kultur, Bildung, Gesellschaft u. Sport | Frauen und Diversität
- Amt der Vorarlberger Landesregierung Abteilung Bildung und Gesellschaft (IIa) | Fördermaßnahmen des Frauenreferates
- Bundeskammer der Ziviltechniker:innen Österreich | Sektion Architekt:innen

**GROSSES DANKESCHÖN AUCH FÜR DIE INHALTLICHE UND ORGANISATORISCHE UNTERSTÜTZUNG AN:**

- Lisa Dietersdorfer und Rainer Rosegger von agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft
- Sabina Riss, Co-Autorin der Studie „Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“ und Mitglied der Kammer der Ziviltechniker:innen
- Barbara Kübler und Eva Gyüre stellvertretend für den Ausschuss Ziviltechnikerinnen der Kammer
- Katharina Maun (und ihrem Team) von DODO – Agentur für Marketing & Markenkommunikation
- Markus Bogensberger, in seiner ehemaligen Funktion als Leiter des Referats Baukultur in der Steiermärkischen Landesregierung
- ig Architektur Österreich

sowie an alle, die uns als Multiplikatoren tatkräftig bei der Suche nach Teilnehmenden und der Verteilung unserer Umfrage in ganz Österreich unterstützt haben!

und insbesondere an alle, die an der Umfrage teilgenommen haben!



REFERENZVERZEICHNIS

Diese Liste zeigt die bereits bestehenden, thematisch ähnlichen Studien, welche wir vorbereitend analysiert und als Inspiration für unsere Umfrage und den Bericht genutzt haben. Zusätzlich verweisen wir auf weitere zum Thema passende Arbeiten.

FÜR DEN BERICHT DIREKT GENUTZTE STUDIEN

- | Universitäten & Statistik Austria (laufende Erhebung): **Statistikdaten zur Architektur-Ausbildung in Österreich**. Referenzierte Datenbasis zu den Absolvent*innenzahlen.
- | Forlati, Isopp, Riß (2015): **„Vereinbarkeit von Architekturberuf und Familie“**. Spezifische Untersuchung für Österreich zu den Auswirkungen von Betreuungspflichten auf Architekturkarrieren.
- | Kaufmann, Ihsen, Braslavsky (2018): **„Frauen in der Architektur“** TUM-Vorstudie zur Entwicklung eines drittmittelfinanzierten Forschungsprojektes über fachkulturell relevante geschlechtergerechte Veränderungen in der Architektur.
- | Williams, Korn, Maas (2021): **„The Elephant in the (Well-Designed) Room“**. Studie zur von Befangenheit und Diskriminierung im Architekturberuf des American Institute of Architects [AIA].
- | Initiative zkmb.at (2023-2025): **„Zwischen Kostenschätzung, Muttermilch und Bauwende“**. Wanderausstellung mit begleitender qualitativer Analyse und Sammlung von Erfahrungsberichten, die maßgeblich die Forschungsfrage beeinflusste.
- | zkmb.at & agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft (2025): **Erfahrungen und Perspektiven von Berufseinsteiger*innen in der österreichischen Architektur (Mai–Juni 2025)“**. Digitale Umfrage, Erhebung mittels questionstar.de mit 493 bereinigten Datensätzen von Architekturabsolvent*innen in Österreich.
- | Dietersdorfer, L. & Rosegger, R., agentur scan – Raum/Markt/Gesellschaft (2025): **Schlussbericht / Antwortanalyse“**. Die soziologische Auswertung und Methodikgrundlage der Umfrage.

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONSQUELLEN (ÄHNLICHE STUDIEN UND UMFRAGEN)

- | American Institute of Architects [AIA] (2005): **„Survey on the Status of Women in Architecture“**. Untersuchung des American Institute of Architects zu den Karrierehindernissen von Frauen.
- | Parlour (2015): **„The Paradigm Shift“**. Umfassende australische Studie der Gruppe Parlour zu Frauen, Architektur und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz.
- | Meuser, N. et al. (2020): **„Frauen in der Architektur“**. Umfrage der Hochschule Anhalt zu Karrierewegen und dem Leaky Pipeline-Phänomen.
- | Architektur-studieren.info (2022): **„Arbeitsmarktbericht Architektur“**. Analyse der Fachkräftepotenziale und der Nachfrage im Bereich Hochbau in Mitteleuropa.
- | Nemeth, I. et al. (2022): **„TUM-Studie: Integration flexibler Arbeitszeitmodelle“**. Untersuchung der Technischen Universität München zu Arbeitsbelastung, Überstundenkultur und modernen Arbeitszeitmodellen.
- | Verein Deutscher Ingenieure [VDI] (2022): **„Frauen im Ingenieurberuf“**. Vergleichsstudie des VDI zu Arbeitsbedingungen in technischen Planungsberufen.
- | Architects' Journal (2023): **„Architects' Mental Health Report“**. Untersuchung zu Stress, Burnout und psychischer Belastung in der Architekturbranche.
- | Royal Institute of British Architects [RIBA] (2023): **„Diversity in the Profession“**. Bericht des RIBA zur Inklusion und Diversität.
- | Bundesarchitektenkammer [BAK] (2024): **„Struktur- und Gehaltsanalyse“**. Untersuchung zu Einkommen und dem Gender Pay Gap in der Planung.
- | Architects' Council of Europe [ACE] (2024): **„ACE Sector Study 2024 (The Architectural Profession in Europe)“**. Zweijährliche umfassende Studie des ACE zu Einkommen und Demografie im EU-Vergleich.
- | American Institute of Architects [AIA] (2024): **„Young Architects Forum Survey“**. Umfrage des AIA zu den Bedürfnissen und Hürden junger Berufseinsteiger*innen.
- | Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie [BMK] (2025): **„Studienbericht: Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld“**. Bericht des BMK zu Diversität und Respekt im baunahen Sektor.
- | Kammer der Ziviltechniker:innen W/NÖ/B (2025): **„Gender Pay Gap Report“**. Erhebung der ZT-Kammer zu Lohnunterschieden im österreichischen Planungssektor.
- | Europäische Kommission (2025): **„Work-Life-Balance in Creative Industries“**. Untersuchung der EU zu Arbeitsbedingungen in kreativen und planerischen Berufen.
- | nexture+ (2025/2026): **„Nexture+ Nachwuchs-Umfrage“**. Erhebung des Nachwuchsnetzwerks nexture+ zur Situation von Absolvent*innen in Deutschland.
- | BDLA / ÖGLA (2026): **„Arbeitsbedingungen in der Landschaftsarchitektur“**. Vergleichende Studie zu Gehalt und Zufriedenheit in der Freiraumplanung in Deutschland und Österreich.

GLOSSAR

Gender & Soziale Strukturen

- | **CARE-ARBEIT:** Unbezahlte Sorgearbeit für Kinder oder Angehörige, die statistisch überwiegend von Frauen geleistet wird.
- | **CONFIDENCE GAP:** Die geschlechterbedingt unterschiedliche Ausprägung des Selbstbewusstseins trotz gleicher Qualifikation.
- | **GENDER PAY GAP:** Die geschlechtsspezifische Differenz zwischen den realen Lohnniveaus.
- | **GLÄSERNE DECKE:** Unsichtbare Barriere, die weiblich gelesene Personen und andere marginalisierte Gruppen am Aufstieg in Führungspositionen hindert.
- | **INTERSEKTIONALITÄT:** Verschränkung mehrerer Diskriminierungsformen (z. B. Geschlecht und Herkunft zugleich).
- | **KLASSISMUS:** Diskriminierung oder Abwertung aufgrund der sozialen Herkunft oder des ökonomischen Status.
- | **LGBTQIA+:** Sammelbegriff für nicht-heteronormative Geschlechtsidentitäten und Orientierungen.
- | **MANSPLAINING:** Verhalten, bei dem Männer Frauen Dinge ungefragt und/oder belehrend erklären.
- | **MENTAL LOAD:** Die psychische Belastung durch das alleinige Planen und Organisieren von Alltagsaufgaben.
- | **PARITÄT:** Zahlenmäßige Gleichheit (50/50) von männlich und weiblich gelesenen Personen in Gremien oder Positionen.
- | **UNCONSCIOUS BIAS:** Unbewusste Denkfehler und Vorurteile, die unsere Entscheidungen automatisch beeinflussen.

Statistik & Methodik

- | **n (STICHPROBE):** Die Anzahl der Umfrageteilnehmer*innen, auf denen ein statistisches Ergebnis basiert.
- | **OFFENE ODER QUALITATIVE NENNUNG:** Antwortfeld ohne Vorgaben, in das Teilnehmer*innen freien Text schreiben können.
- | **SIGNIFIKANZ:** Kennzahl, die angibt, dass ein Ergebnis statistisch belastbar und kein Zufall ist.
- | **VALIDITÄT:** Gültigkeit einer Messung: Misst die Umfrage tatsächlich das, was sie messen soll?

Architektur, Studium & Beruf

- | **BEFUGNIS (ZT):** Die staatliche Berechtigung zur selbstständigen Berufsausübung als Ziviltechniker*in (gleichbedeutend mit Architekt*in) in Österreich.
- | **ECTS:** Maßeinheit für den zeitlichen Arbeitsaufwand von Lehrveranstaltungen im Studium.
- | **HIDDEN CURRICULUM:** Ungeschriebene Normen, Werte und Verhaltensweisen, die im Studium implizit vermittelt werden.
- | **LEISTUNGSPHASEN:** Die neun definierten Planungsschritte eines Bauprojekts (1 Grundlagenermittlung | 2 Vorplanung | 3 Entwurfsplanung | 4 Genehmigungsplanung | 5 Ausführungsplanung | 6 Vorbereitung der Vergabe | 7 Mitwirkung der Vergabe | 8 Objektüberwachung | 9 Objektbetreuung).
- | **PREKARITÄT:** Unsichere Arbeitsverhältnisse mit geringer Absicherung, niedrigem Lohn oder schlechter Planbarkeit.
- | **RE-BOARDING:** Strukturierte Wiedereingliederung von Fachkräften in den Betrieb (z. B. nach der Karenz).
- | **ZIVILTECHNIKER*IN:** Staatlich befugte*r und beeidete*r Planer*in (umfasst Architekt*innen und Ingenieurkonsulent*innen).

6 APPENDIX

QUALITATIVE NENNUNGEN — SAMMLUNG	132
FRAGENKATALOG DER UMFRAGE	134

QUALITATIVE NENNUNGEN –

SAMMLUNG Generell ist das überdurchschnittliche Interesse an der Beantwortung der offenen Text-Fragestellungen innerhalb unserer Umfrage zu betonen. Durchschnittlich etwa 65 wertbare Antworten konnten bei den insgesamt 28 offenen Fragen verzeichnet werden, wobei auch viele sehr umfangreiche qualitative Nennungen dabei waren. In DIN A4 Format ergibt diese zusätzliche Informationsebene etwa 123 Seiten. Diese Bereitschaft und umfängliche Beantwortung lässt auf einen großen Mitteilungswunsch oder gar Mitteilungsdruck der befragten Gruppe schließen und soll in diesem Abschnitt nochmals ausführlicher gezeigt werden.

Bei folgenden fünf Fragen war das Antwortaufkommen besonders hoch:

149 Antworten:

Q13 WELCHE INFORMATIONEN UND/ODER ANGEBOTE (KAMMER DER ZIVILTECHNIKER:INNEN, WÄHREND DES STUDIUMS) HÄTTEN SIE SICH GEWÜNSCHT?

123 Antworten:

Q44 ENTSpricht IHR TATSÄCHLICHES ARBEITSUMFELD IN DER ARCHITEKTUR IHREN ERWARTUNGEN AUS DEM STUDIUM? WAS SIND DIE UNTERSCHIEDE?

102 Antworten:

Q59 HABEN SIE KONKRETE IDEEN, WIE DAS GESCHLECHTERVERHÄLTNIS BEI DER ARCHITEKTURBEFUGNIS AUSGEGLICHENER WERDEN KANN?

Q65 WAS SIND IHRE BEWEGGRÜNDE?
(ZT PRÜFUNG)

119 Antworten:

Q69 WAS WÜRDEN SIE SICH VON DER ZT-KAMMER WÜNSCHEN?

Alle offenen Antworten können unter diesem Link im Detail durchgesehen werden:



roomforchange.zkmb.at/Antworten


FRAGENKATALOG DER

UMFRAGE Im Sinne maximaler Transparenz, dem Creative Commons (CC BY-NC-SA) Gedanken und für die ungefilterte Nachverfolgbarkeit der Umfrage können alle Fragestellungen der Umfrage unter diesem Link/QR-Code eingesehen werden:



roomforchange.zkmb.at/Fragen

Großes Danke an alle Teilnehmenden!



*„Chefs auf Augenhöhe, sehr auf das Wohl ihrer Mitarbeiter*innen bedacht. Kreativität und baukünstlerische Verantwortung wird aktiv gelebt.“*

Q42 Gibt es etwas, dass Sie besonders an Ihrem Büro/Unternehmen schätzen? Wenn ja, was?

