

**Zeitschrift:** Hochparterre : Zeitschrift für Architektur und Design  
**Band:** 35 (2022)  
**Heft:** 3

**Artikel:** "Die übertrieben harte Arbeitskultur raubt der Branche viele fähige Menschen"  
**Autor:** Petersen, Palle  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1006143>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

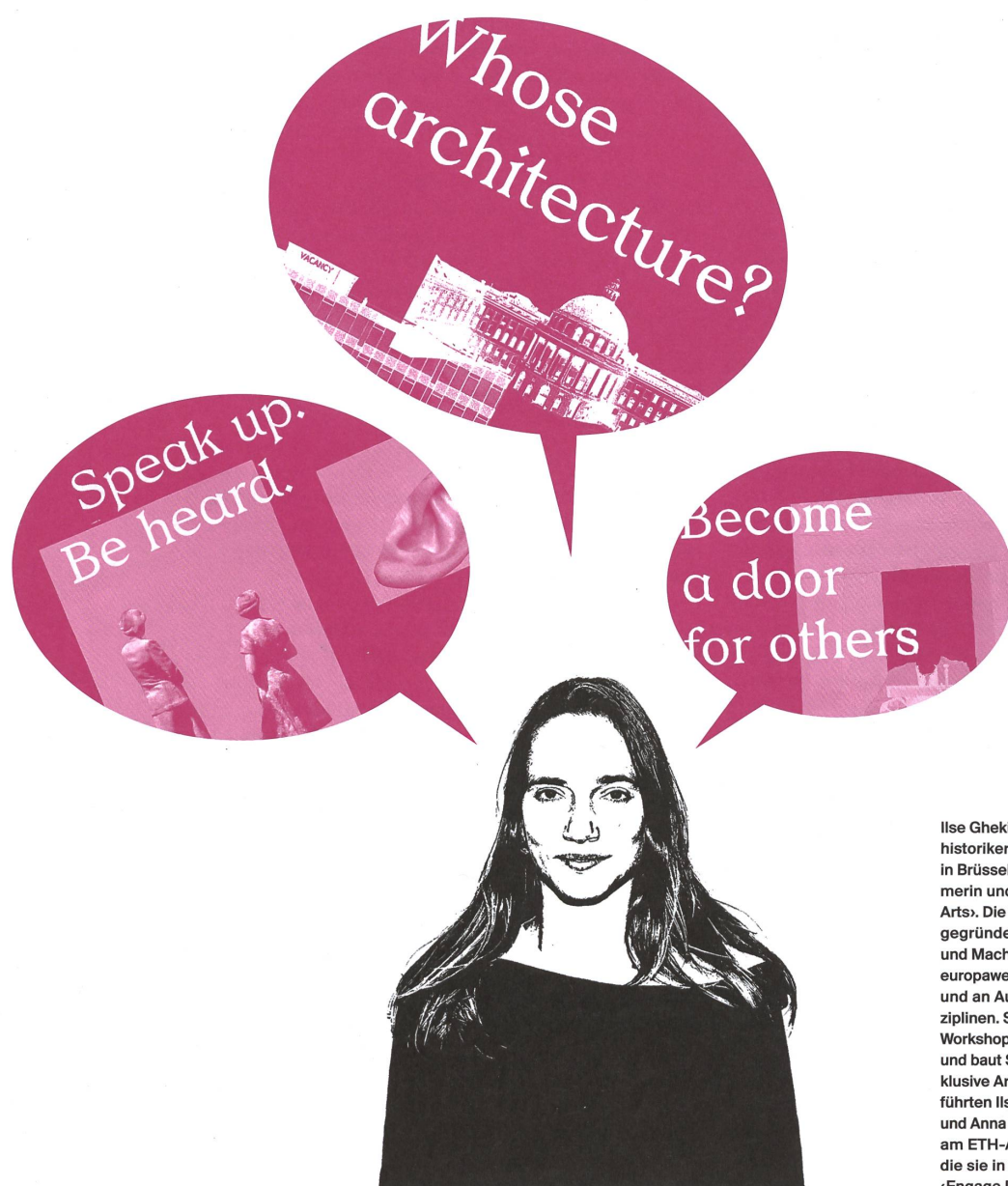
**Download PDF:** 06.10.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# «Die übertrieben harte Arbeitskultur raubt der Branche viele fähige Menschen»

Die belgische Kunsthistorikerin Ilse Ghekiere hat das Architekturdepartement der ETH auf Missstände untersucht. Ein Gespräch über veraltete Didaktik, die Macht weisser Männer und allzu schöne Häuser.

Text: Palle Petersen



Ilse Ghekiere (36) ist Tänzerin und Kunsthistorikerin und lebt mit ihrer Familie in Brüssel. Sie arbeitet als Autorin, Performerin und Aktivistin bei «Engagement Arts». Die 2017 im Fahrwasser von #MeToo gegründete Initiative gegen Sexismus und Machtmissbrauch engagiert sich europaweit in Schulen und Fördergremien und an Aufführungsorten kreativer Disziplinen. Sie veranstaltet Vorträge und Workshops, arbeitet mit Diversity-Gruppen und baut Strukturen für sichere und inklusive Arbeitsorte auf. Im Frühling 2021 führten Ilse Ghekiere, Petra Van Brabant und Anna Muchin qualitative Gespräche am ETH-Architekturdepartement durch, die sie in ihrem 67-seitigen Bericht «Engage D-ARCH» ausgewertet haben.

**Angenommen, Sie und Ihr Team wären Ärztinnen und das Zürcher Architekturdepartement Ihr kranker Patient. Können Sie damit etwas anfangen?**

**Ilse Ghekiera:** Natürlich. Wir wurden vom Departement beauftragt, Probleme zu untersuchen, die in der institutionellen Landschaft der Künste allgegenwärtig sind: Parity und Diversity, Sexismus und Machtmissbrauch, Überarbeitung und mentale Überlastung, veraltete Lehrinhalte und Methoden, schwache Führungsstrukturen. Das sind Symptome einer weitverbreiteten institutionellen Malaise. **Immerhin anerkennt diese Patientin ihre Krankheit und legt sich auf eure Couch. Das zeigt ein Bewusstsein für die Probleme und den Willen zur Veränderung.**

Tatsächlich wurden wir zum ersten Mal formell eingeladen, bezahlt und von ganz oben unterstützt. Unsere Initiative «Engagement Arts» wird direkt vom Staat Belgien finanziert. In der Regel sind die Patienten ignorant, und wir sind regelrecht unerwünscht; uns laden nahestehende Besorgte ein. Von über zwei Dutzend Institutionen ist uns bisher keine auch nur annähernd so offen und vertrauensvoll begegnet wie das D-ARCH.

**Eine Timingfrage? Immerhin ist in den vergangenen Jahren einiges passiert: 2016 die ersten Parity Talks über Chancengleichheit. Eine Berufungswelle, die zehn Männern ordentliche Professuren verschaffte und Frauen bloss befristete Positionen. Und 2018 der Skandal um einen übergreifigen und mobbenden Professor, was dem Diskurs über Diversity eine neue Dringlichkeit brachte. Auch in Zürich vergingen Jahre, bis man nicht mehr darüber sprechen musste, ob es überhaupt Probleme gibt.**

Dann ist die Traumaverarbeitung hier weiter fortgeschritten. Vielleicht steckt das Departement sogar schon im Heilungsprozess. Als wir Anfang 2021 kamen, waren die Parity Talks keine kleine Randveranstaltung mehr. Die Parity-Diversity-Kommission mischte sich in das institutionelle Regelwerk und in die Berufungsprozesse ein. Die Mental Health Group war frisch gegründet. Konnten wir da wirklich mehr tun, als bloss die Probleme zu wiederholen? Aber vielleicht war es das, was der kollektive Patientenkörper brauchte: harte Kritik und Empfehlungen, aufbauend auf einer klaren Problemanalyse.

**Das haben Sie geliefert. Nach über 500 Stunden mit zig Vertreterinnen und Gruppierungen haben Sie einen 67-seitigen Bericht verfasst. Er zeichnet ein desaströses Bild. Ist wirklich alles schlecht am Höggerberg?**

Das mag auf den ersten Blick so scheinen, hat aber vor allem mit unserer Arbeitsmethode zu tun. Wir haben keine quantitative Umfrage gemacht, sondern in Gesprächen mit hauptsächlich kritischen Stimmen nach Problemen gesucht. Jede Patientin ist in vielen Belangen gesund, und auch das D-ARCH ist in vielen Belangen eine vorbildliche und erstklassige Institution. Aber das festzustellen, war weder unsere Aufgabe noch unsere Priorität.

**Sie beschreiben Professoren ohne Lehrmethoden, überlastete Studierende, intransparente Entscheide, fehlende Führung, ein überholtes Curriculum und brutale Kritik. Welche Krankheit steckt hinter diesen Symptomen?**

Es geht um kulturelle Normen. #MeToo und «Black Lives Matter» sind Aspekte eines politischen Kampfs zwischen bewahrenden Kräften und denen, die Veränderung wollen. Im Grunde zerfällt gerade das alte Regime. Die junge Generation fragt, wer welche Architektur wie unterrichtet und wie man miteinander spricht. Sie hinterfragt, was nie normal war, bloss normalisiert: Intransparenz, Hierarchien, Exklusivität, Homogenität, der architektonische Kanon des westlichen Modernismus. Das alles wankt – zu Recht. Was die Architektin ist und was Architektur leisten muss, ist morgen völlig anders als in den 1970er-Jahren.

**Das klingt nach einem allgemeinen Ringen um sozialen Fortschritt. Die gleiche Diagnose würden Sie fast jedem Departement in fast jeder Schule stellen. Was ist spezifisch? Gibt es ein Architektursymptom?**

Konkurrenzkampf und Überarbeitung sind extrem präsent. Ich komme vom Tanz und weiss, wie interessant es ist, Grenzen zu verschieben. Aber das endet nur allzu schnell damit, dass man physische und psychologische Grenzen nicht mehr erkennt. Harte Arbeit ist nichts Schlimmes, im Gegenteil, sie kann sehr erfüllend sein. Aber im Architekturdepartement geht es nicht um ein paar anstrengende Monate am Ende des Doktorats, sondern um einen Zustand der permanenten Überarbeitung, mit Nachtschichten, viel Kaffee und teilweise Drogen – und zur Entspannung Alkohol und Schlafpillen. Vor allem auf Bachelor-Stufe ist das verbreitet.

**2019 fiel das D-ARCH in der Umfrage #wieETHs negativ auf. Die Arbeitszeit der Studierenden beträgt durchschnittlich 63 Stunden pro Woche. Über ein Drittel gesteht, psychische Probleme zu haben.**

Das ist alarmierend. Im Grunde geht es um ein Programm, das zeitlich fast unmöglich zu schaffen ist. Trotz des hohen Pensums und der psychischen Belastung müssen viele Studierende ein oder zwei Jahre anhängen. Sie setzen den Studiengang «Entwurf» aus, um endlich Vorlesungen zu besuchen, oder lernen den Stoff in den Ferien nach.

**«Viele Leute beginnen, Architektur als kompetitives Umfeld zu hinterfragen.»**

Ilse Ghekiera

**Ihr schreibt vom «Mythos der realen Welt». Aber ist die Architektur nicht eine extrem kompetitive Disziplin – wie die Künste, Wissenschaft und Forschung oder Investmentbanking?**

Architektur mag wirklich ein sehr kompetitives Feld sein, aber viele Leute beginnen, genau das zu hinterfragen. Die übertrieben harte Arbeitskultur raubt der Branche viele sehr fähige Menschen. Sie gehen in die Verwaltung, werden Künstlerin oder Designer, machen etwas völlig anderes. Bereits das Studium sortiert viele aus, wenn sie sich dem Regime einer Exzellenz nicht unterordnen können oder wollen, die nicht nur Gesundheit und Ausdauer voraussetzt, sondern auch die Bereitschaft, die persönlichen Bedürfnisse hinter die Disziplin zu stellen.

**Ist das der «ideale Architekt», den Sie in Ihrem Bericht beschreiben? Ihr zeichnet das Bild eines weissen und westlichen, mental und physisch belastbaren und kompetitiven Cis-Mannes aus der Oberklasse, der schöne Häuser für andere reiche Menschen baut. Ist das nicht etwas übertrieben?**

Ja, diese Beschreibung ist eine Parodie. Aber wie bei vielen Stereotypen ist etwas Wahres dran. Ich meine: Wer sind denn all die Deans und Professoren? Und wer kümmert sich um die reproduktive und die Care-Arbeit hinter dem High-Performance-Leben? Vor allem, wenn man bedenkt, dass die Studentenschaft schon seit Jahrzehnten zur Hälfte aus Frauen besteht, lässt sich die Dominanz →

→ der Männer nur strukturell erklären. Da geht es um Berufungsstrategien und Bezahlung, um Diskriminierung und gesellschaftliche Herausforderungen in der Schweiz. Die ETH müsste in Sachen Kinderbetreuung und Elternzeit Vorreiterin sein. Andererseits geht es um eben diese Arbeitskultur, die mit einer Elternschaft nur schwer vereinbar ist. Und um das Fehlen klarer Quoten.

**Quoten? Als positive Diskriminierung sind sie stark umstritten. Die ETH stellt die schwammig definierte Exzellenz stets an die erste Stelle. Sie will sich keine Einschränkungen auferlegen.**

Wie typisch. Aber es genügt einfach nicht, vage Statements abzugeben und zu versichern, dass man am Problem dran sei. Es braucht ein Commitment mit klaren Zielen und einem Zeitplan.

**Das würde den Prozess beschleunigen, aber die Richtung stimmt bereits. Die letzten zwei ordentlichen Berufungen am D-ARCH gingen an Frauen, und drei der sieben befristeten Stellen, die zu festen wurden, sind auch von Frauen besetzt. Aber Diversity ist eben mehr als Gender. Mich hat trotzdem überrascht, wie viel Raum ihr der Klassenfrage widmet. Warum sehen Sie darin einen «Elefanten»?**

Das Thema ist viel stärker tabuisiert. Wir waren eingeladen, Parity und Wohlbefinden zu untersuchen. Aber dann merkten wir, wie teuer diese Disziplin ist. Bei einer solchen Arbeitsbelastung sind Nebenjobs schwierig. Hinzu kommen Kosten für Materialien, 3-D-Laserdrucker, Seminarreisen und auswärtiges Essen, weil man keine Zeit zum Kochen hat. Das Bewusstsein dafür, dass Menschen mit unterschiedlichem sozialem Hintergrund das Studium auch unterschiedlich erleben, ist erschreckend gering. Darüber wird schlichtweg nicht gesprochen.

**Wie auch über Didaktik nicht gesprochen wird?**

Wie in vielen Kunstdisziplinen dominiert das Meister-Schüler-Modell. Die Lehre beruht vor allem auf persönlicher Intuition und Gewohnheit. Natürlich gibt es begabte und beliebte Lehrer. Aber es gibt eben keine gemeinsame Grundlage, keine didaktische Philosophie. Es ist eigentlich absurd: Nebst der Forschung ist eine Hochschule vor allem ein Ort des Lernens. Jede Professorin sollte kritisch reflektieren, wie sie Wissen weitergibt. Doch es fehlen die Orte, wo das systematisch passiert, wo man sich austauscht, Kriterien definiert und diese aufschreibt. Wir empfehlen darum einen didaktischen Aktionsplan, der horizontale und kollaborative Methoden vermittelt. Das wäre vor allem für Entwurfsstudios, Gruppenarbeiten und Evaluationen wichtig.

**Die Semesterkritiken als endlose Monologe statt dialogisches Lernen: Das kritisieren Sie genauso scharf wie das Curriculum. Tatsächlich gibt es kritische, feministische oder dekoloniale Inhalte bloss in Wahlfächern. Im Pflichtstudium dominiert der Kanon westlicher Modernisten. Der Innovedum Grant, ein Antrag an die Schulleitung der ETH, wollte die Lehre inhaltlich und methodisch überarbeiten. Im April 2021 lehnte die ETH den Antrag ab. Für die beteiligten Professorinnen und Assistenten war das eine bittere Enttäuschung.**

Das ist wirklich ein Desaster und eine verpasste Chance. Mir ist noch kein so umfassendes und ambitioniertes Programm begegnet, das Pädagogik und Curriculum voranbringen soll. Das ist ein immenser Wert. Wir schlagen vor, den Antrag zu überarbeiten und nochmals einzureichen. **Darüber habe ich mich mit der Studiendirektion kurz ausgetauscht. Im April ist die Sache eingeschlafen, im nächsten Semester will man den Ball wieder aufnehmen.**

## «Der Bürostuhl für beinahe alle Lebenslagen.»

Gräub Office plant und richtet ein - auch für Heimwerker.  
Als Beispiel der Drehstuhl Marva.  
Für fast tiefenentspanntes Arbeiten -  
ob zu Hause oder im Office.

[www.girsberger.com](http://www.girsberger.com)  
girsberger



**GRÄUBOFFICE**

Planen, Einrichten. [graeuboffice.ch](http://graeuboffice.ch)

**Die Motivationspause ist zwar nachvollziehbar, doch schon 2018 war der Innovedum Grant die grosse Hoffnung. Vier Jahre später stellt sich die Frage, wie man den Antrag überarbeiten will. Geht das alles nicht schmerzlich langsam voran?**

Man spricht nicht umsonst von institutioneller Trägheit. Da gibt es viele Gespräche, Umfragen und Papiere. Man will alle an Bord holen und Krisen vermeiden. Manchmal ist Langsamkeit eine Strategie, um sich überhaupt nicht bewegen zu müssen. Hier sehe ich aber viel Engagement und eine günstige Gelegenheit, nun Taten folgen zu lassen. **Taten kosten. Immerhin hat das D-ARCH 25 000 Franken für Ihre Arbeit in die Hand genommen. Die mehrere Jahre alte Forderung nach einer Diversity-Verantwortlichen blieb derweil folgenlos. Nun schlagen Sie einen Transition Manager als Teil der Departementsleitung vor. Weil Ihr Bericht sonst im Schrank verstaubt?**

Nein, das ist schlichtweg eine Frage der Professionalität. Die grosse Last des institutionellen Wandels liegt auf den Schultern weniger Engagierter - vorwiegend Frauen, Nicht-Weisser und weniger Privilegierter -, die unglaublich viel unbezahlte Arbeit leisten. Für Dinge notabene, die Führungsaufgaben sind. Hier ist das Modell des Deans, der alle zwei Jahre wechselt, problematisch. Der Vorsteher hat weder den Support noch die Ressourcen und das Personal, um den Herausforderungen zu begegnen. Macht und Zeit sind beschränkt. Echter Wandel braucht aber Kontinuität, Entscheidungsmacht und, wie gesagt, eine verbindliche Roadmap mit klaren Zielen und Deadlines. **Nehmen wir an, Sie wären die neue Vorsteherin mit endlos viel Macht und Zeit. Natürlich wissen Sie, wie all diese Dinge zusammenhängen. Aber was würden Sie zuerst anpacken?**

## «Die grosse Last des institutionellen Wandels liegt auf den Schultern weniger Unbezahlter.»

Ilse Ghekiere

Meine erste Priorität wäre ein Aktionsplan für mentale Gesundheit, um Erschöpfung zu verhindern. Meine zweite Priorität wäre ein klarer Berufungsplan mit Diversity-Zielen nicht nur in Sachen Gender und Klasse, sondern auch in der Art zu praktizieren. Es gibt viel mehr als das klassische Architekturbüro. Meine dritte Priorität wären ökologische und soziale Nachhaltigkeit in den Entwurfsstudios statt der kritischen Theorien im Curriculum. Das Thema ist so dringlich, steht aber viel zu wenig im Fokus. Das hat mich wirklich erstaunt.

**Weil das Bauen in Sachen Ressourcen, Energie und Treibhausgase der grösste Hebel der Welt ist?**

Es geht auch um soziale Fragen: Wie leben wir in einer gerechten und inklusiven Gesellschaft zusammen? Viele Studierende finden die heutige Realität des Bauens deprimierend. Sie kritisieren eine ironische, teilweise sogar zynische Haltung gegenüber ökologischen und sozialen Anliegen. Sie erzählen von Professoren, die sagen, dass Geld immer entscheide und dass es diese Anliegen verstummen lasse. Kein Wunder, wenn ihnen da die Zukunftslust vergeht. ●

SCHEWEIZER  
QUALITÄT  
IN DER KÜCHE

Die Küche ist das Herzstück jeder Wohnung und ein echter Lebensmittelpunkt. Wir bei Franke gestalten Küchensysteme nach den Bedürfnissen der Menschen, die sie täglich nutzen. Mit unserem Gespür für das Wesentliche, unserer Leidenschaft für Perfektion und unserer mehr als 100-jährigen Erfahrung. Bis heute setzt Franke ganz bewusst auf Swissness - auf Schweizer Präzision, Zuverlässigkeit und hochwertige, langlebige Küchenlösungen.

[www.franke.ch/hs](http://www.franke.ch/hs)

MAKE IT WONDERFUL

**FRANKE**