

Struktur- und Gehaltsbefragung 2015 der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen

1. Stichprobe und Rücklauf

Im Mai und Juni 2015 wurden die abhängig beschäftigten Kammermitglieder der Architektenkammern aller Länder¹ online zu den Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit und ihren Gehältern befragt.

Bundesweit wurden 53.072 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 10.740 Kammermitglieder beteiligten sich an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20%.

Durch die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen wurden 14.310 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 2.354 Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen füllten den Fragebogen aus. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 16,5%.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung dargestellt. Bei der Auswertung der Daten wurde durchgehend zwischen Angestellten in Architektur- und Planungsbüros, Angestellten, die in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind und Angestellten, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, unterschieden.

2. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Struktur- und Gehaltsbefragung

2.1. Berufstätigkeit im Referenzjahr 2014

99% der Befragten waren im Referenzjahr 2014 als Angestellte tätig: 94% während des gesamten Jahres, 5% während eines Teils des Jahres. 0,8% waren in 2014 freiwillig nicht beschäftigt, z. B. wegen Elternzeit, 0,1% der Befragungsteilnehmer waren arbeits- / erwerbslos (vgl. Abb. 2.1).

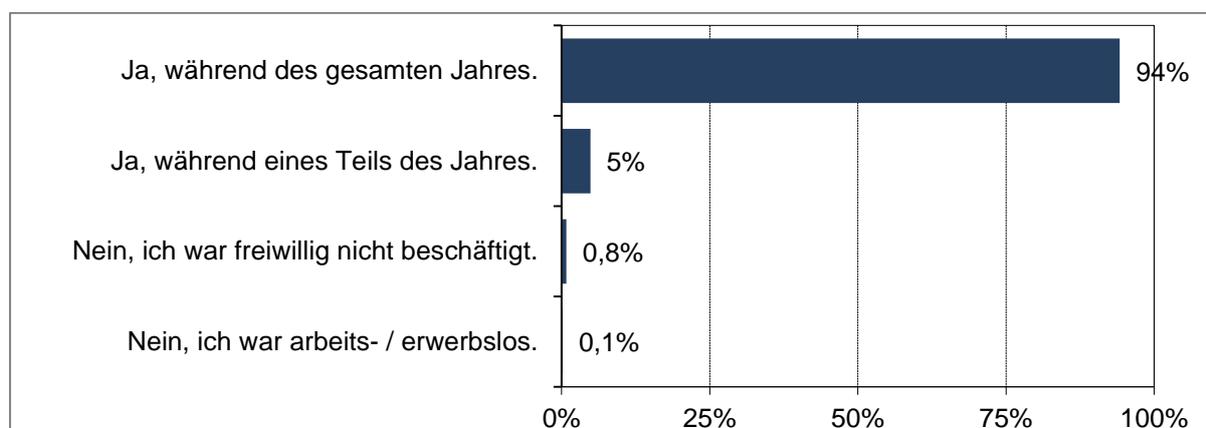


Abb. 2.1

¹ Die Architekten- und Stadtplanerkammer Schleswig-Holstein beteiligte sich 2015 nicht an der Befragung.

Bei den Befragten, die 2014 nur während eines Teils des Jahres beschäftigt waren, handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Frauen: Während der Anteil der Frauen an allen Befragten bei 41% liegt, sind die weiblichen Kammermitglieder in der Teilgruppe derer, die 2014 nicht während des gesamten Jahres berufstätig waren, mit 66% in der Mehrheit (vgl. Abb. 2.2).

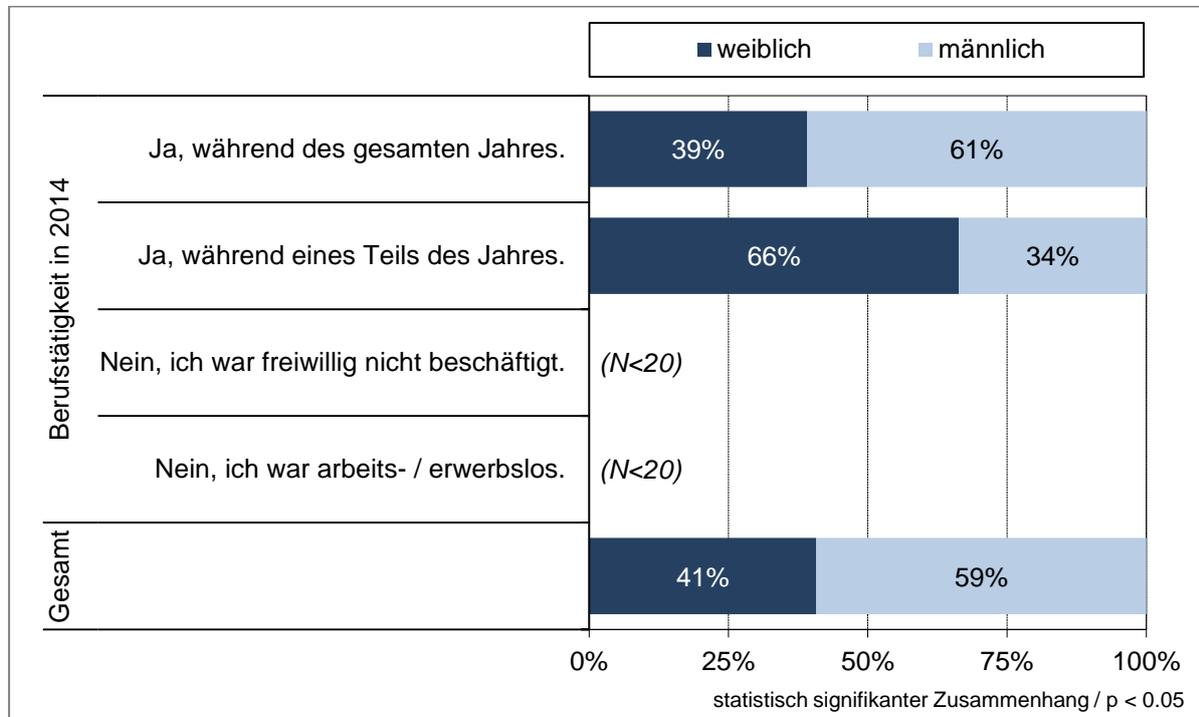


Abb. 2.2

Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um Frauen handelt, die sich während eines Teils des Jahres im Mutterschutz oder in Elternzeit befanden. Gestützt wird diese Erklärung durch das Ergebnis, dass in dieser Teilgruppe Frauen im Alter bis 40 Jahre deutlich überrepräsentiert sind (vgl. Abb. 2.3).

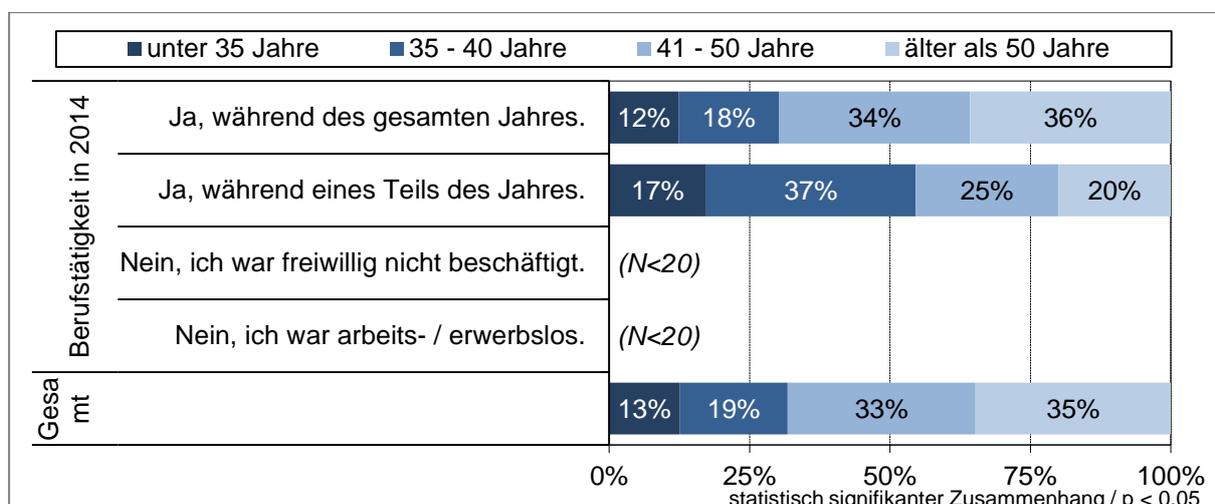


Abb. 2.3

2.2. Soziodemographische Zusammensetzung der Befragtengruppe

Unter den angestellten Mitgliedern der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen überwiegen die Männer: 59% der Befragten sind männlich, 41% weiblich (vgl. Abb. 3.1).

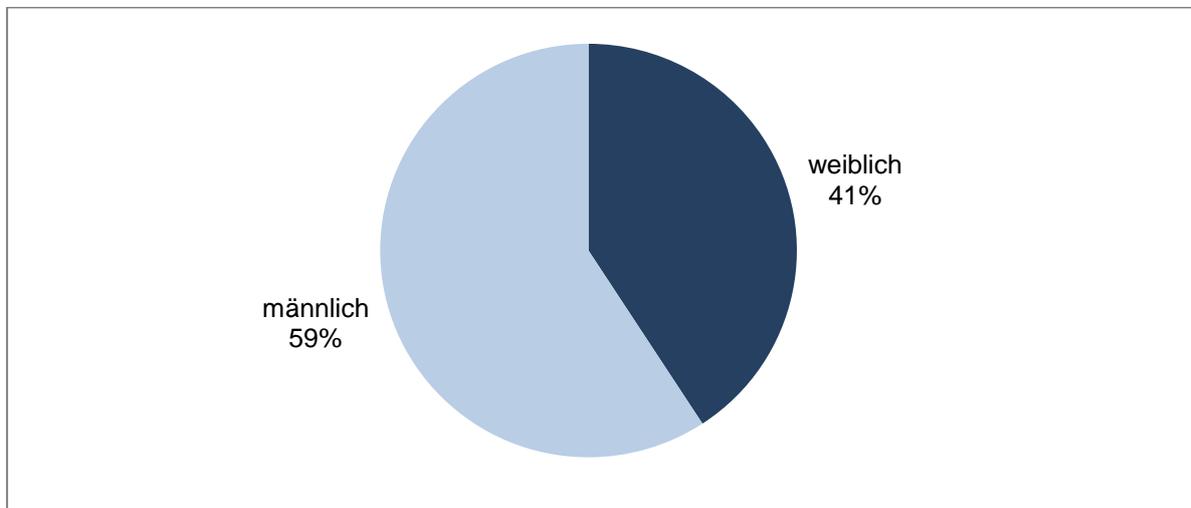


Abb. 3.1

Der Frauenanteil nimmt mit zunehmendem Alter der Befragten ab: In der jüngsten Befragtengruppe (unter 35 Jahre) sind die Frauen mit 63% in der Mehrheit, bei den 35- bis 40-Jährigen beträgt ihr Anteil 50%. In den älteren Befragtengruppen verringert sich ihr Anteil auf 41% bzw. 28% (in der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren bzw. über 50 Jahre; vgl. Abb. 3.3).

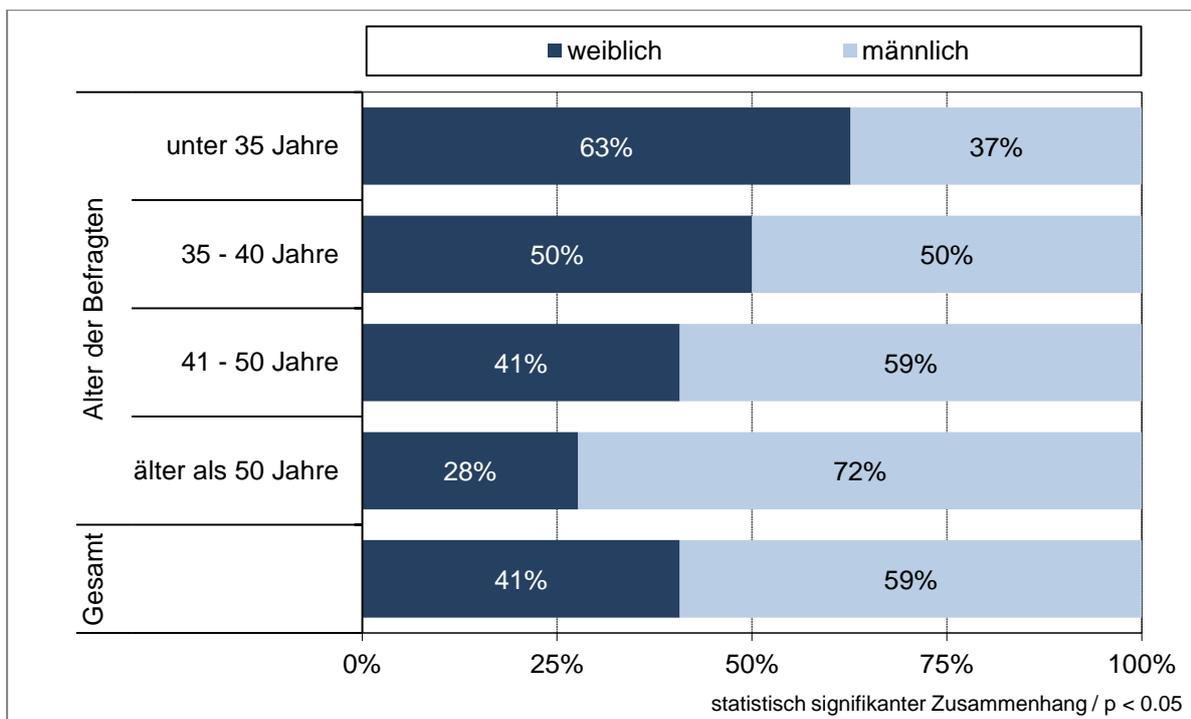


Abb. 3.3

2.3. Fachrichtungszugehörigkeit, Ausbildung und Dauer der Berufstätigkeit

77% der Befragten sind Architekten. Um Innenarchitekten handelt es sich bei 7% der Befragten. 8% der befragten Angestellten sind Landschaftsarchitekten, 11% Stadtplaner (vgl. Abb. 4.1).

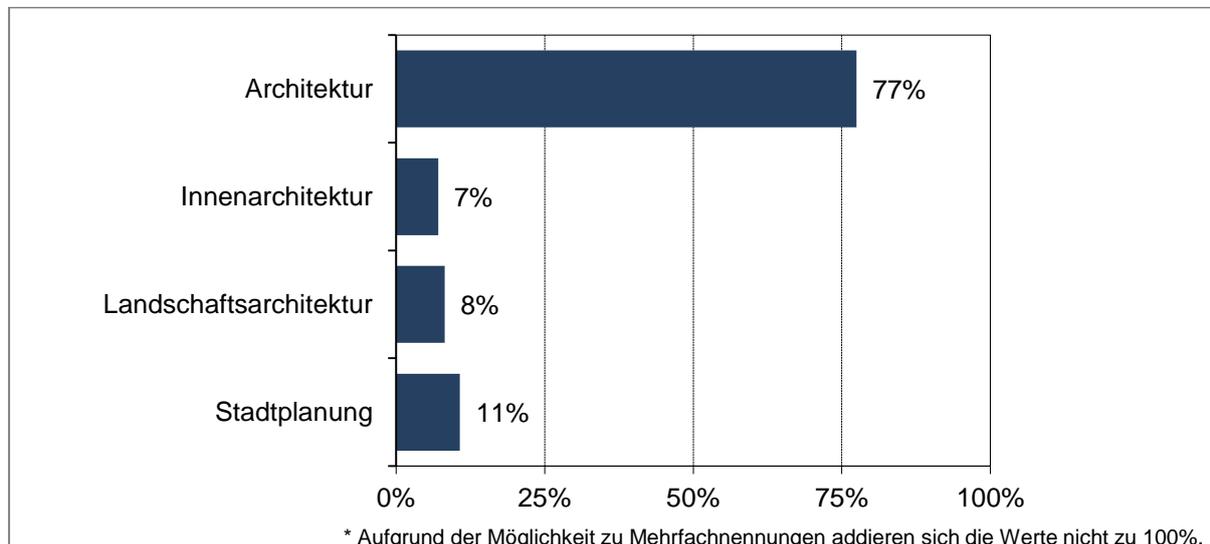


Abb. 4.1

34% der Befragten haben an einer Universität oder Technischen Hochschule studiert. 63% sind Absolventen eines Fachhochschulstudiums. Ein Masterstudiengang wurde von 6% der Befragten abgeschlossen. 3% der Befragungsteilnehmer verfügen über einen Bachelorabschluss: 2% geben an, Absolventen eines 6-semesterigen Bachelor-Studiums zu sein, 1% hat ein 8-semesteriges Bachelor-Studium absolviert (vgl. Abb. 4.4).

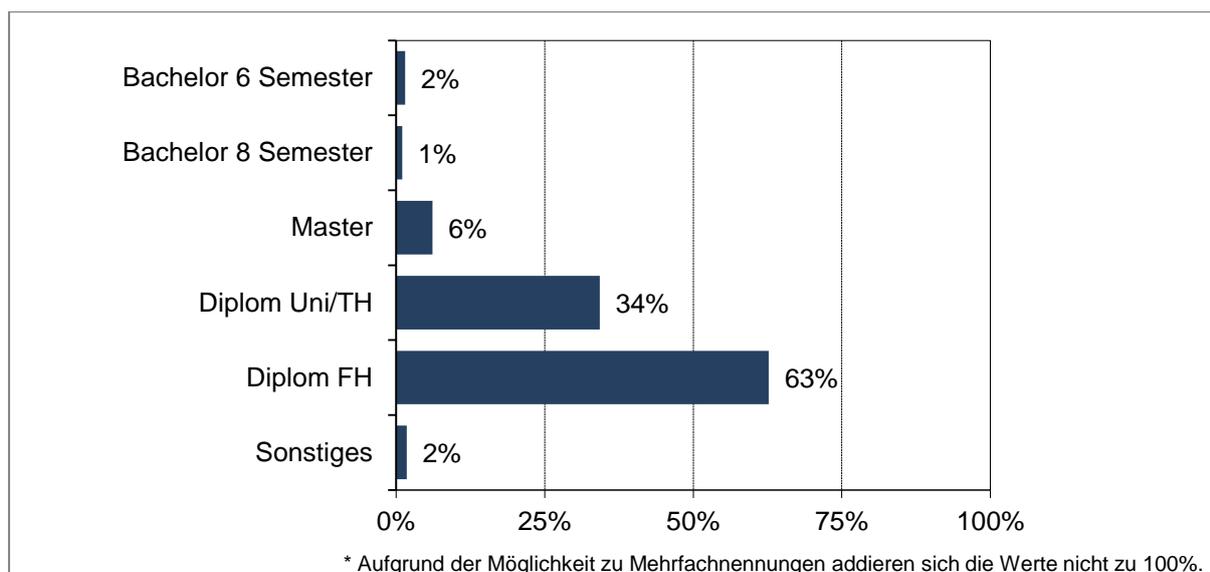


Abb. 4.4

Durchschnittlich sind die Befragten seit 17 Jahren berufstätig. Insgesamt betrachtet sind 8% der Angestellten bis zu 5 Jahre, 20% 6 bis 10 Jahre, 36% 11 bis 20 Jahre und 35% länger als 20 Jahre beschäftigt (vgl. Abb. 4.7).

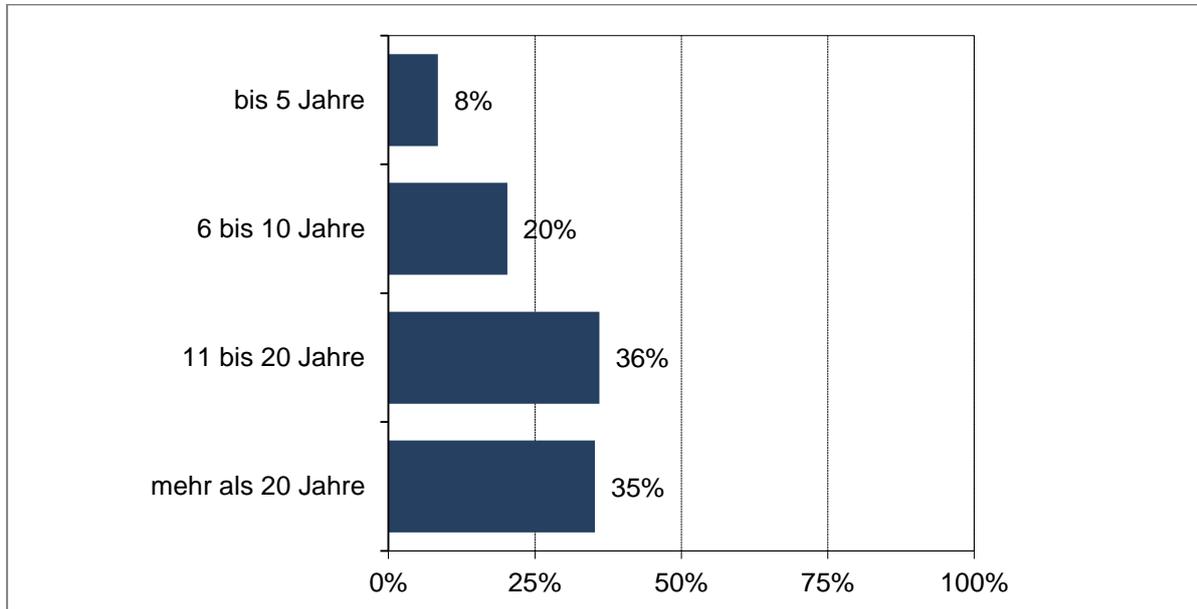


Abb. 4.7

Nach Arbeitgebern aufgeschlüsselt zeigt sich, dass sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der gewerblichen Wirtschaft der Anteil Angestellter, die mehr als 20 Jahre beschäftigt sind, deutlich höher ist als in Architektur- und Planungsbüros (51% bzw. 39% im Vergleich zu 22%; vgl. Abb. 5.4)

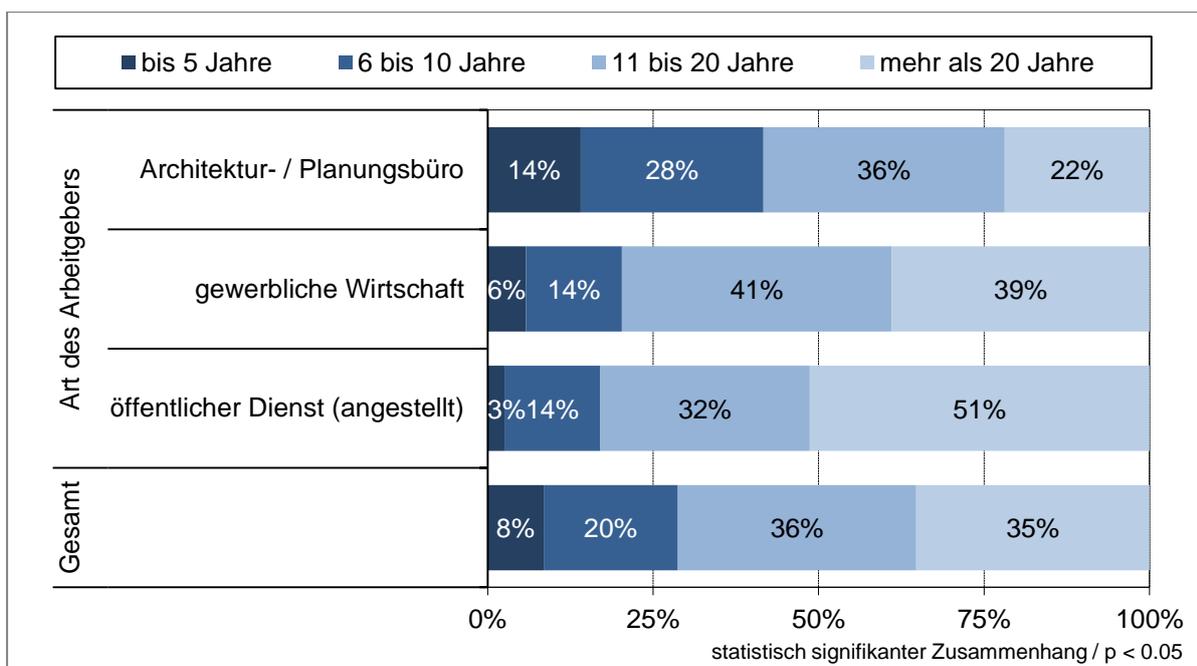


Abb. 5.4

2.4. Arbeitgeber

44% der befragten Angestellten haben in 2014 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 24% der Befragten beschäftigt. 31% befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 5.1).

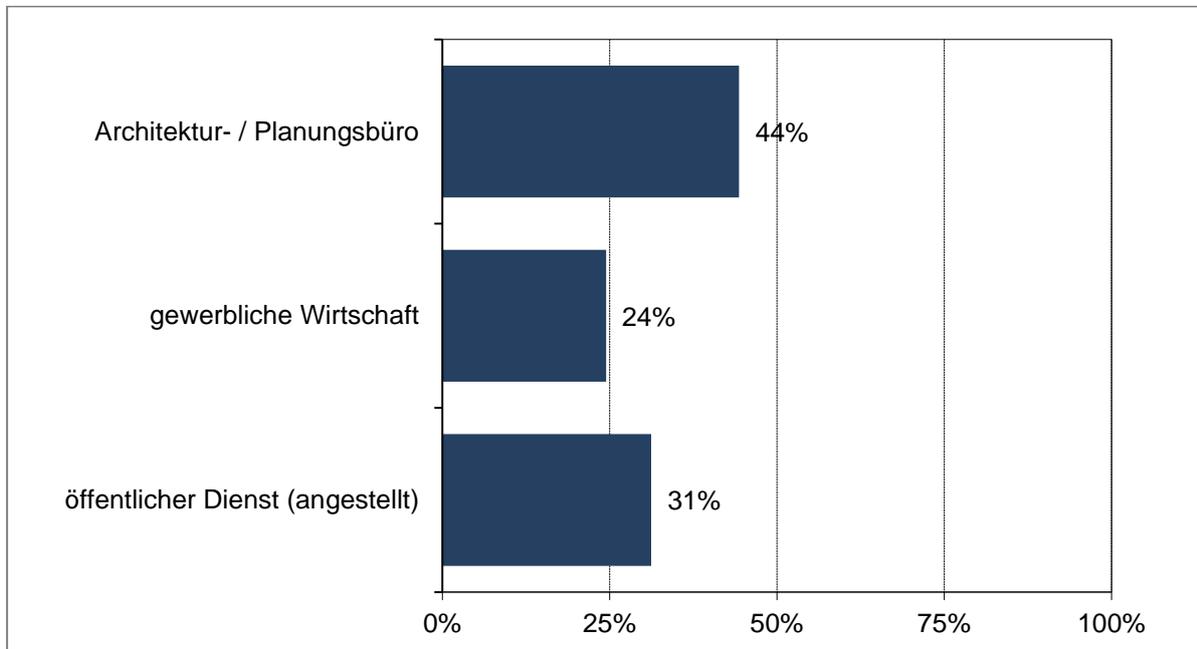


Abb. 5.1

In Architektur- und Planungsbüros liegt der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch (47% im Gegensatz zu 41% bei allen Befragungsteilnehmern). Demgegenüber sind Frauen in der gewerblichen Wirtschaft (32%) und im öffentlichen Dienst (38%) unterrepräsentiert. (vgl. Abb. 5.2)

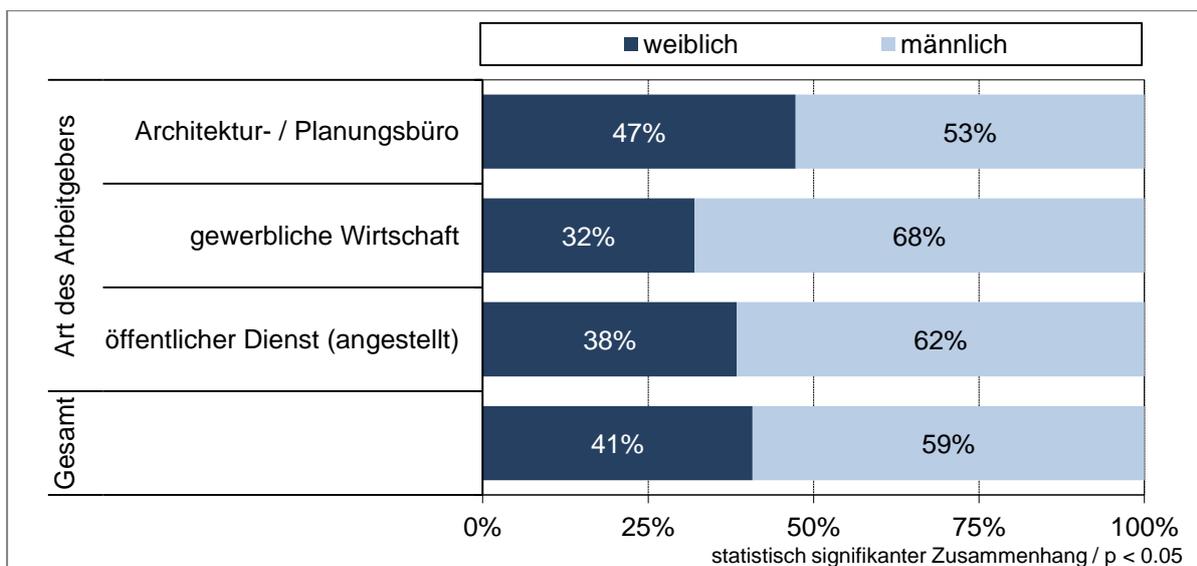


Abb. 5.2

2.5. Tätigkeitsgruppe

33% der Befragten beschreiben ihre berufliche Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“. 67% geben an, Tätigkeiten vollständig selbstständig auszuführen bzw. eine leitende Funktion innezuhaben (vgl. Abb. 6.1).

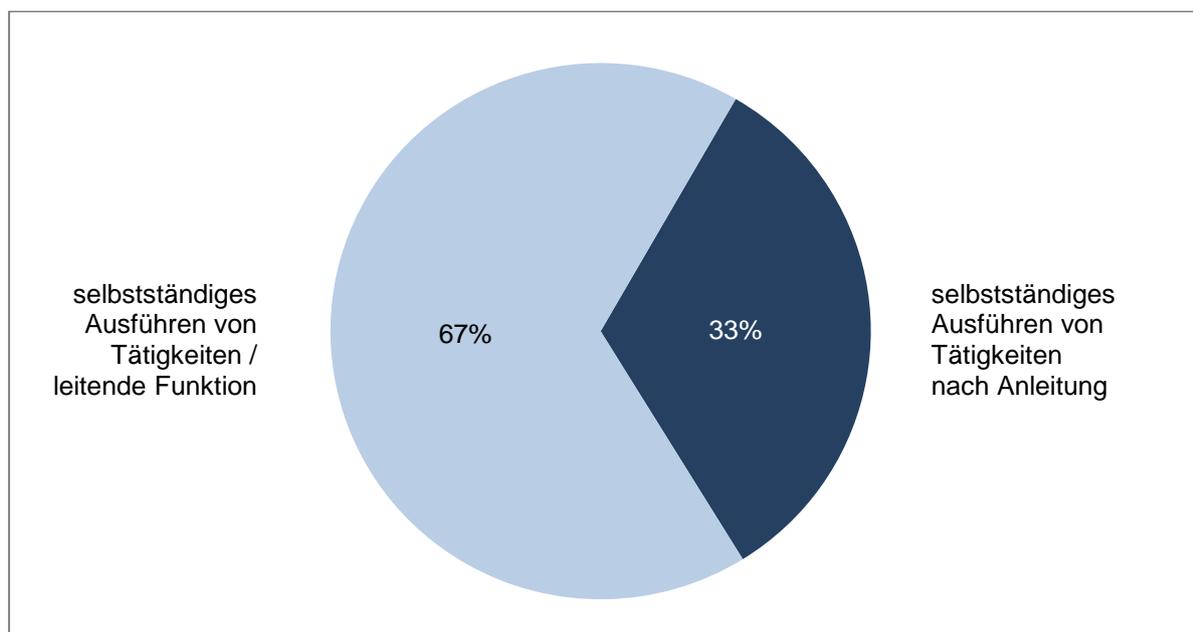


Abb. 6.1

Frauen geben häufiger als Männer an, Tätigkeiten nach Anleitung auszuführen (vgl. Abb. 6.3).

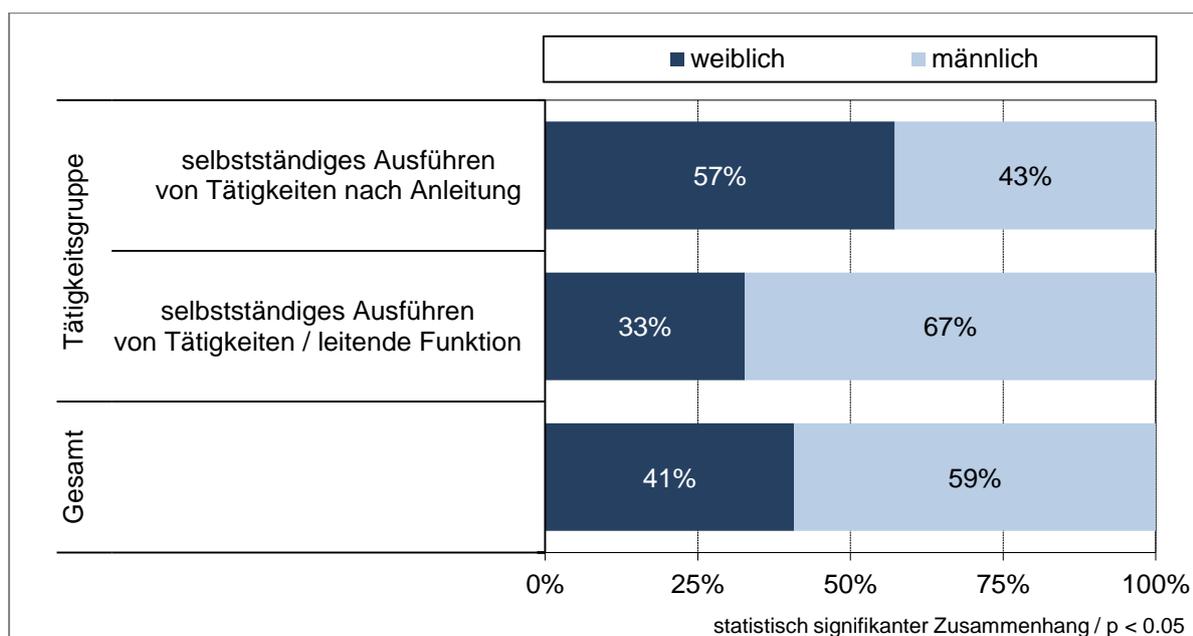


Abb. 6.3

Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den befragten Kammermitgliedern in Nordrhein-Westfalen bei 41%. In der Teilgruppe der weisungsgebundenen Tätigen stellen die weiblichen Befragten mit 57% die Mehrheit, während sie in der Gruppe der Befragten mit Leitungsfunktion mit 33% unterrepräsentiert sind. Dieser Zusammenhang ist länderübergreifend festzustellen.

2.6. Tätigkeitsschwerpunkte

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sind überwiegend und häufiger als andere im Bereich der Ausführungs- / Werkplanung, der Entwurfsplanung, der Ausschreibung / Vergabe und der Bauleitung tätig. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft arbeiten demgegenüber häufiger als ihre Kollegen in den Bereichen Projektleitung, Projektsteuerung, Bauberatung / Baubetreuung und Projektentwicklung. Bei Angestellten im öffentlichen Dienst liegt häufiger als bei den übrigen Kammermitgliedern ein Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Gebäudeunterhalt, Bauleitplanung, Bautechnische Verwaltung und Stadt- und Raumplanung (vgl. Abb. 7.2, Seite 9).

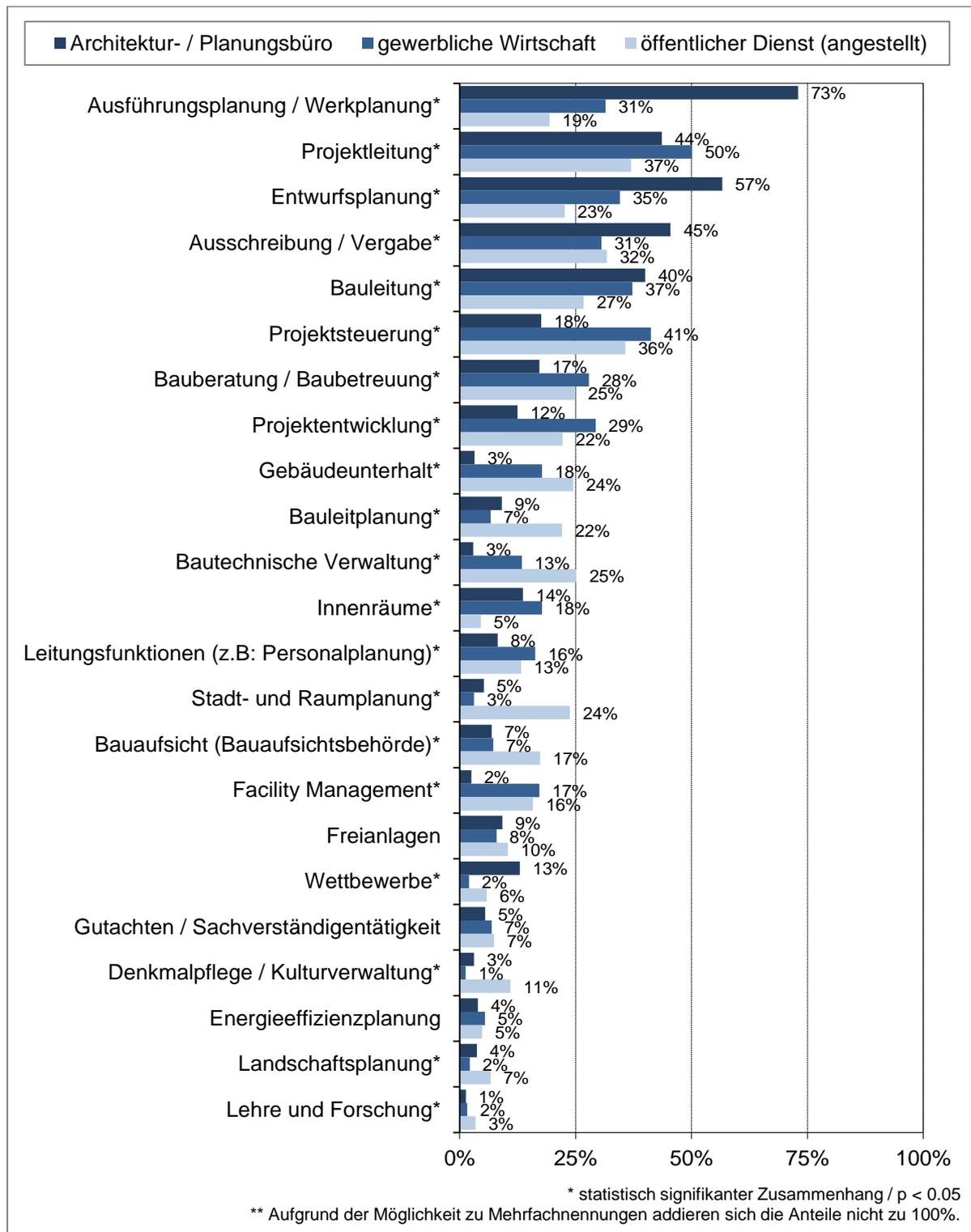


Abb. 7.2

2.7. Betreuung von Projekten im Ausland

11% der Befragten haben bereits Projekte außerhalb Deutschlands betreut, 89% haben dies bislang nicht getan (vgl. Abb. 8.1).

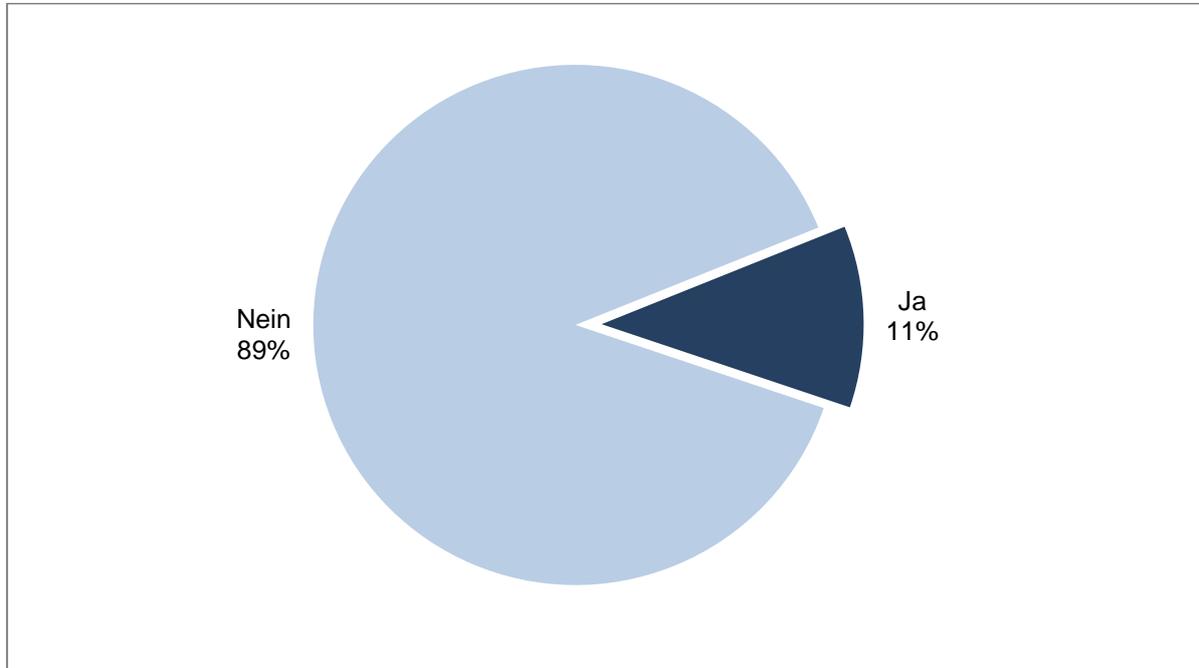


Abb. 8.1

Dieses Ergebnis gilt unabhängig von der Art des Arbeitgebers (Abb. 8.2)².

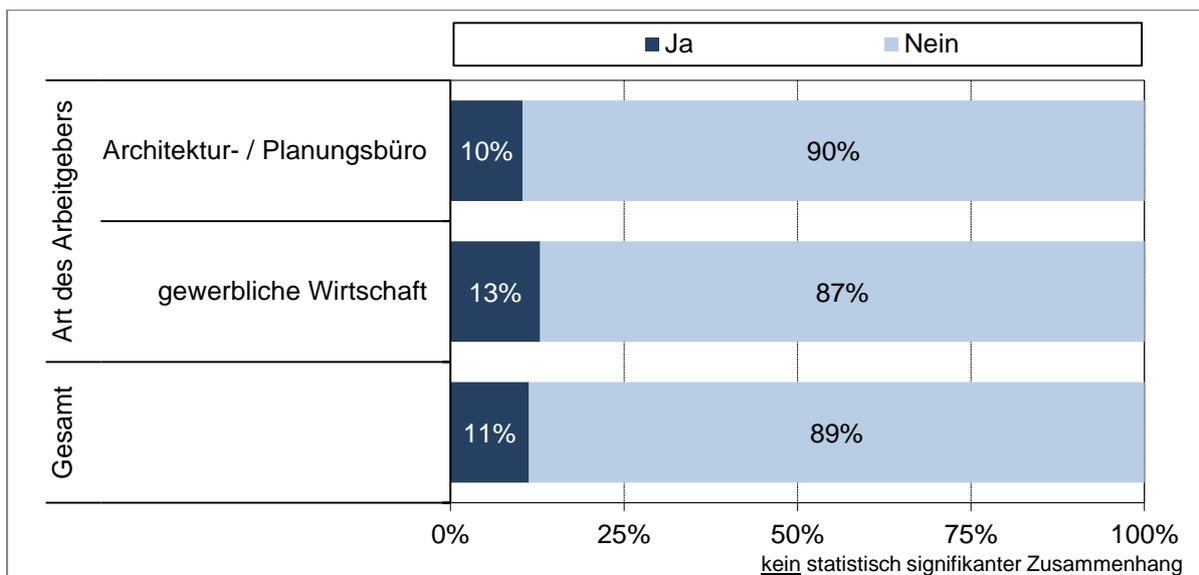


Abb. 8.2

² Diese Frage wurde nur den in Architektur- / Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft tätigen Angestellten gestellt.

Bei den Auslandsprojekten handelte es sich in erster Linie um Projekte in der Schweiz, in Österreich und in den Niederlanden (Abb. 8.3).



Abb. 8.3

2.8. Vergütung (nur Vollzeitätige)

Die Vollzeit tätigen Angestellten in Nordrhein-Westfalen haben im Referenzjahr 2014 im Mittel 54.000 Euro³ verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 44.000 Euro signifikant weniger verdienen als die Angestellten im öffentlichen Dienst (60.000 Euro) bzw. in der gewerblichen Wirtschaft (65.474 Euro; vgl. Abb. 9.1).

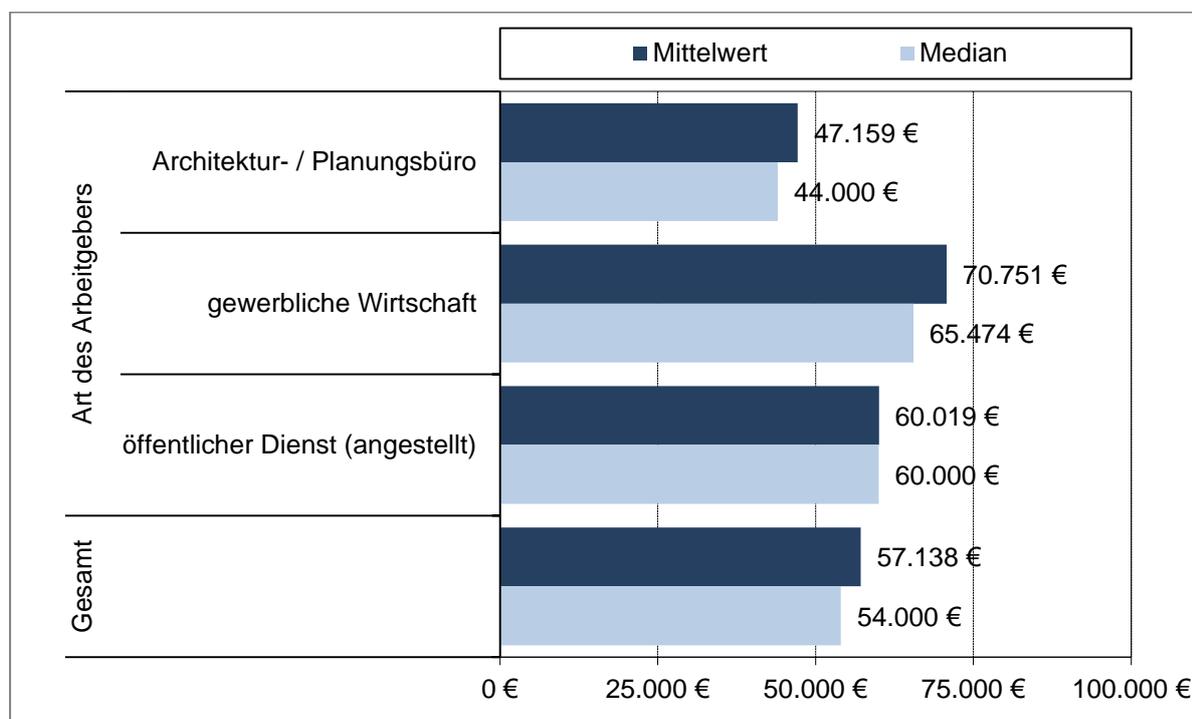


Abb. 9.1

Diese Abstufung (Angestellte in Architektur- und Planungsbüros verdienen weniger als Angestellte im öffentlichen Dienst, deren Gehälter wiederum unter denen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft liegen) gilt für alle Bundesländer, für die aufgrund ausreichender Fallzahlen ein Vergleich aller drei Teilgruppen möglich ist.

Im Ländervergleich zeigt sich ein deutliches Gehaltsgefälle: Die höchsten Gehälter in Architektur- und Planungsbüros erhalten Angestellte in Hessen (46.100 Euro), gefolgt von Rheinland-Pfalz (44.351 Euro) und Nordrhein-Westfalen (44.000 Euro). Die niedrigsten Gehälter werden diesen Angestellten in Sachsen-Anhalt (36.120 Euro), Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen (jeweils 36.000 Euro) gezahlt. Im Mittel erhält ein Angestellter in einem Architektur- und Planungsbüro in Hessen somit das 1,3-fache eines Angestellten in einem Architektur- und Planungsbüro in Mecklenburg-Vorpommern oder Sachsen.

³ Erfragt wurde das Bruttojahresgehalt inklusive aller zusätzlichen Geldleistungen und Überstundenvergütungen. Ausgewiesen wird im Folgenden immer der Median.

In der gewerblichen Wirtschaft ist das Gehaltsgefälle genauso steil: Es reicht im Ländervergleich von 72.000 Euro in Hessen bis 54.000 Euro im Saarland.⁴ Damit verdienen in Hessen in der gewerblichen Wirtschaft angestellte Kammermitglieder im Mittel das 1,3-fache ihrer in der gewerblichen Wirtschaft tätigen Kollegen im Saarland. Nordrhein-Westfalen belegt in diesem Ländervergleich den 4. Platz.

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt das Bruttojahresgehalt: Im Mittel verdienen Angestellte, die mehr als 20 Jahre im Beruf sind, das 1,8-fache ihrer Kollegen mit maximal fünf Jahren Berufserfahrung (vgl. Tab. 9.4).

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
arith. Mittel				
bis zu 5 Jahre	37.596 €	35.063 €	46.247 €	(N<20)
6 bis 10 Jahre	45.987 €	41.250 €	58.326 €	49.127 €
11 bis 20 Jahre	58.560 €	50.206 €	71.392 €	57.680 €
mehr als 20 Jahre	66.695 €	58.168 €	77.793 €	64.738 €
> 20 Jahre zu ≤ 5 Jahre	1,8	1,7	1,7	-
Median				
bis zu 5 Jahre	36.000 €	34.000 €	43.000 €	(N<20)
6 bis 10 Jahre	44.578 €	40.000 €	55.500 €	48.015 €
11 bis 20 Jahre	55.000 €	48.000 €	65.067 €	57.000 €
mehr als 20 Jahre	63.425 €	52.800 €	72.000 €	65.000 €
> 20 Jahre zu ≤ 5 Jahre	1,8	1,6	1,7	-

Tab. 9.4

Angestellte mit hoher beruflicher Eigenverantwortung (selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion) verdienen im Mittel 1,3 mal so viel wie weisungsgebundene Angestellte (vgl. Tab. 9.5, Seite 14).

⁴ In den Ländervergleich der Gehälter in der gewerblichen Wirtschaft fließen aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angaben für Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt ein.

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
arith. Mittel				
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung	47.438 €	38.888 €	53.590 €	55.118 €
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion	60.892 €	50.491 €	75.131 €	62.477 €
Ø-Gehalt 2 zu Ø-Gehalt 1	1,3	1,3	1,4	1,1
Median				
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung	45.743 €	37.200 €	52.149 €	55.000 €
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion	57.475 €	47.250 €	70.000 €	62.500 €
Median 2 zu Median 1	1,3	1,3	1,3	1,1

Tab. 9.5

Frauen verdienen signifikant weniger als Männer: Im Mittel erhalten weibliche Angestellte 78% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 45.765 Euro (Median). Die männlichen Angestellten verdienen im Schnitt 58.463 Euro (vgl. Abb. 9.5).

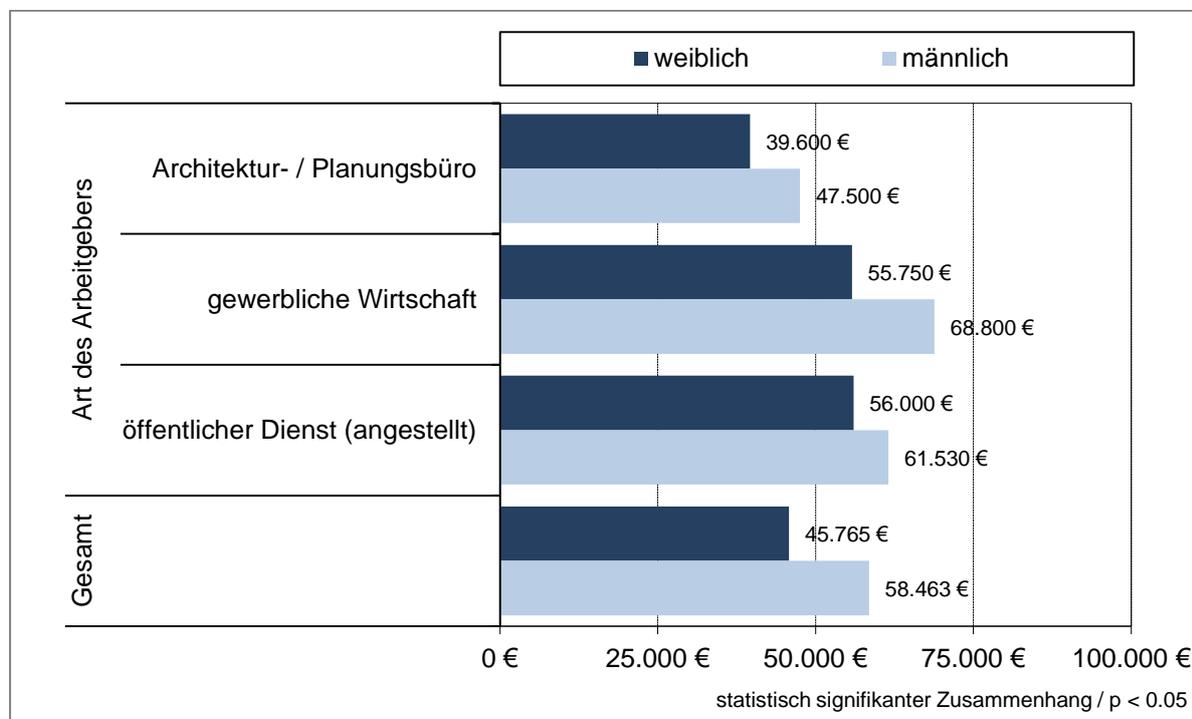


Abb. 9.5

Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

Mit der unterschiedlichen Altersstruktur der männlichen und der weiblichen Befragten und der daraus resultierenden unterschiedlich langen Berufserfahrung ist dieser Zusammenhang nicht allein zu erklären (vgl. Tab. 9.7).

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
bis zu 5 Jahre Berufserfahrung				
weiblich	34.800 €	33.204 €	(N<20)	(N<20)
männlich	36.800 €	36.000 €	(N<20)	(N<20)
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,1	1,1	-	-
6 bis 10 Jahre Berufserfahrung				
weiblich	41.795 €	37.400 €	48.000 €	46.947 €
männlich	46.000 €	42.000 €	60.500 €	50.000 €
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,1	1,1	1,3	1,1
11 bis 20 Jahre Berufserfahrung				
weiblich	50.309 €	44.100 €	57.600 €	56.000 €
männlich	56.581 €	50.000 €	68.000 €	58.426 €
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,1	1,1	1,2	1,0
mehr als 20 Jahre Berufserfahrung				
weiblich	56.000 €	47.335 €	63.425 €	60.096 €
männlich	65.000 €	55.200 €	72.782 €	65.000 €
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,2	1,2	1,1	1,1

Tab. 9.7

Auch auf die Tatsache, dass Frauen häufiger weisungsgebundene Tätigkeiten ausführen als Männer, kann die unterschiedliche Höhe der Gehälter von männlichen und weiblichen Angestellten nicht allein zurückgeführt werden (vgl. Tab. 9.8).

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung				
weiblich	41.895 €	36.000 €	47.050 €	51.000 €
männlich	50.000 €	39.850 €	56.086 €	56.000 €
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,2	1,1	1,2	1,1
selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion				
weiblich	48.000 €	42.300 €	60.000 €	57.350 €
männlich	61.000 €	50.000 €	72.000 €	64.700 €
Gehalt männlich zu Gehalt weiblich	1,3	1,2	1,2	1,1

Tab. 9.8

2.9. Zusätzliche Geldleistungen (nur Vollzeittätige)

24% der Vollzeit tätigen Angestellten beziehen ein 13. Monatsgehalt (vgl. Abb. 9.6).

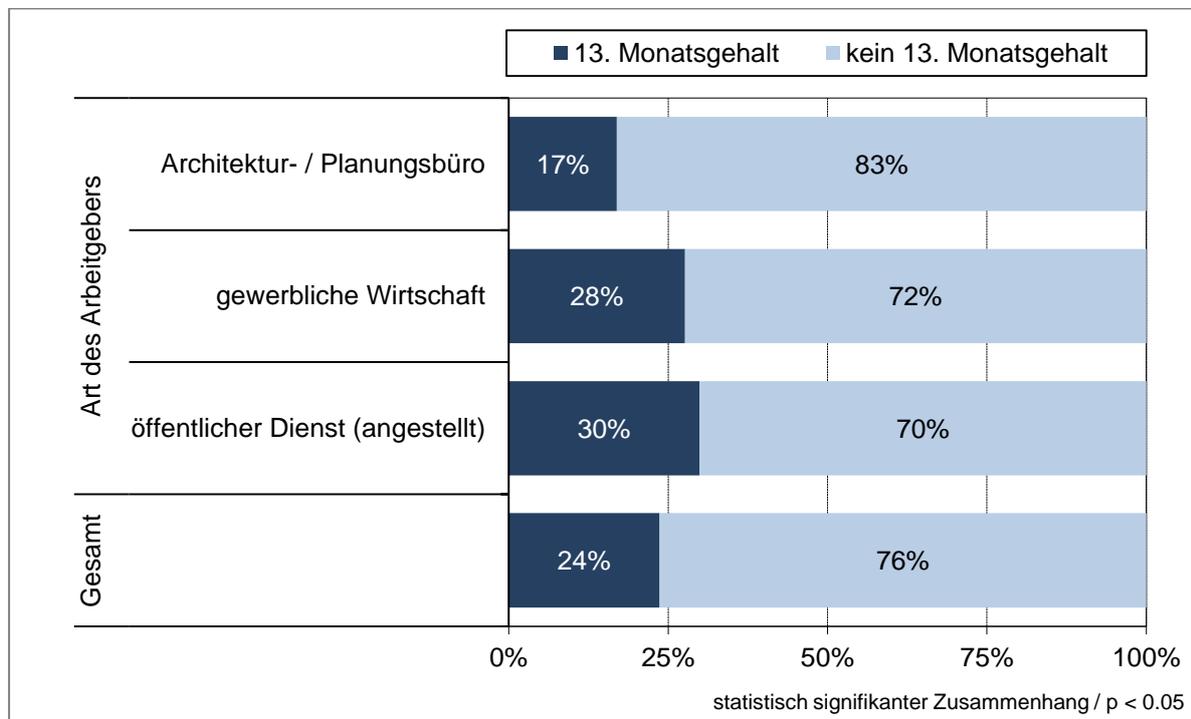


Abb. 9.6

Weihnachtsgeld wird 44% der Vollzeit tätigen Befragten ausgezahlt (vgl. Abb. 9.7).

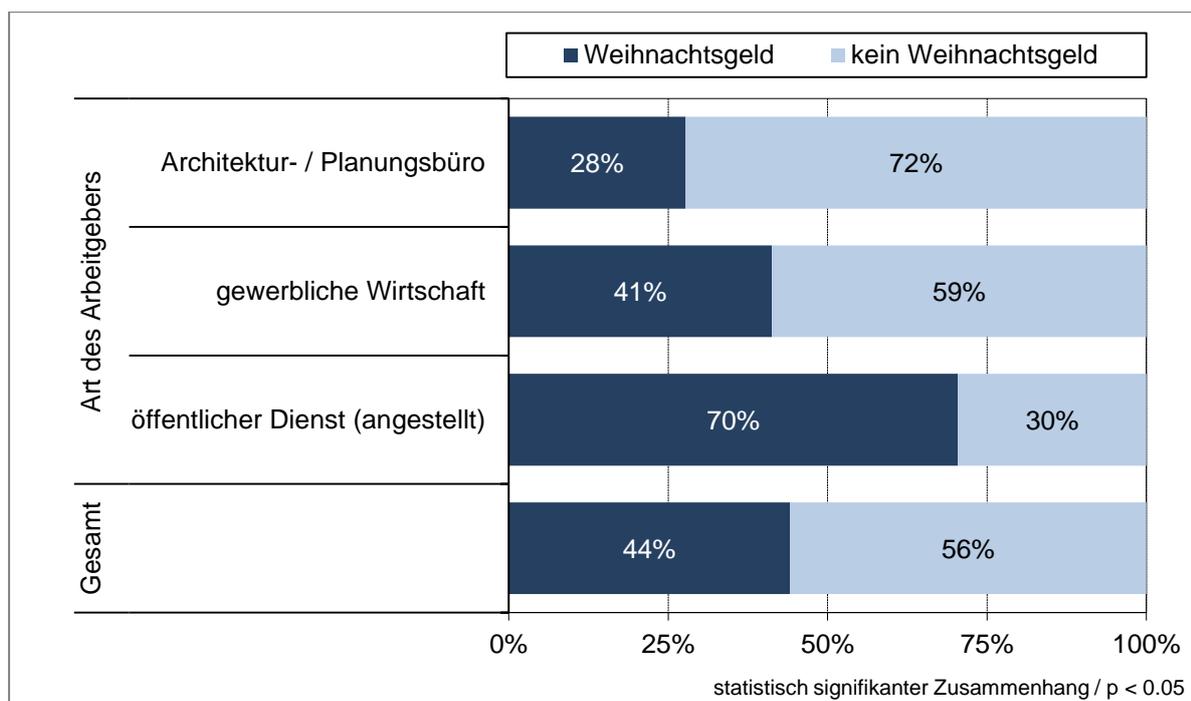


Abb. 9.7

Ein Viertel bekommt zusätzlich zum Gehalt Urlaubsgeld (vgl. Abb. 9.8).

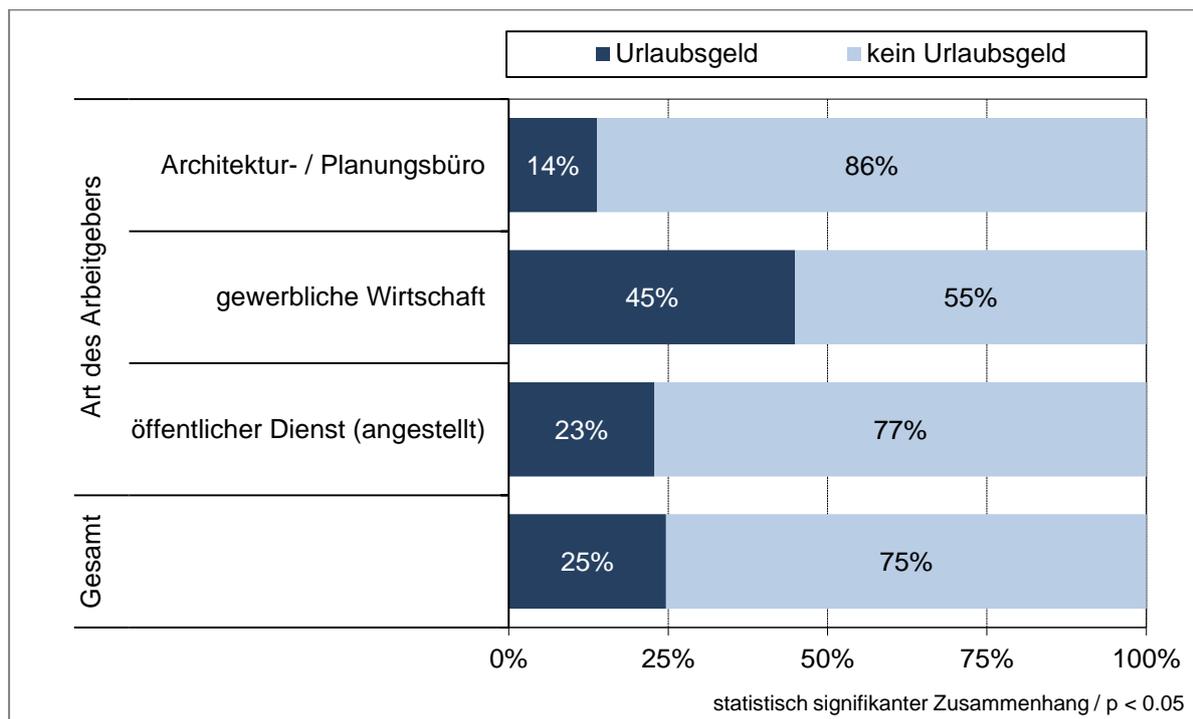


Abb. 9.8

Vermögenswirksame Leistungen erhalten 33% der Vollzeit tätigen Angestellten (vgl. Abb. 9.9).

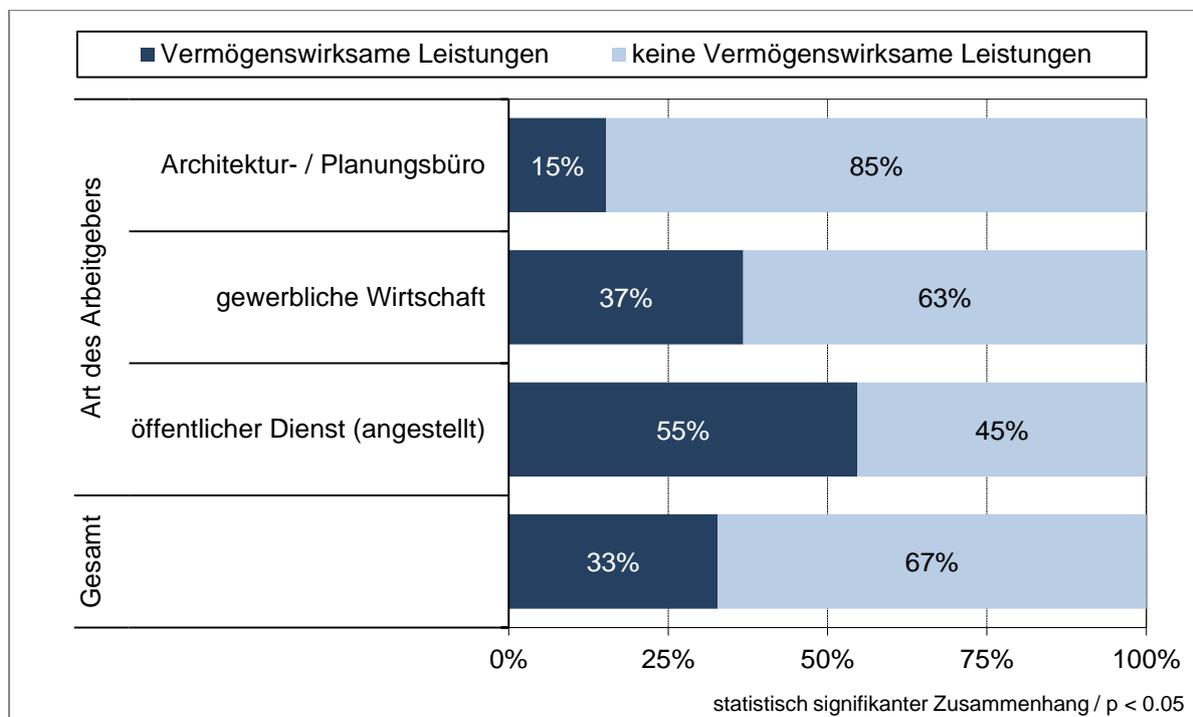


Abb. 9.9

Geldwerte Vorteile, Erfolgsprämien und andere Leistungen geben 44% der Vollzeit tätigen Befragten an (vgl. Abb. 9.10).

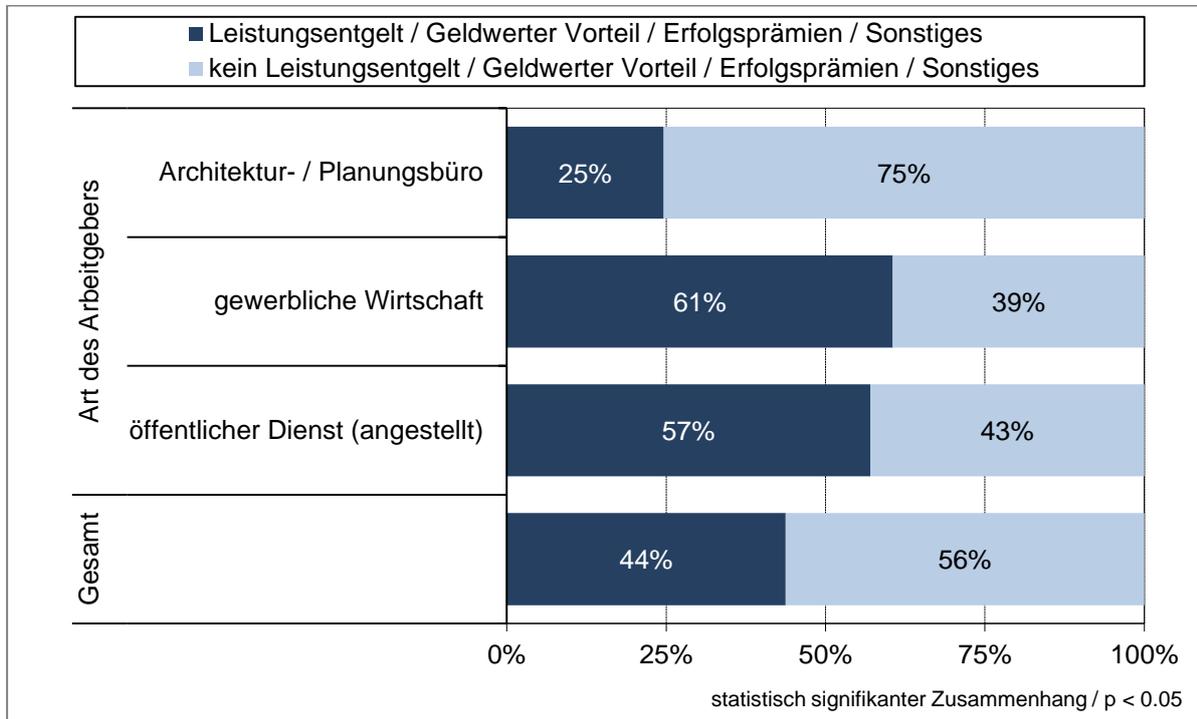


Abb. 9.10

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros erhalten signifikant weniger zusätzliche Geldleistungen als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst (arith. Mittel 1,0 zu 2,1 und 2,3; vgl. Abb. 9.11).

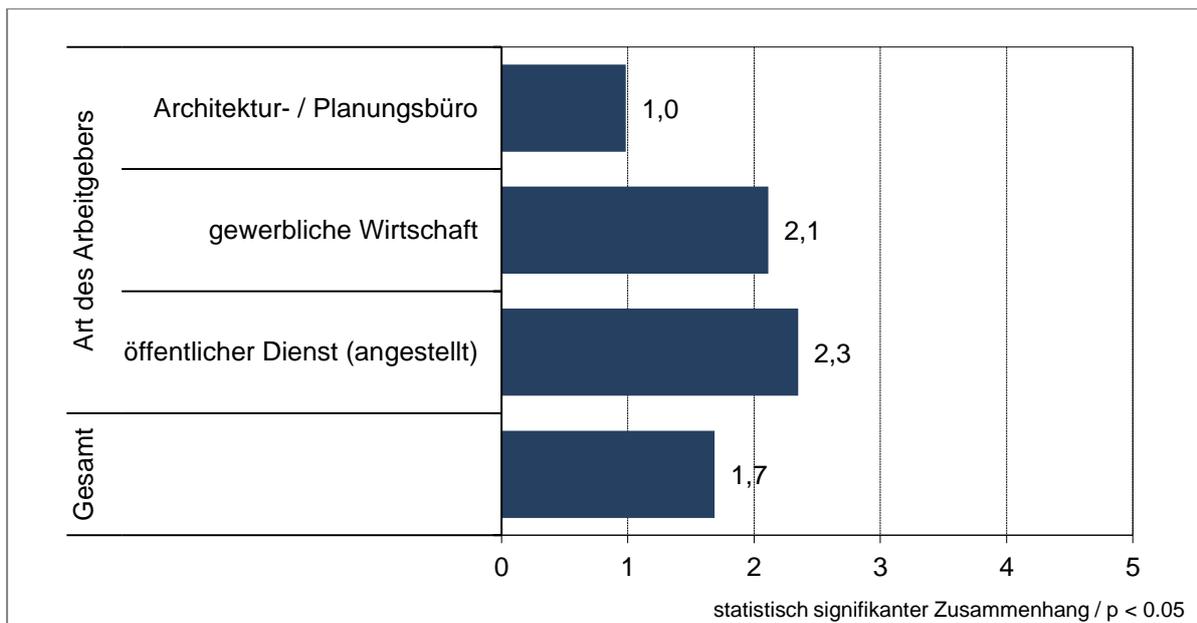


Abb. 9.11

2.10. Gehaltsanpassung

35% der befragten Angestellten geben an, ihr Gehalt werde in regelmäßigen Abständen angepasst. In unregelmäßigen Abständen wird das Gehalt von 45% der Angestellten angepasst. 20% geben an, bei ihnen finde keine Anpassung des Gehalts statt (vgl. Abb. 10.1).

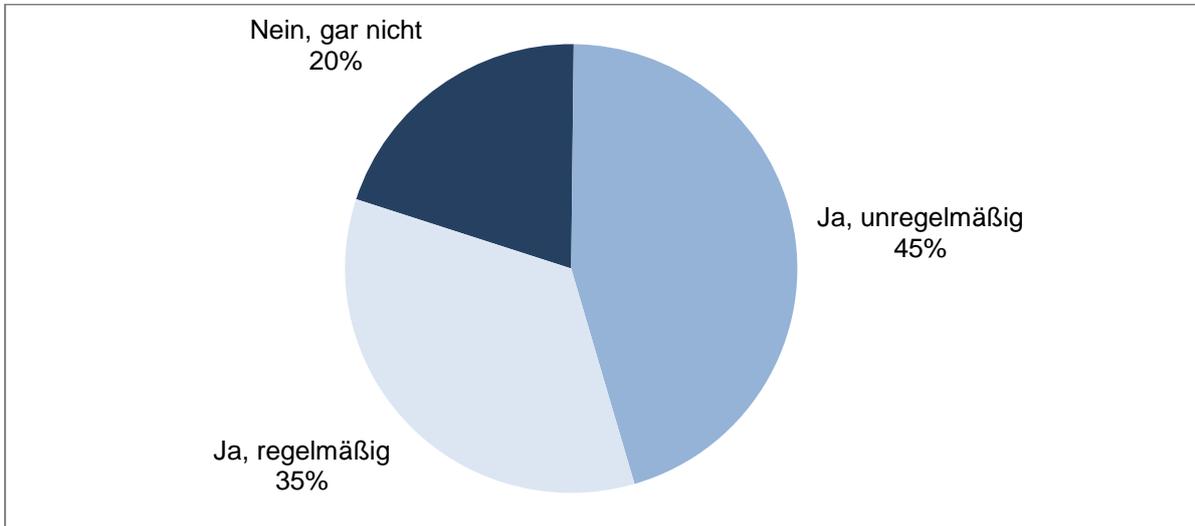


Abb. 10.1

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass zwei Drittel der Angestellten im öffentlichen Dienst (67%) regelmäßig eine Gehaltserhöhung erhalten. In der gewerblichen Wirtschaft liegt dieser Anteil bei 38%, bei den Architektur- und Planungsbüros bei 10%. Ein Drittel der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros geben an, gar keine Gehaltsanpassung zu bekommen. Dieser Anteil ist bei Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (16%) und im öffentlichen Dienst signifikant niedriger (7%; vgl. Abb. 10.2).

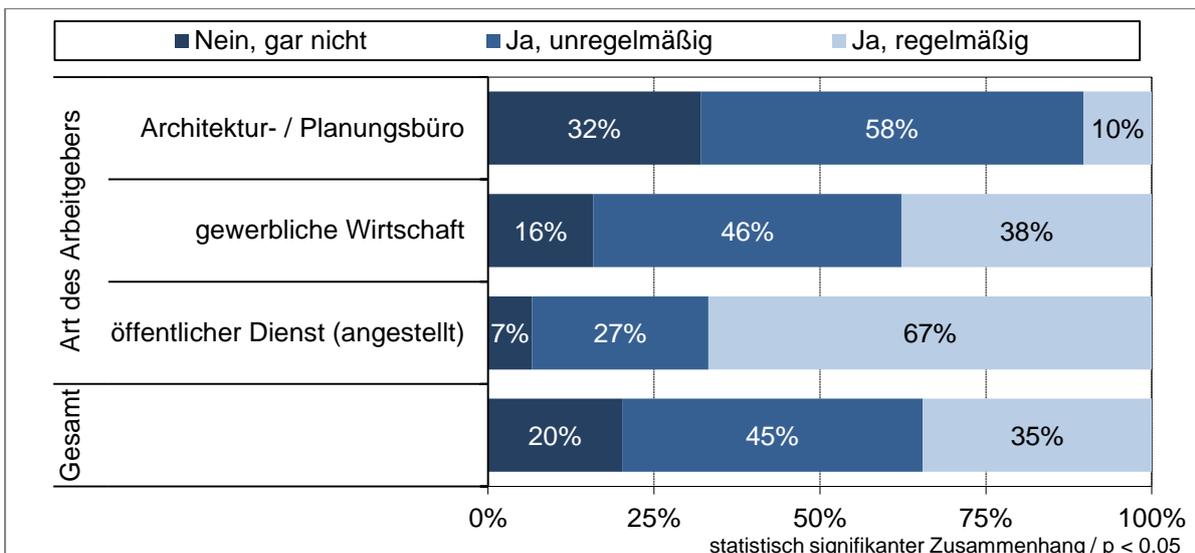


Abb. 10.2

In 75% der Fälle erfolgt die Gehaltsanpassung nach Tarifvertrag, in 3% der Fälle auf Basis des Lebenshaltungsindex. Die übrigen 22% geben an, das Gehalt werde unabhängig von einem Tarifvertrag oder dem Lebenshaltungsindex angepasst (z. B. individuell verhandelt; vgl. Abb. 10.4).

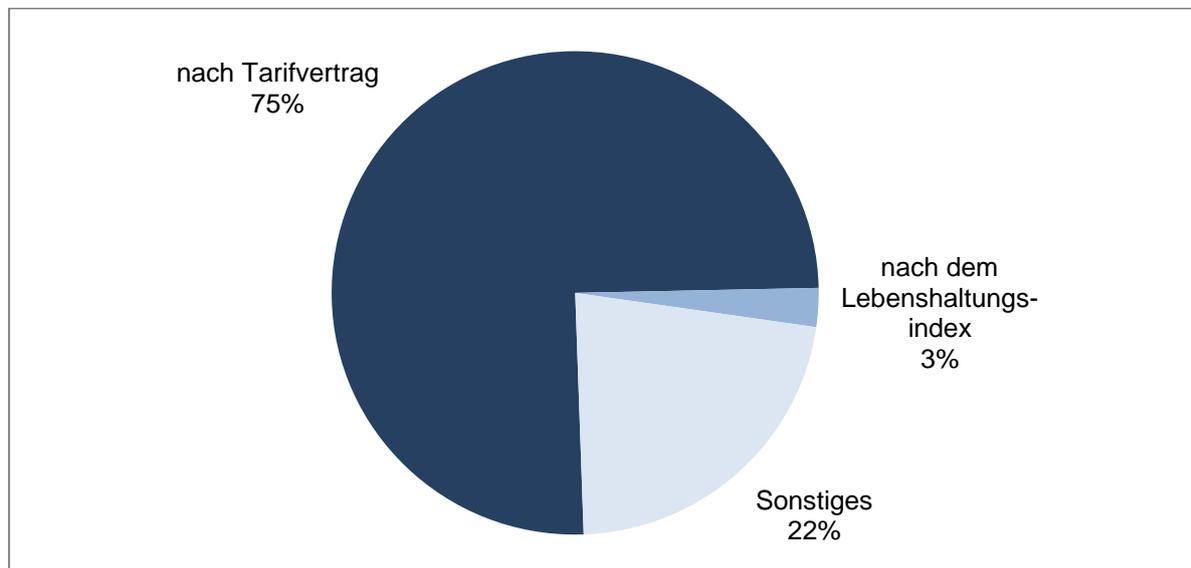


Abb. 10.4

2.11. Gehaltsentwicklung

71% der befragten Angestellten erwarten für 2015 einen Anstieg ihres Gehalts im Vergleich zu 2014. 26% gehen davon aus, dass sich ihr diesjähriges Gehalt im Vergleich zum Vorjahr nicht verändern wird. Mit einem Rückgang des eigenen Gehalts rechnet nur ein kleiner Teil der Befragten (2%; vgl. Abb. 11.4).

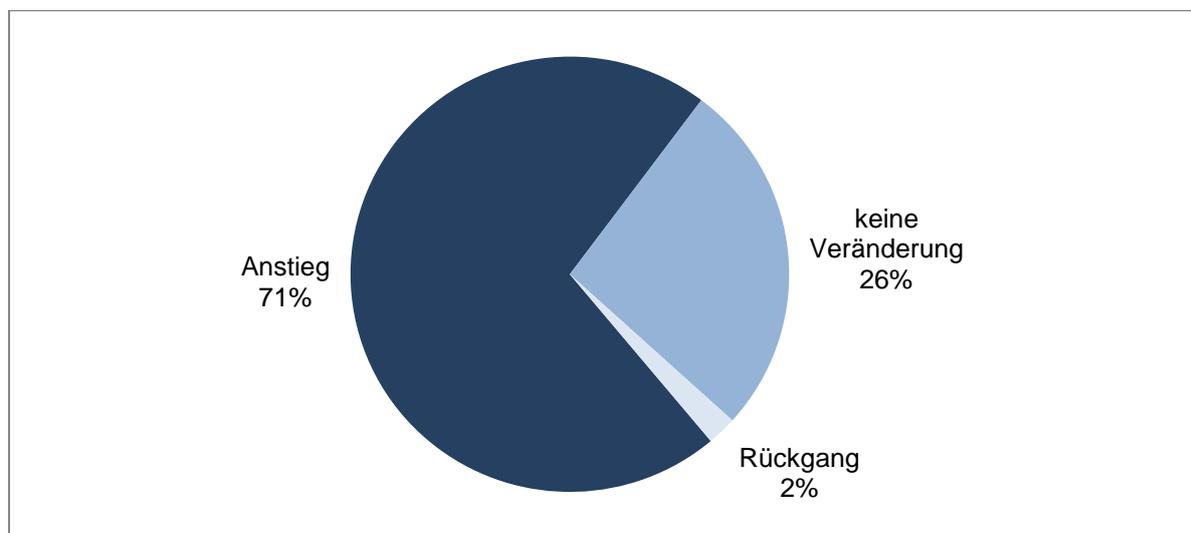


Abb. 11.4

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros rechnen signifikant häufiger als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst damit, dass sich ihr Gehalt nicht verändern wird (42% im Vergleich zu 26% bzw. 11%). In den beiden letztgenannten Gruppen erwartet die deutliche Mehrheit der Befragten einen Anstieg des eigenen Gehalts im Vergleich zum Vorjahr (72% der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und 88% der Angestellten im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 11.5).

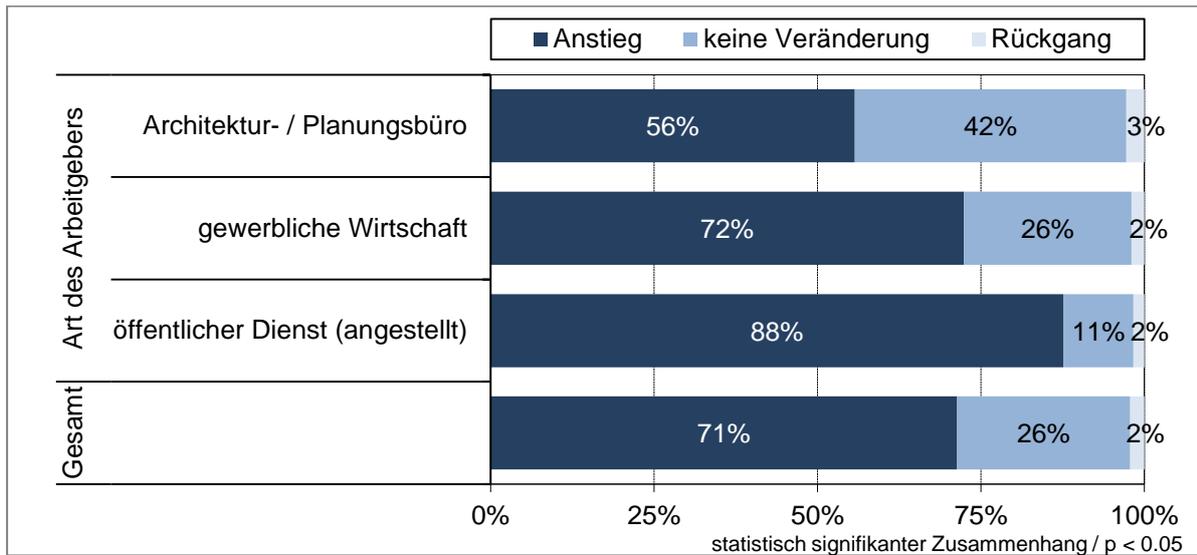


Abb. 11.5

2.12. Arbeitsvertrag

95% der Angestellten haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 12.1).

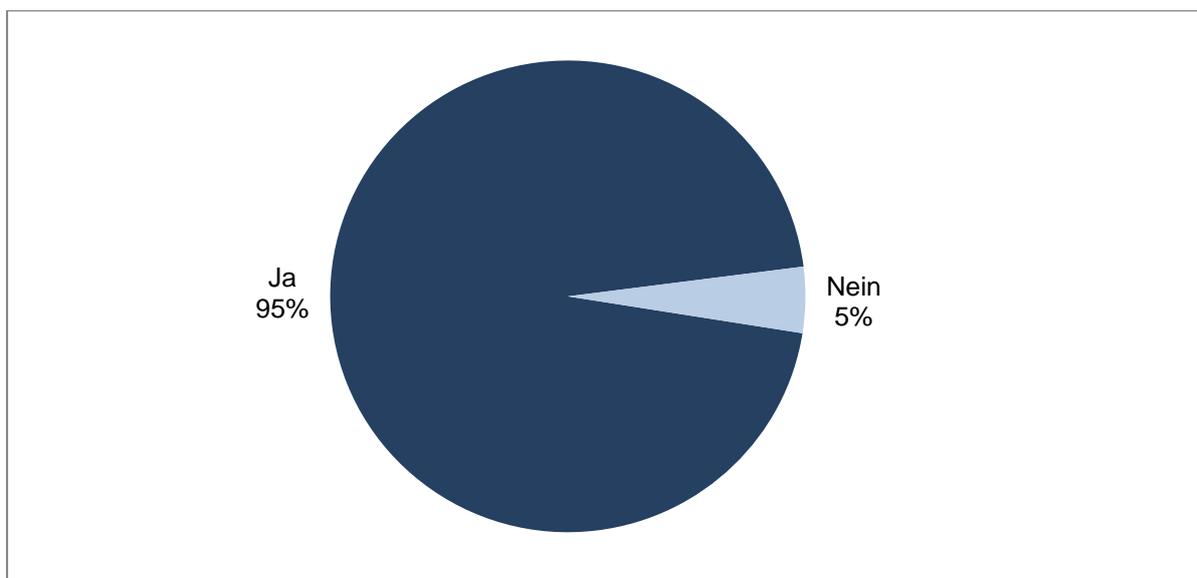


Abb. 12.1

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sind signifikant seltener im Besitz eines schriftlichen Arbeitsvertrags (91%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (98%) oder im öffentlichen Dienst (100%; vgl. Abb. 12.2).

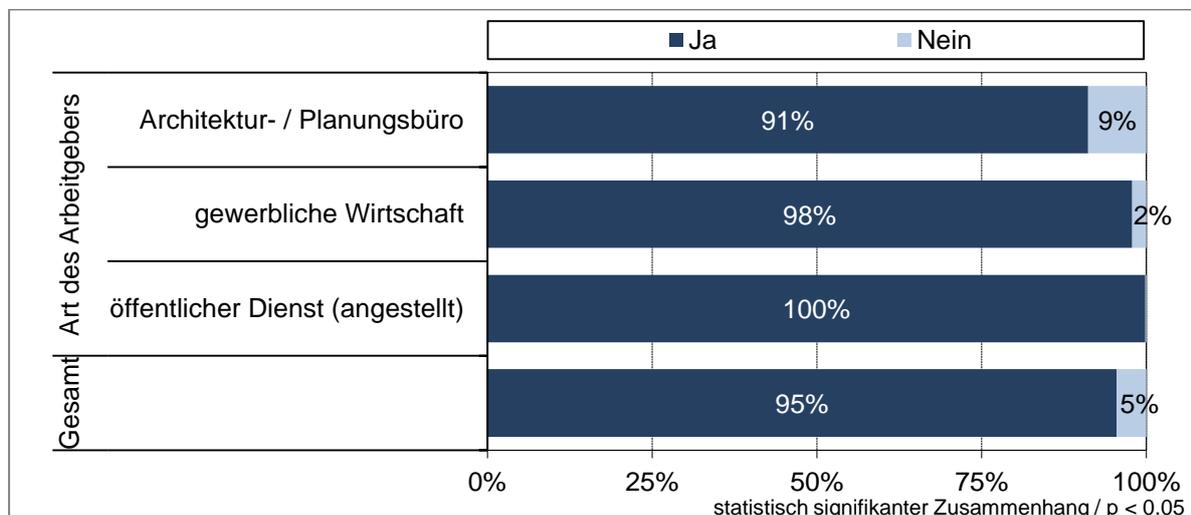


Abb. 12.2

Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 5% der befragten Angestellten (vgl. Abb. 12.4).

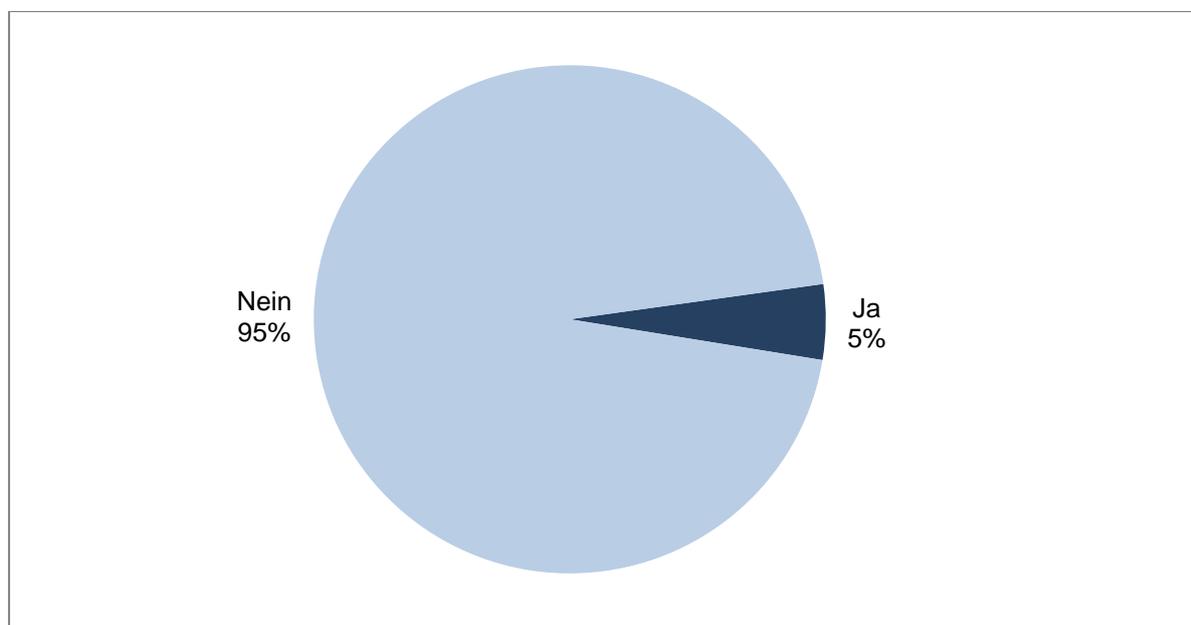


Abb. 12.4

Differenziert nach Arbeitgeber wird deutlich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst signifikant häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen (7%) als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (3%) oder in der gewerblichen Wirtschaft (4%; vgl. Abb. 12.5, Seite 23).

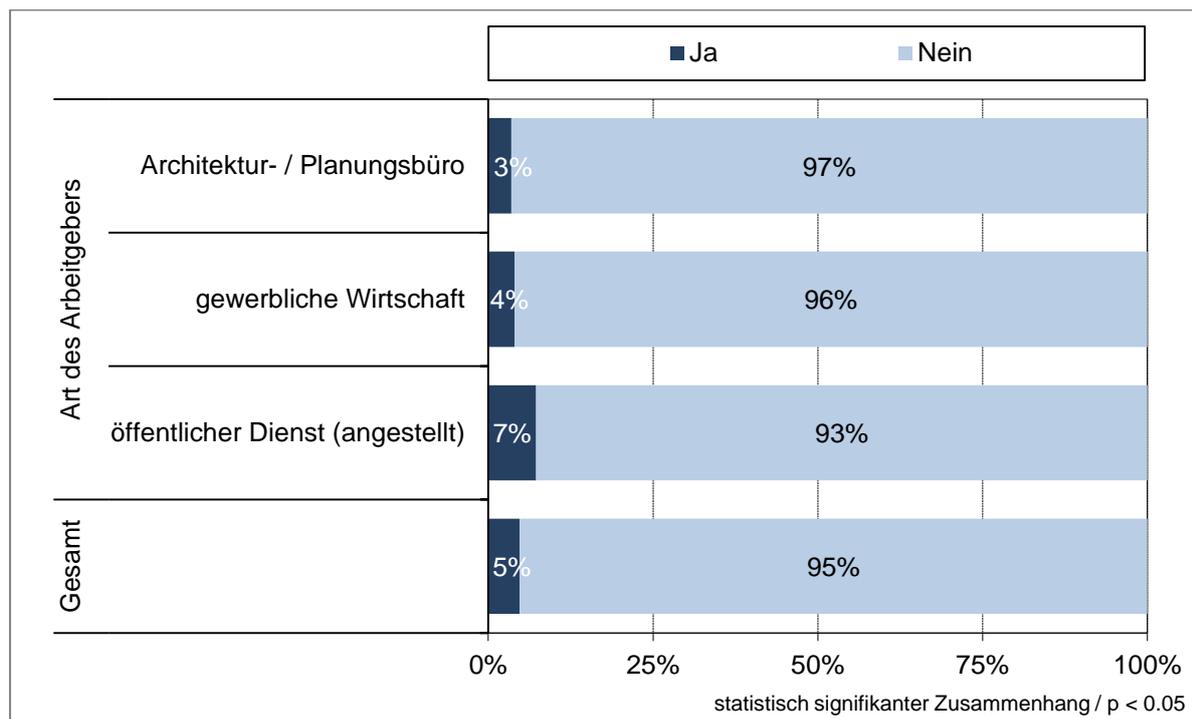


Abb. 12.5

2.13. Arbeitszeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der angestellten Kammermitglieder in Vollzeit liegt bei 40 Wochenstunden, die der Teilzeittätigen bei 26 Wochenstunden. Differenziert nach Bundesland zeigt sich kein Unterschied hinsichtlich der Arbeitszeiten bei den Vollzeittätigen.

Vollzeittätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten signifikant weniger Stunden pro Woche als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft (88% der Angestellten im öffentlichen Dienst arbeiten 30 bis unter 40 Stunden wöchentlich gegenüber 38% der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und 11% der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros; vgl. Abb. 13.5, Seite 24).

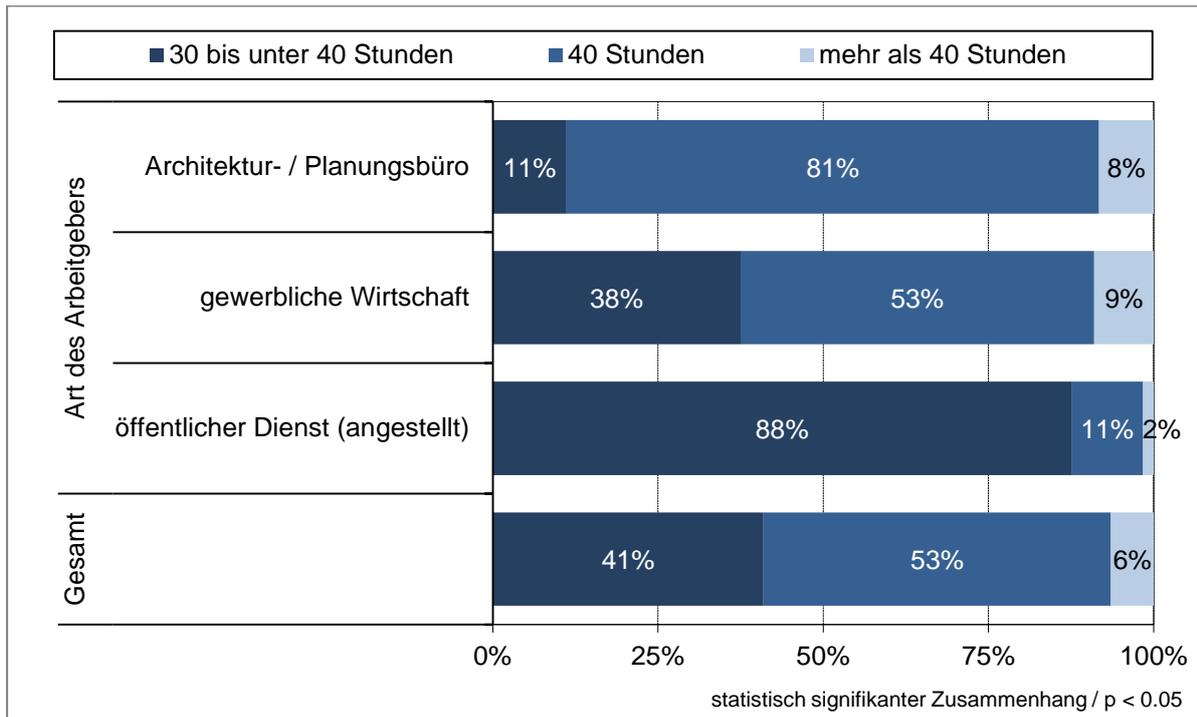


Abb. 13.5

Insgesamt sind 17% der Befragten in Teilzeit tätig. Der Anteil Teilzeit tätiger Frauen liegt signifikant höher als der Anteil Teilzeit tätiger Männer. So sind 36% der befragten Frauen teilzeittätig, aber nur 3% der männlichen Befragten (vgl. Abb. 13.3).

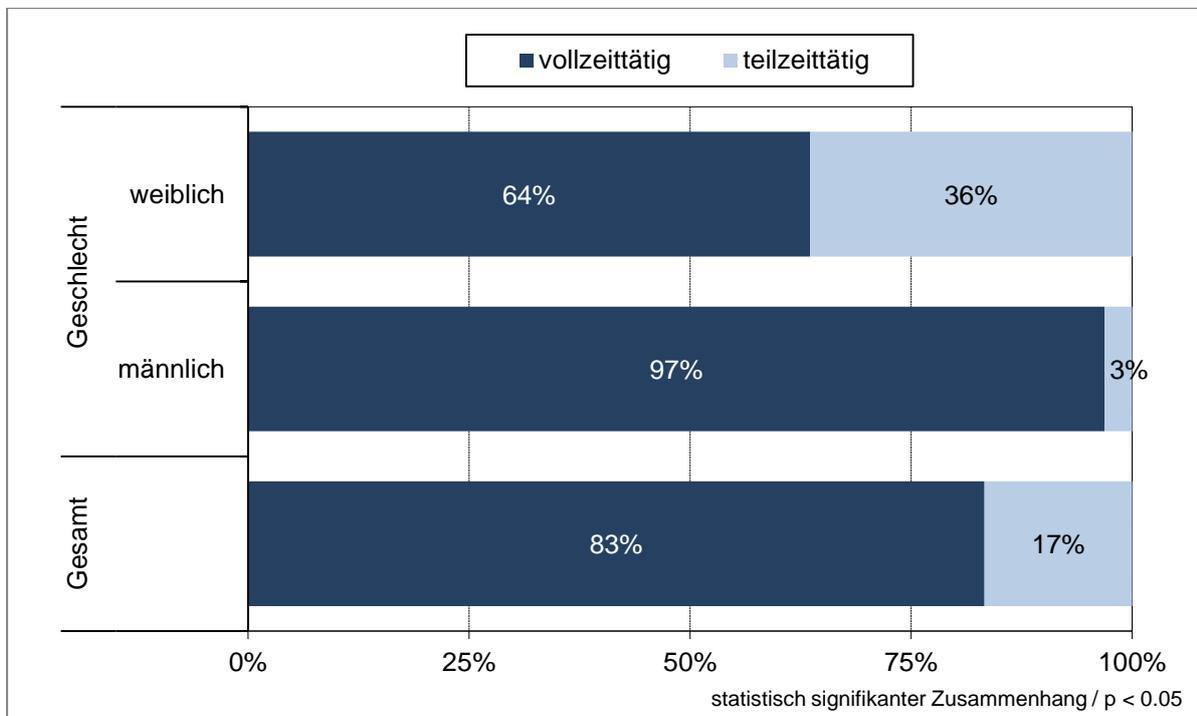


Abb. 13.3

15% der Teilzeit beschäftigten Kammermitglieder arbeiten weniger als 20 Stunden wöchentlich. 45% der Teilzeittätigen arbeitet 20 bis unter 30 Stunden pro Woche und 40% arbeiten 30 bis unter 38 Stunden pro Woche (vgl. Abb. 13.6).

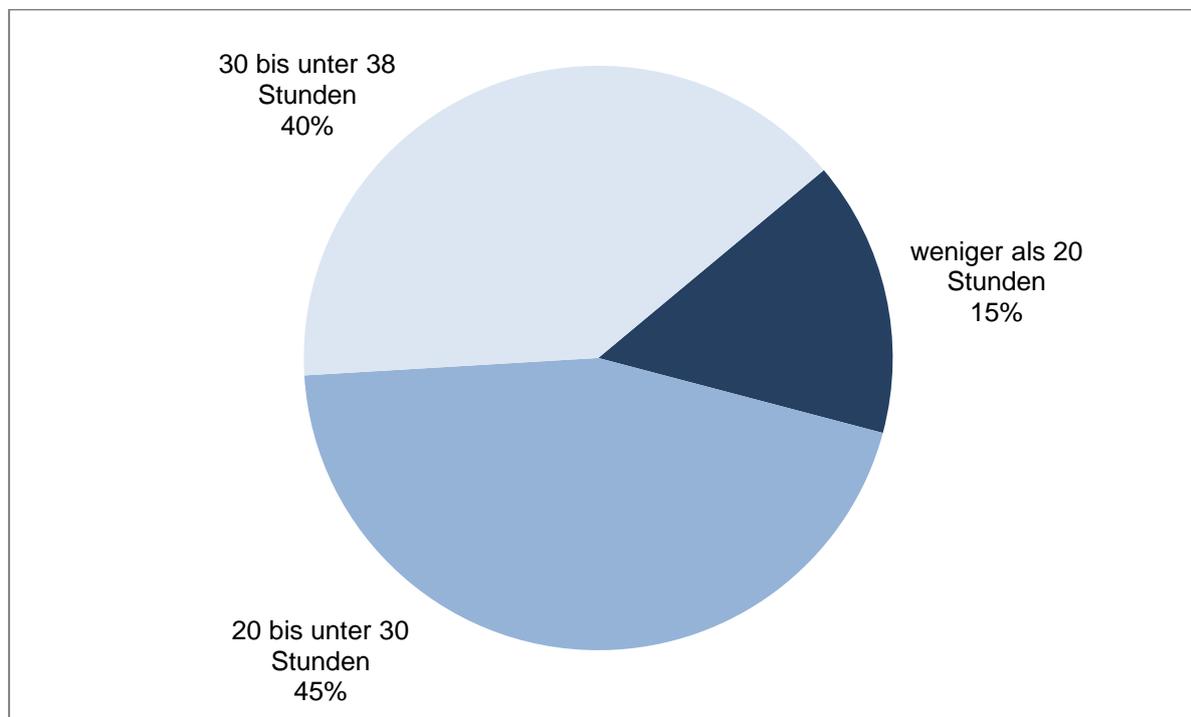


Abb. 13.6

2.14. Überstunden

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (78%) hat in 2014 Überstunden geleistet (vgl. Abb. 14.1).

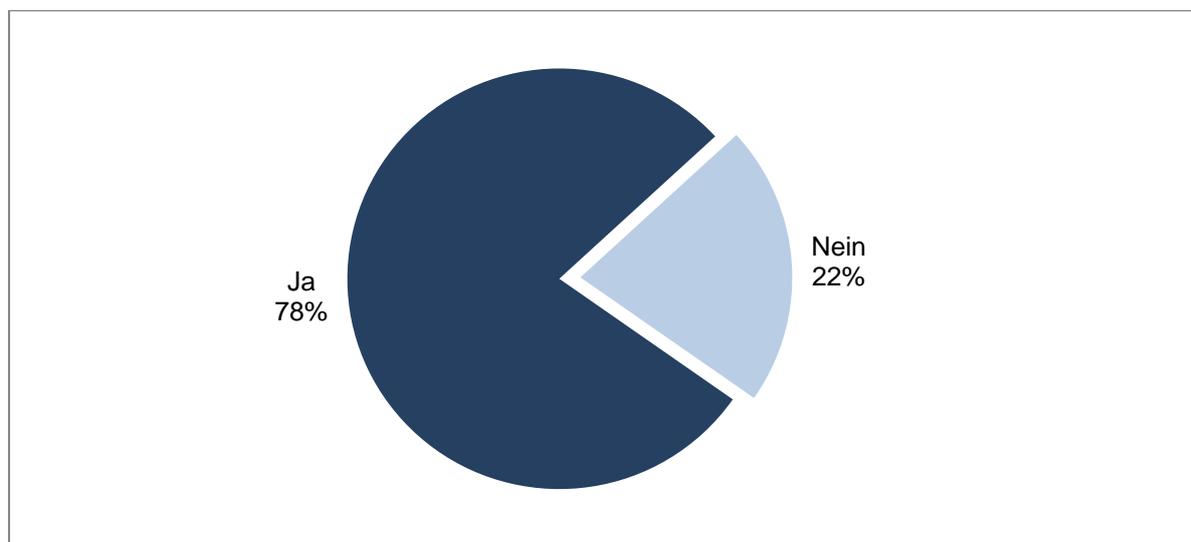


Abb. 14.1

Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (83%) und in Architektur- und Planungsbüros (84%) berichten dies signifikant häufiger als ihre Kollegen im öffentlichen Dienst (68%; vgl. Abb. 14.2).

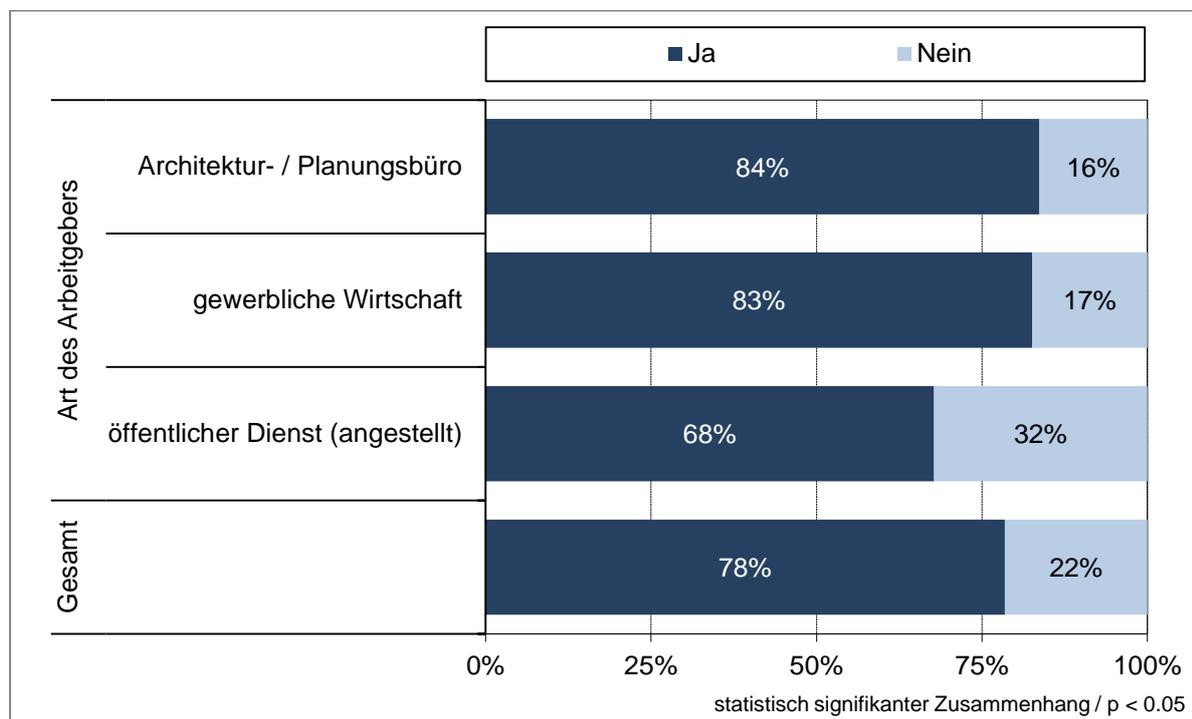


Abb. 14.2

Vollzeit tätige Angestellte, die Überstunden leisten, arbeiten pro Woche durchschnittlich 6 Stunden mehr als vertraglich festgelegt. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft leisten signifikant mehr Überstunden (Ø 7 Stunden) als ihre angestellten Kollegen in Architektur- und Planungsbüros (Ø 5 Stunden) und im öffentlichen Dienst (Ø 4 Stunden; vgl. Tab. 14.2).

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- und Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
Zahl der wöchentlichen Überstunden				
weniger als 2 Stunden	4%	5%	1%	6%
2 bis unter 5 Stunden	39%	38%	28%	53%
5 bis unter 10 Stunden	39%	41%	39%	34%
10 Stunden und mehr	17%	15%	31%	7%
arith. Mittel (Stunden)	5,7	5,4	7,4	4,4

Tab. 14.2

Voll bezahlt wurden Überstunden im Referenzjahr 2014 nur bei einem kleinen Anteil der Befragten (4%). In 14% der Fälle wurden sie teils bezahlt, teils per Freizeitausgleich abgegolten. Ausschließlich per Freizeitausgleich wurden die Überstunden von 43% der Befragten abgegolten. 40% bekamen sie gar nicht vergütet (vgl. Abb. 14.11, Seite 27).

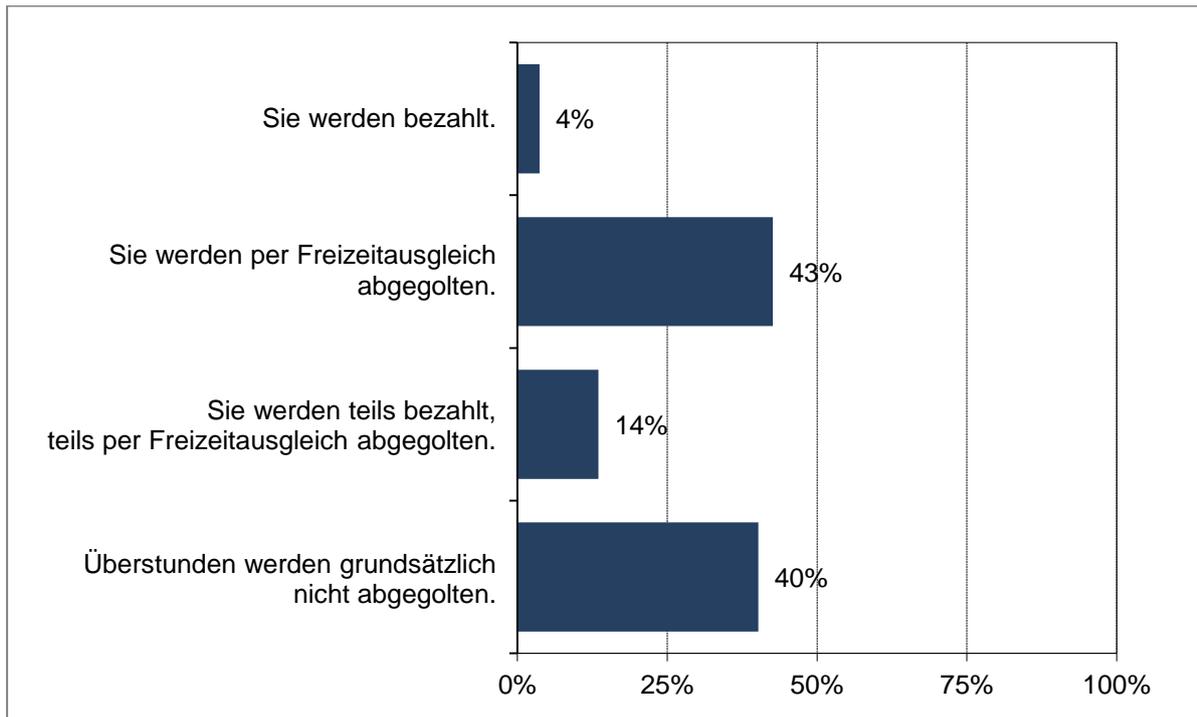


Abb. 14.11

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass die Überstunden im öffentlichen Dienst überwiegend per Freizeitausgleich abgegolten werden (75% gegenüber 34% in Architektur- und Planungsbüros und 26% in der gewerblichen Wirtschaft), wohingegen in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft deutlich häufiger als im öffentlichen Dienst kein Überstundenausgleich erfolgt (42% bzw. 61% im Vergleich zu 17%; vgl. Abb. 14.12).

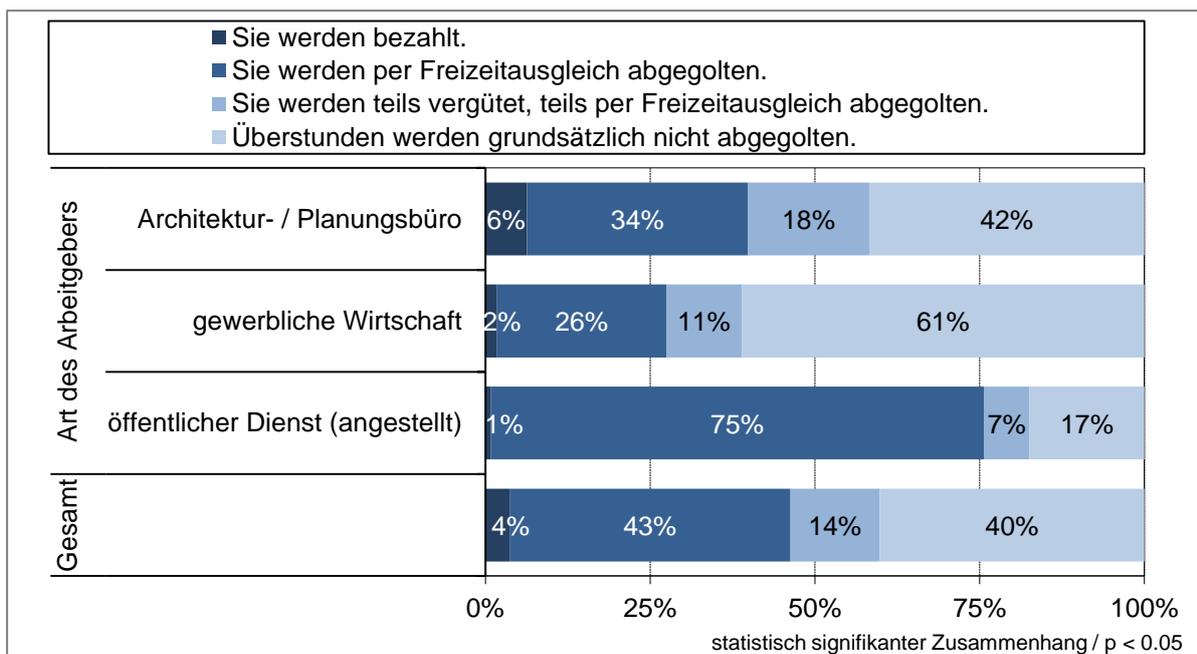


Abb. 14.12

Dieser Zusammenhang gilt bundesweit.

2.15. Jahresurlaub (nur Vollzeitätige)

Im Schnitt hatten die Befragten im Referenzjahr 2014 29 Tage Urlaub. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros hatten signifikant weniger Urlaubstage (27 Tage) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst (jeweils 30 Tage; vgl. Tab. 15.2).

	Art des Arbeitgebers			
	Gesamt	Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
Zahl der Urlaubstage				
bis zu 20 Tage	0%	1%	0%	0%
21 bis 25 Tage	12%	25%	4%	0%
26 bis 30 Tage	83%	73%	85%	95%
mehr als 30 Tage	5%	1%	10%	5%
arith. Mittel (Tage)	28,8	27,2	29,8	30,1

Tab. 15.2

2.16. Berufstypische Nebentätigkeit

Jeder zehnte Angestellten kann ohne Genehmigung einer berufstypischen Nebentätigkeit nachgehen. 70% benötigen hierzu erst die Genehmigung durch ihren Arbeitgeber / Dienstherrn. Bei einem Fünftel der Befragten (20%) ist eine berufstypische Nebentätigkeit grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. Abb. 16.1).

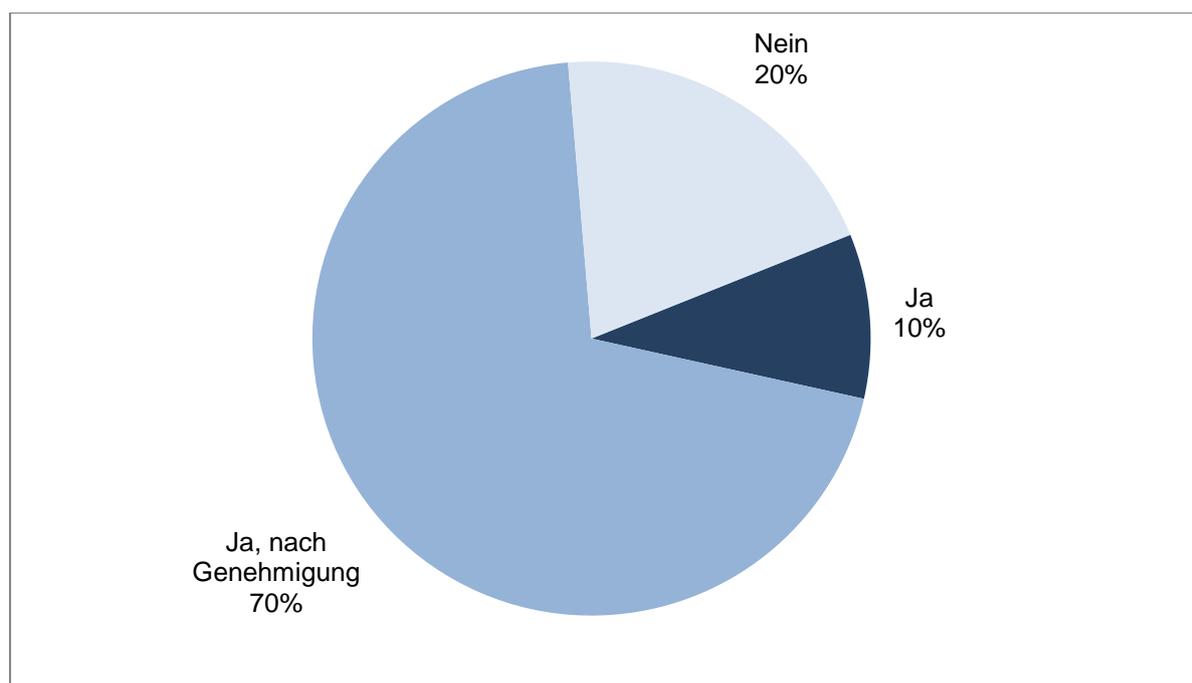


Abb. 16.1

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst häufiger als andere eine berufstypische Nebentätigkeit nach vorheriger Billigung durch den Dienstherrn ausüben dürfen (81% im Vergleich zu 64% in Architektur- / Planungsbüros bzw. 68% in der gewerblichen Wirtschaft). Angestellten in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft wird eine berufstypische Nebentätigkeit häufiger grundsätzlich untersagt (26% bzw. 21% im Vergleich zu 11% bei Angestellten im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 16.2).

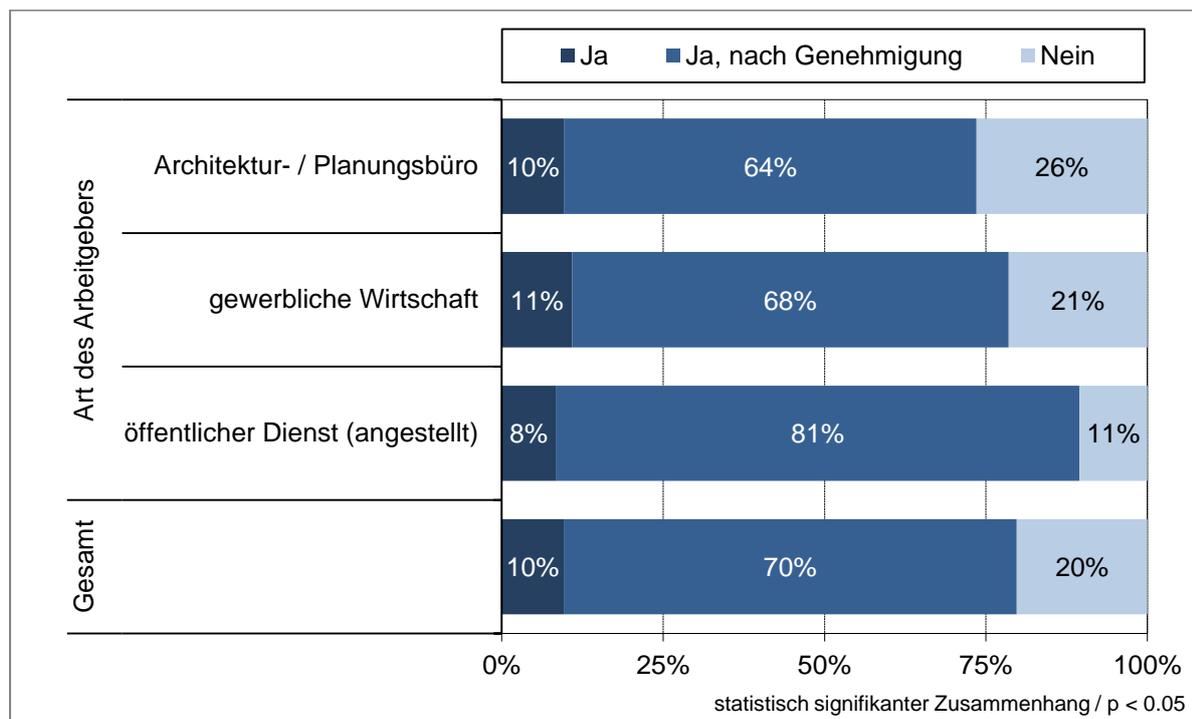


Abb. 16.2

Besteht die Möglichkeit zur Ausübung einer berufstypischen Nebentätigkeit, zeigt sich, dass einer solchen Nebentätigkeit signifikant häufiger nachgegangen wird, wenn dies ohne vorherige Genehmigung durch den Arbeitgeber / Dienstherrn möglich ist (vgl. Abb. 16.5, Seite 30).

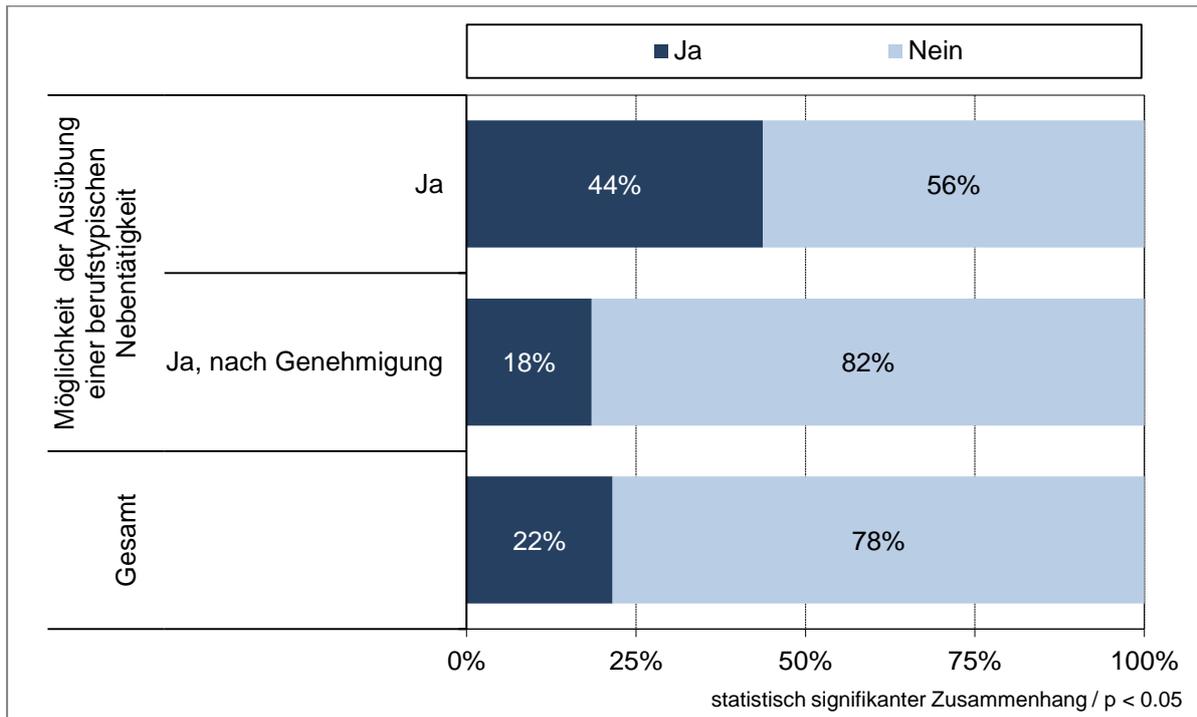


Abb. 16.5

2.17. Berufliche Fort- und Weiterbildung

97% der Befragten geben an, in den der Befragung vorausgegangenen zwei Jahren an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen zu haben. Bei Angestellten aus dem öffentlichen Dienst liegt dieser Anteil mit 99% signifikant über dem der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (96%) oder in Architektur- und Planungsbüros (95%; vgl. Abb. 17.2).

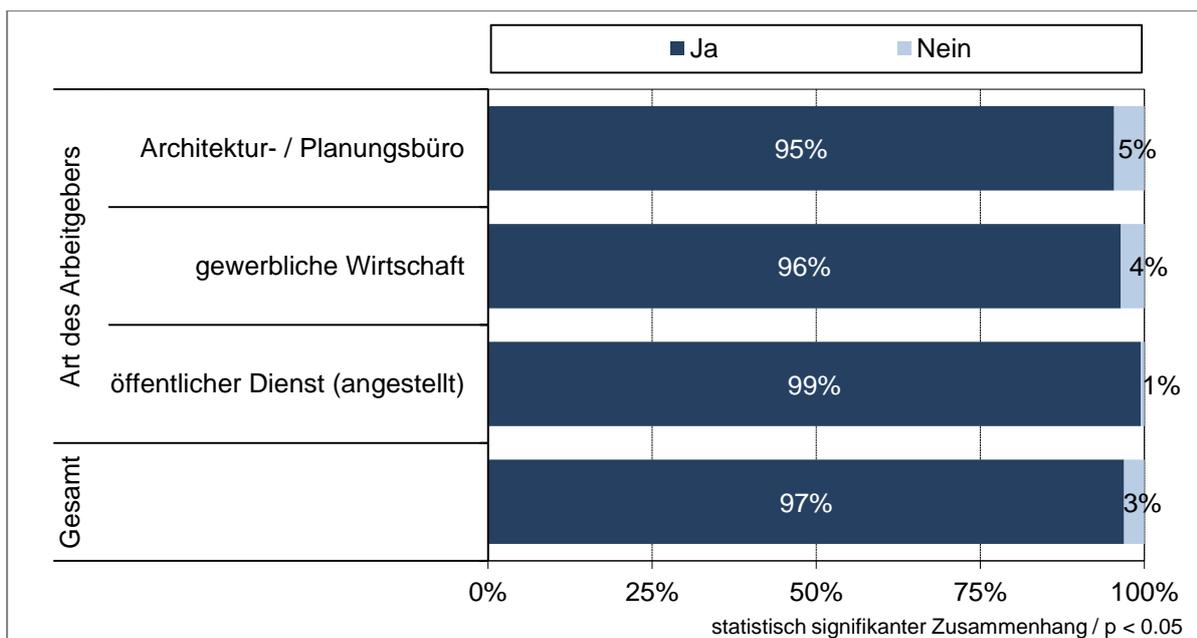


Abb. 17.2

Differenziert nach Bundesländern wird deutlich, dass Angestellte in Ländern mit Fortbildungspflicht deutlich häufiger an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen als Angestellte aus Ländern, in denen eine solche Verpflichtung nicht besteht.

Die Mehrheit der Angestellten wird für Fortbildungsveranstaltungen unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (85%). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros werden zum Zweck der Fortbildung signifikant seltener unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (78%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (86%) oder im öffentlichen Dienst (94%, vgl. Abb. 17.4).

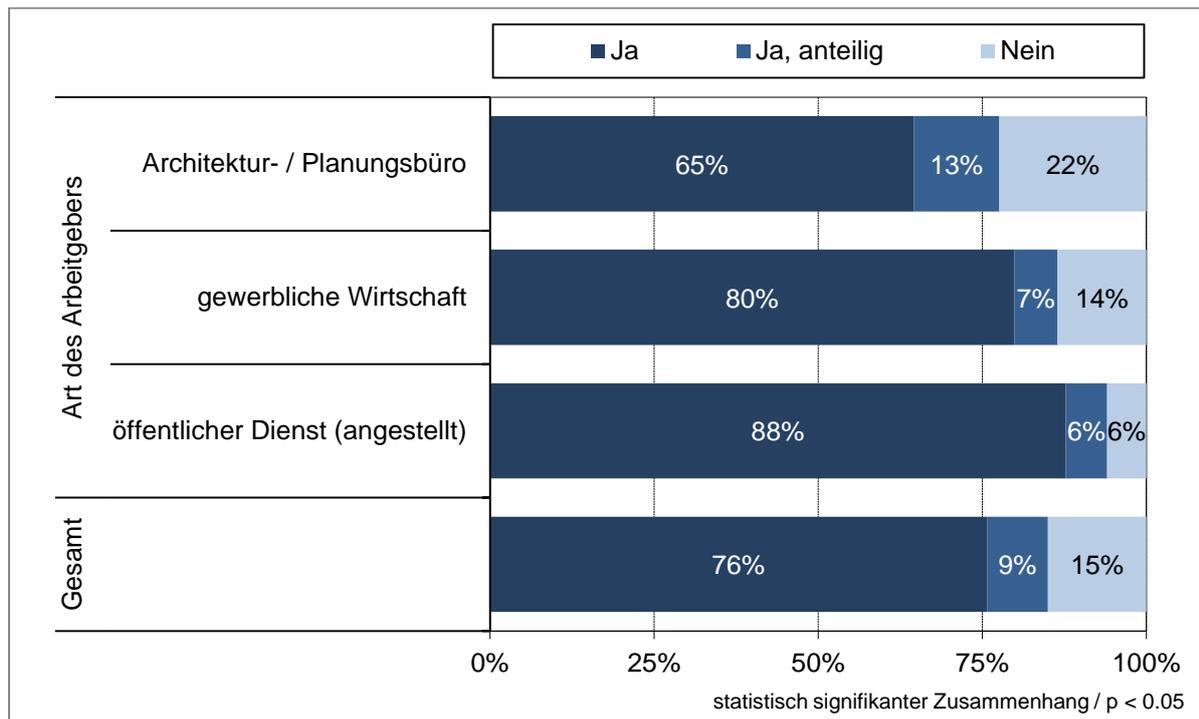


Abb. 17.4

Der gleiche Zusammenhang ist für die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber zu verzeichnen: Insgesamt übernehmen 71% der Arbeitgeber (anteilig) die Kosten für Fortbildungsveranstaltungen. In Architektur- und Planungsbüros fällt dieser Anteil mit 54% signifikant geringer aus als in der gewerblichen Wirtschaft (78%) oder im öffentlichen Dienst (90%, vgl. Abb. 17.6, Seite 32).

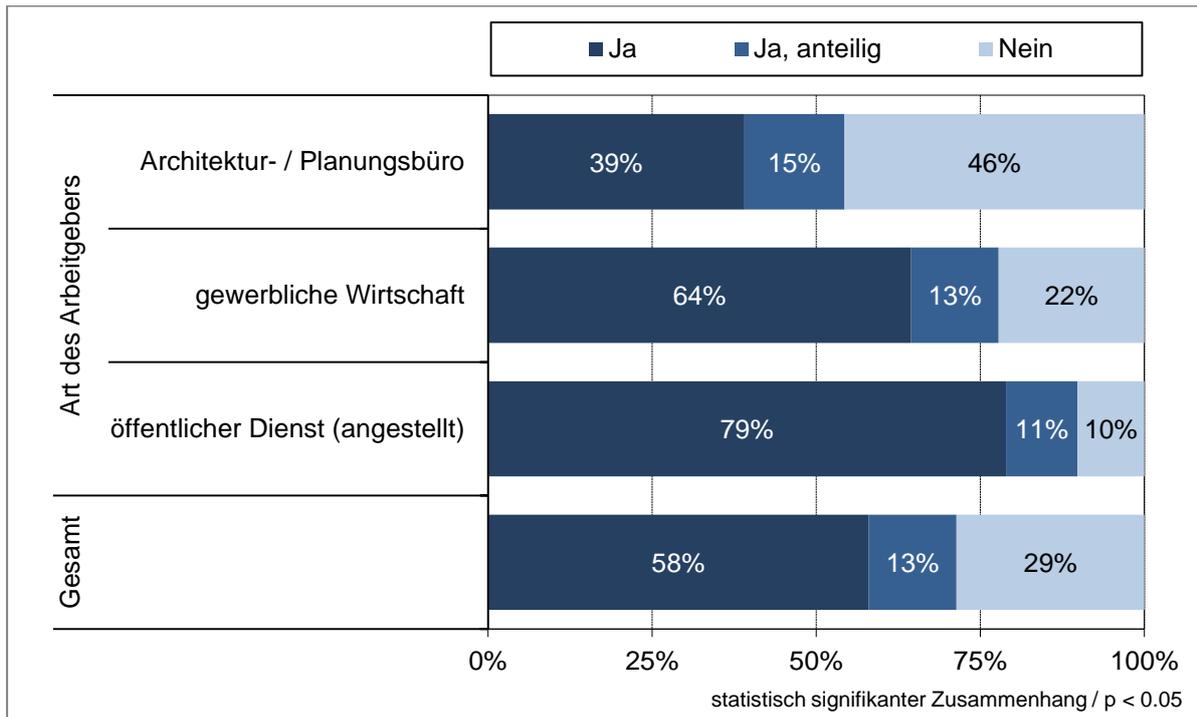


Abb. 17.6

2.18. Berufsständisches Engagement

Mit 78% ist der weit überwiegenden Mehrheit der Angestellten nicht bekannt, ob ihr Arbeitgeber sie zum Zweck berufsständischen Engagements in der Architektenkammer oder einem Berufsverband unter Fortzahlung des Gehalts sowie ohne Anrechnung von Urlaubstagen freistellen würde (vgl. Abb. 18.1).

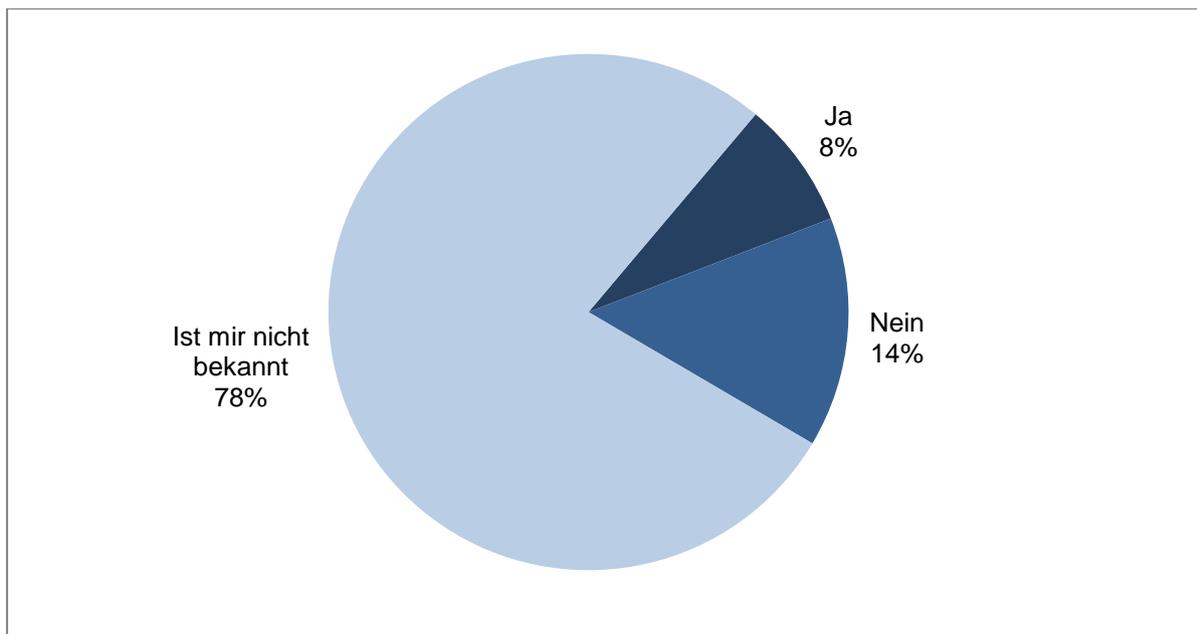


Abb. 18.1

Bei 8% der Befragten besteht diese Möglichkeit, bei 14% der Angestellten nicht.

2.19. Altersvorsorge

Die am häufigsten genutzte Form der Altersvorsorge ist das Berufsständische Versorgungswerk (98%). Mit deutlichem Abstand folgen die Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes (25%), die Betriebliche Zusatzversicherung (Rente; 22%) sowie die gesetzliche Rentenversicherung (12%; vgl. Abb. 19.1).

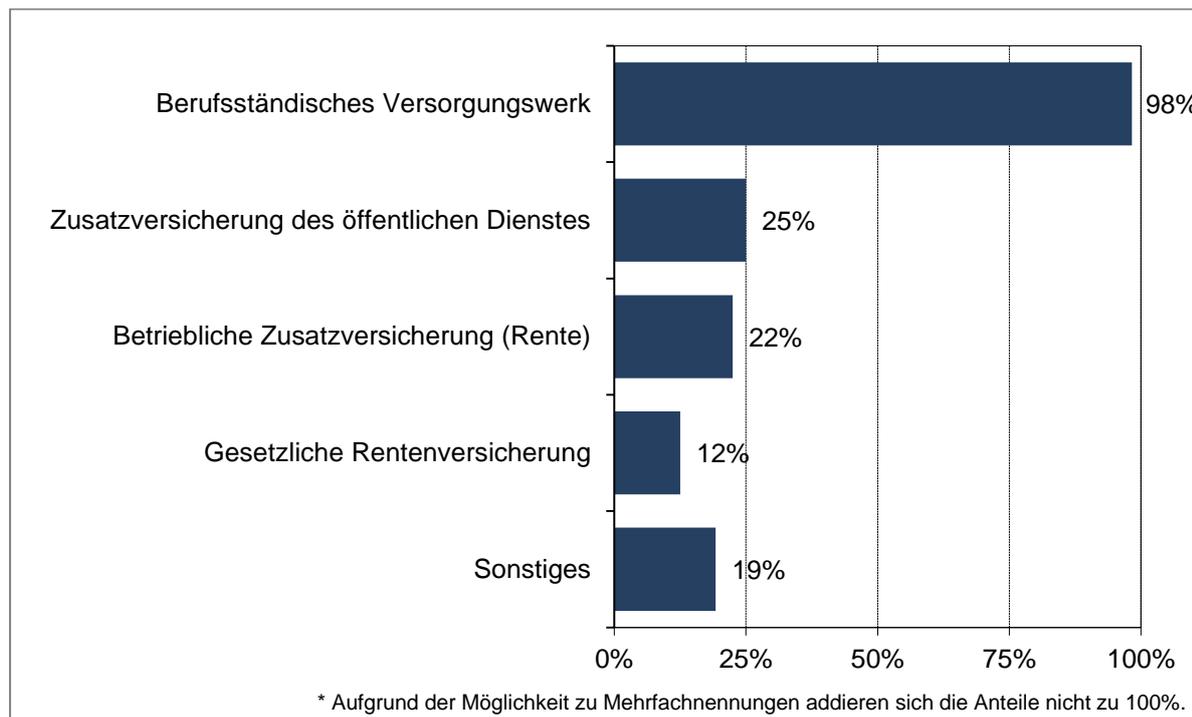


Abb. 19.1

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft ihre Altersvorsorge aus dem Berufsständischen Versorgungswerk häufiger mit einer betrieblichen Zusatzversicherung ergänzen (39% im Vergleich zu 19% bei Angestellten in Architektur- und Planungsbüros und 15% bei Angestellten im öffentlichen Dienst). Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen für die Altersvorsorge mehrheitlich auch die Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes (vgl. Abb. 19.2, Seite 34).

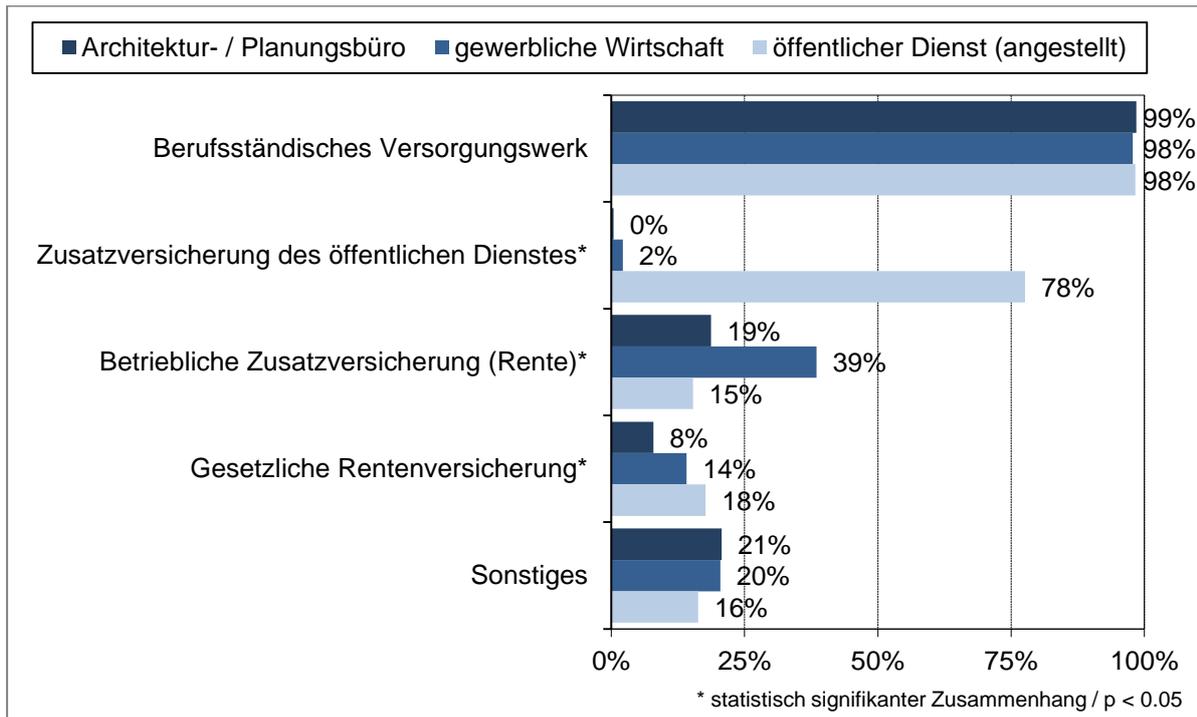


Abb. 19.2

2.20. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für 45% der Befragten ein Thema mit persönlicher Relevanz (vgl. Abb. 20.1),

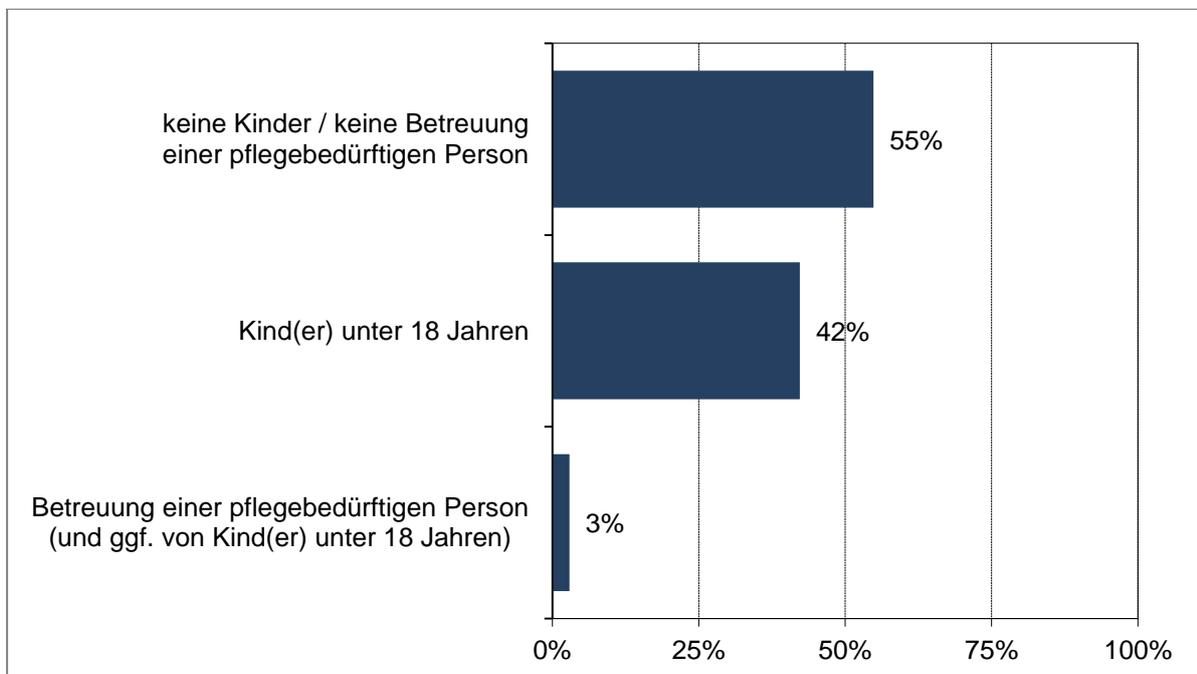


Abb. 20.1

da sie neben der beruflichen auch einer familiären Verpflichtung⁵ nachkommen müssen. 26% der Kammermitglieder haben in der Vergangenheit ihre berufliche Laufbahn einmal oder mehrmals unterbrochen, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Dies ist bei den weiblichen Befragten signifikant häufiger der Fall als bei ihren männlichen Kollegen (41% im Vergleich zu 15%). Zusätzlich fällt die Unterbrechung bei den weiblichen Kammermitgliedern mit durchschnittlich 23 Monaten (Median) signifikant länger aus als bei den Männern mit 3 Monaten (Median; vgl. Tab. 20.1, Seite 34).

	Gesamt	Geschlecht	
		weiblich	männlich
Nein	74%	59%	85%
Ja, bis zu 12 Monate	13%	12%	14%
Ja, länger als 12 Monate	13%	29%	1%
arith. Mittel (Monate)	22,0	30,0	7,5
Median (Monate)	12,0	23,0	3,0

Tab. 20.1

Auf die Frage, welche Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von der jeweiligen Arbeitsstelle angeboten werden, gibt ein Drittel der befragten Kammermitglieder (70%) an, ihr Arbeitgeber biete eine Gleitzeit-Regelung⁶ an. 50% der Befragten arbeiten in einem Büro, einem Unternehmen oder einer Behörde, die die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit bieten. 29% der angestellten Kammermitglieder ist es möglich, aus dem Home-Office zu arbeiten. 13% hätten an ihrer Arbeitsstelle grundsätzlich die Möglichkeit, ein (Jahres-)Arbeitszeitkonto⁷ zu führen und 8% der Befragten sind bei Arbeitgebern tätig, die ein gehaltsfreies Sabbatjahr⁸ anbieten (vgl. Abb. 20.3, Seite 36).

⁵ Unter familiären Verpflichtungen wird im Folgenden die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und / oder die Betreuung einer pflegebedürftigen Person verstanden.

⁶ Gleitzeit ist eine Form der Arbeitszeitregelung, bei der Anfang und Ende der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen frei gewählt werden können.

⁷ Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit eignen sich insbesondere für Projektarbeit mit unregelmäßigem Arbeitsaufkommen. Der Arbeitnehmer arbeitet je nach Bedarf mehr oder weniger mit dem Ziel, sein Arbeitszeitkonto über einen gewissen Zeitraum (i. d. R. monats- oder jahresweise) auf der vereinbarten Arbeitsstundenzahl zu halten.

⁸ Ein Sabbatjahr umfasst eine 3- bis 12-monatige (oder auch längere) Auszeit von der Arbeit.

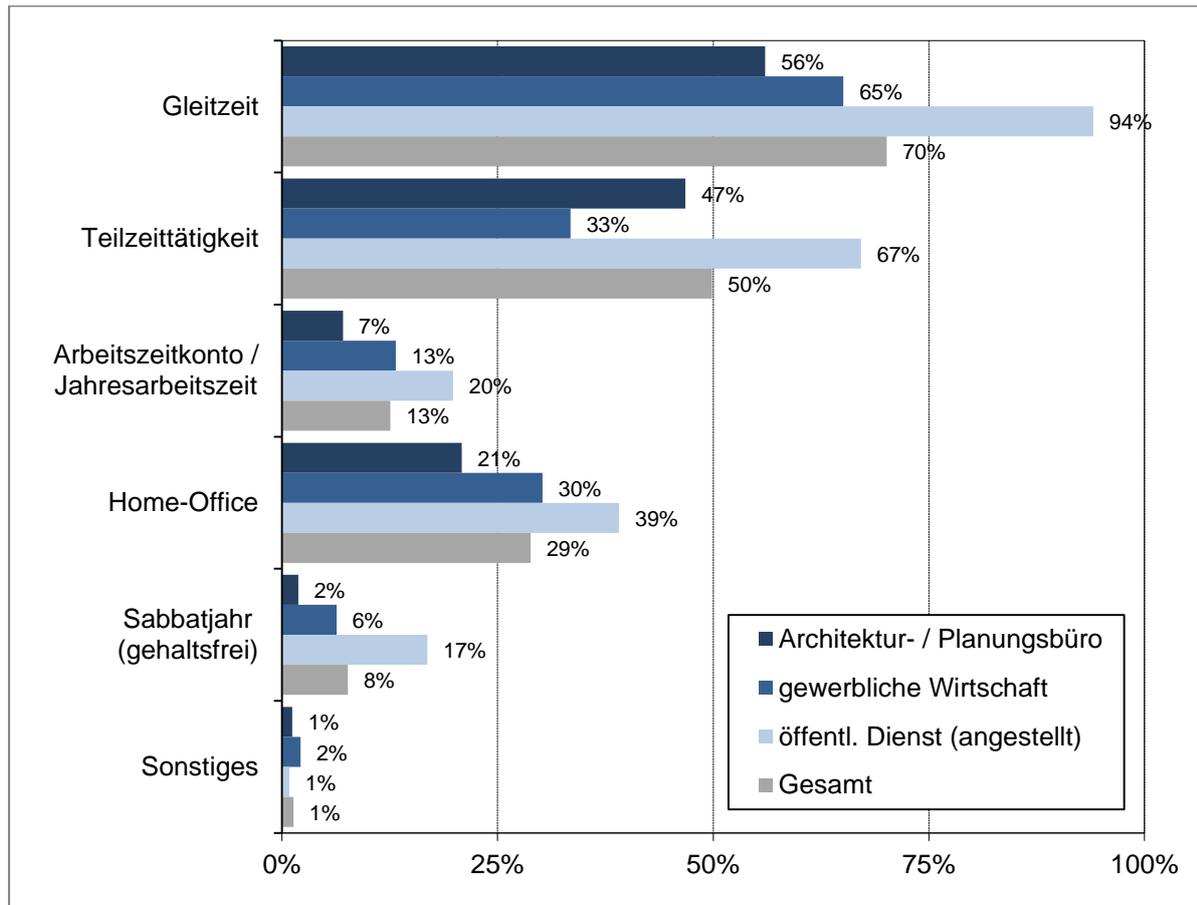


Abb. 20.3

Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst deutlich mehr Möglichkeiten zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben als die übrigen Befragten. Alle genannten Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden im öffentlichen Dienst häufiger angeboten als in der gewerblichen Wirtschaft oder in Architektur- und Planungsbüros (vgl. Abb. 20.3).

Insgesamt 72% der Befragten, denen Modelle zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung durch ihren Arbeitgeber angeboten werden, nehmen diese auch in Anspruch. Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen dieses Angebot mit 90% besonders häufig, gefolgt von Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (68%). Im Vergleich am seltensten werden bestehende Angebote zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Angestellten in Architektur- und Planungsbüros genutzt (62%).

Unabhängig vom Arbeitgeber werden Gleitzeit, das (Jahres-)Arbeitszeitkonto und das Home-Office – sofern angeboten – am häufigsten genutzt. In der gewerblichen Wirtschaft wird überdurchschnittlich häufig das Home-Office in Anspruch genommen (66% gegenüber 56% in Architektur- und Planungsbüros und 24% im öffentlichen Dienst). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros machen überdurchschnittlich häufig von einem Arbeitszeitkonto bzw. von Jahresarbeitszeit, von einer Teilzeittätigkeit und von einer Eltern- / Pflegezeit Gebrauch (vgl. Abb. 20.5, Seite 37).

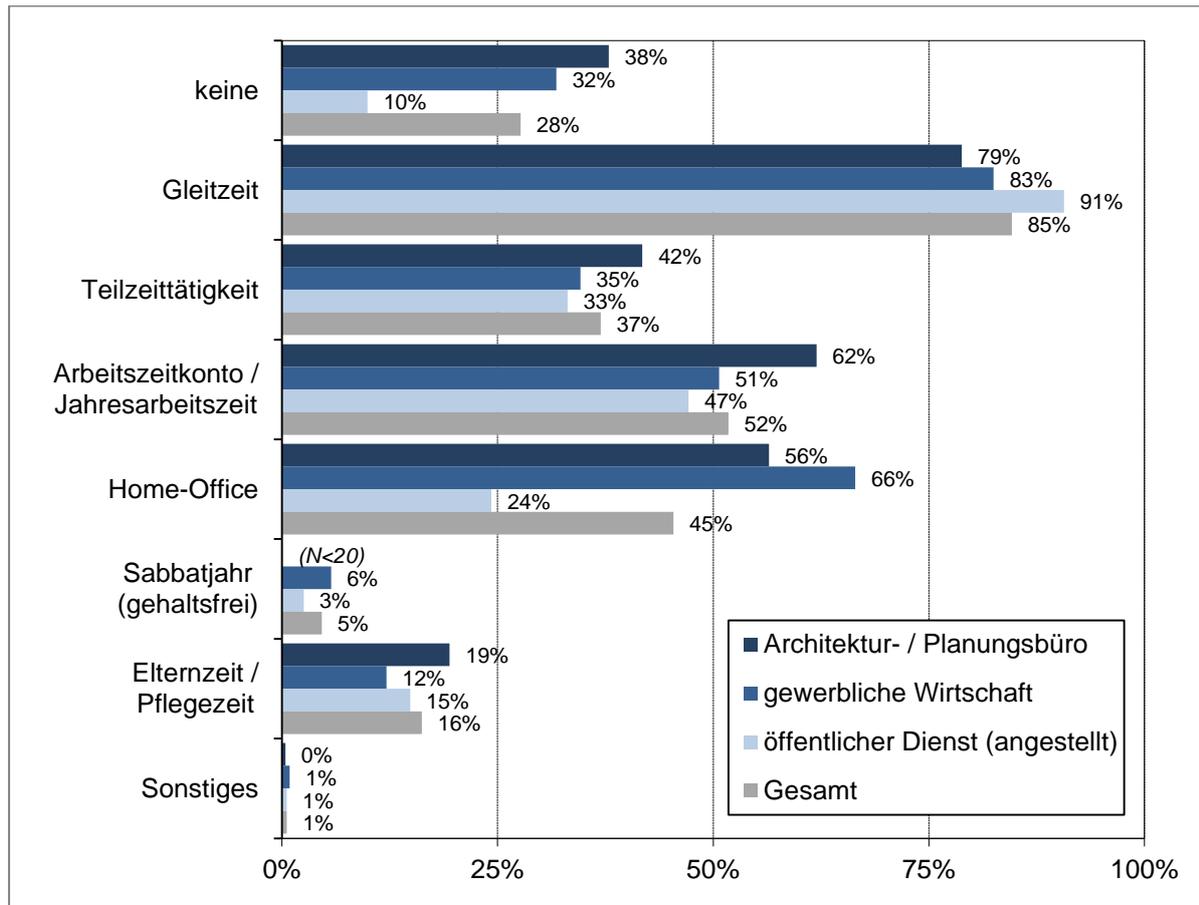


Abb. 20.5

Neben Angeboten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung können Arbeitgeber noch verschiedene andere Maßnahmen anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Im Rahmen der diesjährigen Befragung wurde gefragt nach der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei der Terminplanung (auswärtige Termine, berufliche Reisen), der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern bei der Urlaubsplanung, der Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern, einer Notfallbetreuung von Kindern bei Ausfall der regulären Betreuung (Tagesmutter / Kindergarten / Schule) sowie dem Angebot einer eigenen Kinderbetreuung (Betriebskindergarten o. ä.). 85% der befragten Kammermitglieder geben an, ihr Arbeitgeber habe eine oder mehrere der vorgenannten Maßnahmen umgesetzt. Auch in diesem Zusammenhang bietet der öffentliche Dienst seinen Arbeitnehmern am häufigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (91% gegenüber 81% in Architektur- / Planungsbüros und 83% in der gewerblichen Wirtschaft; vgl. Abb. 20.7, Seite 38).

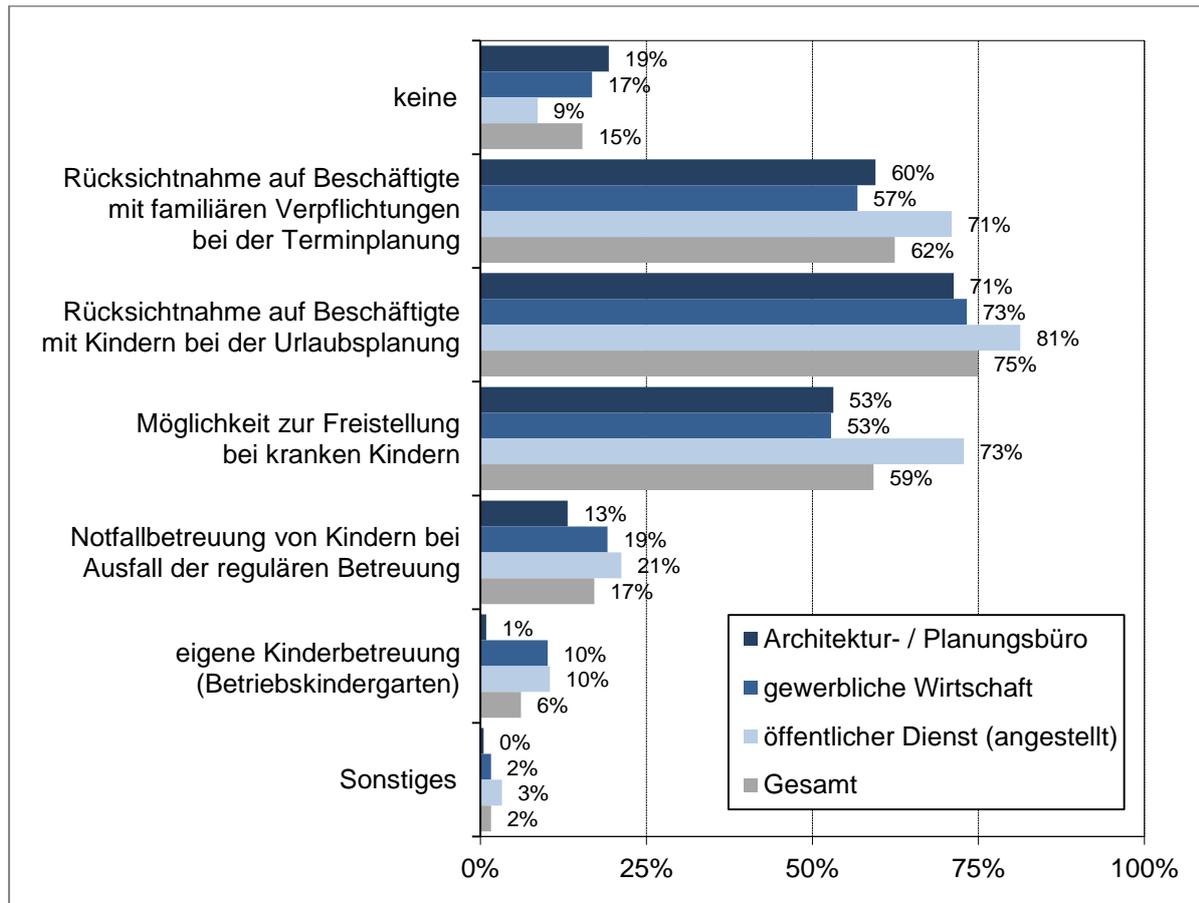


Abb. 20.7

Mehrheitlich praktiziert wird insgesamt die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei Urlaubsplanung (75%) und Terminplanung (62%) sowie die Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern (59%). Angestellten im öffentlichen Dienst werden die genannten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchweg häufiger angeboten als ihren Kollegen in Architektur- und Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft (vgl. Abb. 20.7).

Im Anschluss an die Fragen zu konkreten Arbeitszeitmodellen / Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden die Befragten um eine Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers anhand der folgenden Statements gebeten:

- „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bewusst gefördert (z.B. durch entsprechende Maßnahmen).“
- „Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) werden weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.“
- „Für Männer ist es schwieriger als für Frauen, die vorhandenen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen.“
- „Eine „Babypause“ bringt keine beruflichen Nachteile mit sich.“

41% aller Befragten stimmen der Aussage „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bewusst gefördert“ (eher) zu, 29% stimmen dieser Aussage teils, teils zu und 30% geben an, diese Aussage treffe (eher) nicht zu. Angestellte im öffentlichen Dienst antworten deutlich häufiger (eher) zustimmend (58%) als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (32%) und Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (36%). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros und in der gewerblichen Wirtschaft bezeichnen diese Aussage demgegenüber besonders häufig als (eher) unzutreffend (40% bzw. 33% im Vergleich zu 14% der Angestellten im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 20.9).

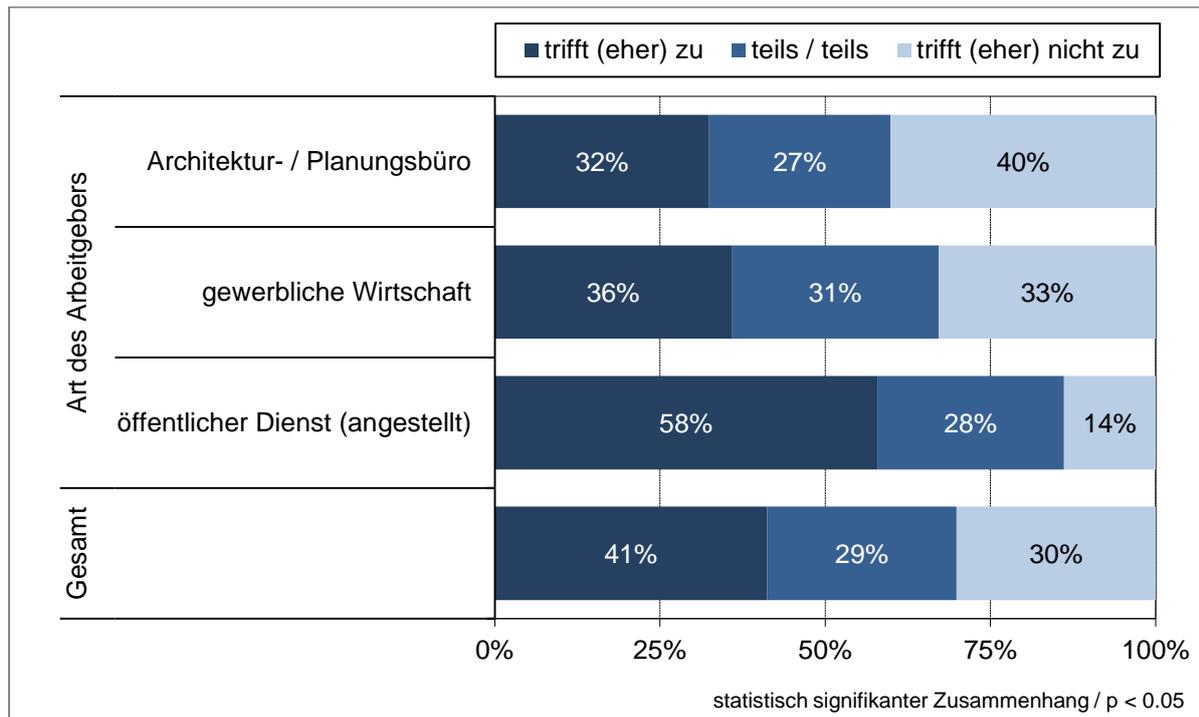


Abb. 20.9

Bei gesonderter Betrachtung der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros zeigt sich, dass sich das Vorhandensein familiärer Verpflichtungen offensichtlich positiv auf die Beurteilung der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Arbeitgeber auswirkt. Nach Meinung von 37% der Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen trifft die Aussage, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde durch den Arbeitgeber bewusst gefördert, (eher) zu. In der Gruppe der Befragten ohne familiäre Verpflichtungen fällt der Vergleichsanteil mit 28% signifikant geringer aus (vgl. Abb. 20.10, Seite 40).

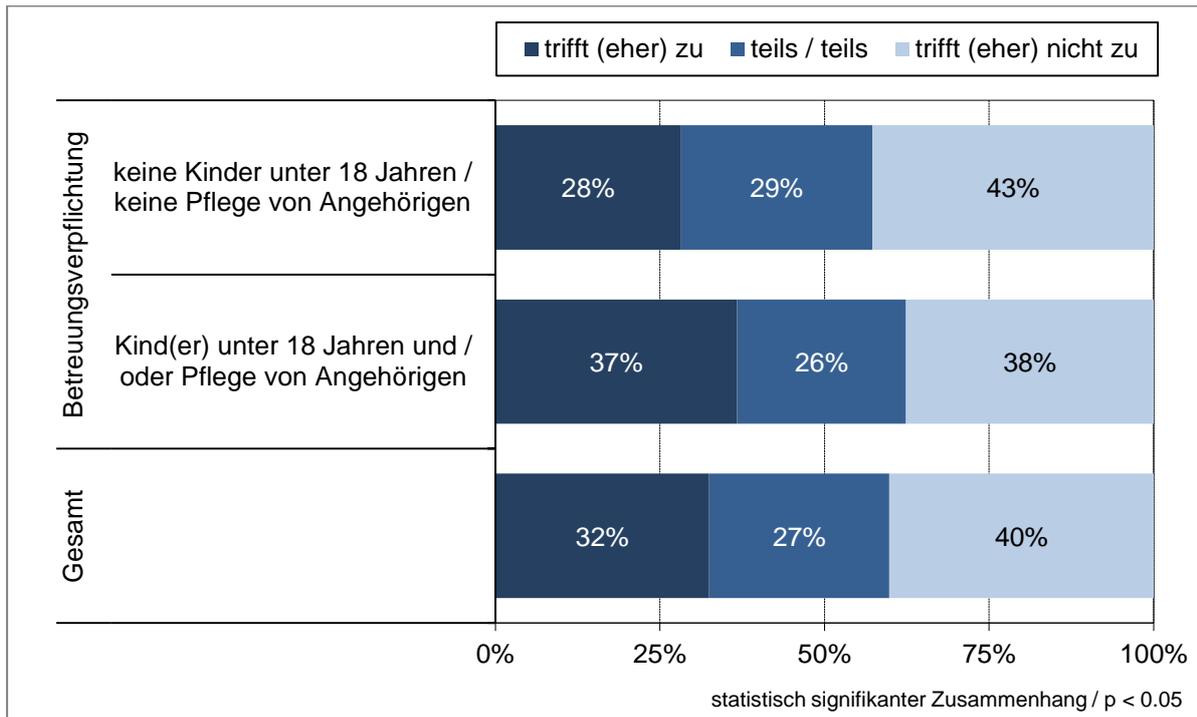


Abb. 20.10

Der überwiegende Anteil der Befragten bezeichnet die Aussage „Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) werden weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen“ als (eher) unzutreffend (67%). Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (73%) und im öffentlichen Dienst (70%) lehnen diese Aussage häufiger (eher) ab als Angestellte in Planungs- und Architekturbüros (63%;vgl. Abb. 20.12).

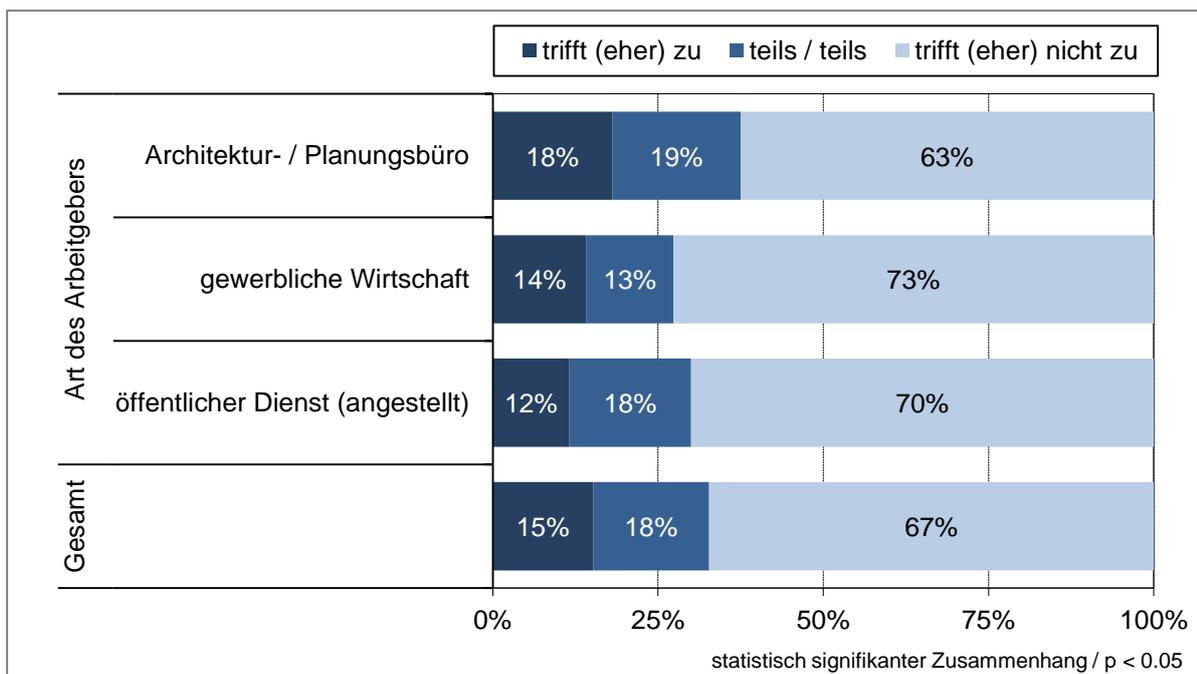


Abb. 20.12

Das Statement „Für Männer ist es schwieriger als für Frauen, die vorhandenen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen“ trifft nach Meinung von 27% aller Befragten (eher) zu, 17% geben an, dass diese Aussage teils, teils zutrefte und 56% der Befragten sind der Meinung, sie treffe (eher) nicht zu. Besonders hoch ist der Anteil derer, die diese Aussage ablehnen, bei Angestellten im öffentlichen Dienst: 65% sind der Meinung, diese Aussage trifft (eher) nicht zu. (55% der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros, 47% der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft; vgl. Abb. 20.15).

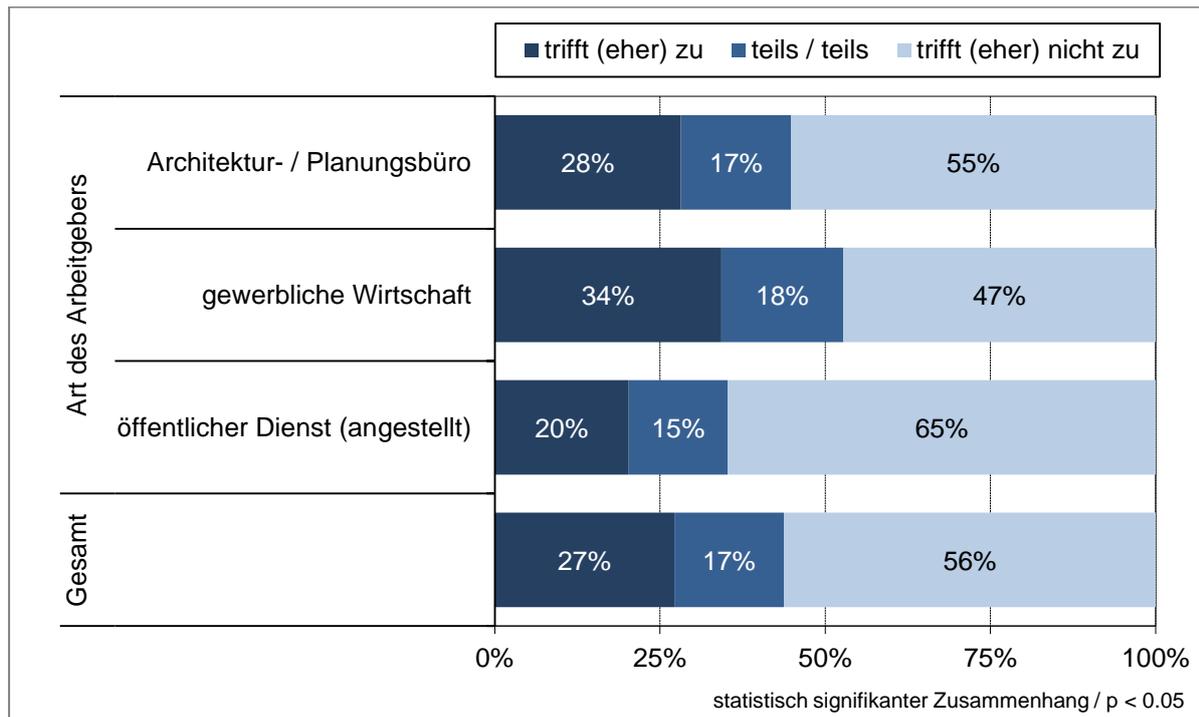


Abb. 20.15

Abschließend wurden alle Befragten gebeten, ihrer Arbeitsstelle eine Gesamtnote bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben. Insgesamt betrachtet bewerten 57% der Befragten ihre eigene Arbeitsstelle in diesem Punkt als sehr gut oder gut. 25% bewerten die eigene Arbeitsstelle als befriedigend und 18% als ausreichend oder mangelhaft. Die zufriedensten Angestellten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten im öffentlichen Dienst. Sie bewerten ihre eigene Arbeitsstelle signifikant häufiger mit sehr gut oder gut (71%) als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (49%) und in der gewerblichen Wirtschaft (51%). Die Noten ausreichend und mangelhaft vergeben 24% der Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros, 19% der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, aber nur 9% der Angestellten im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 20.20, Seite 42).

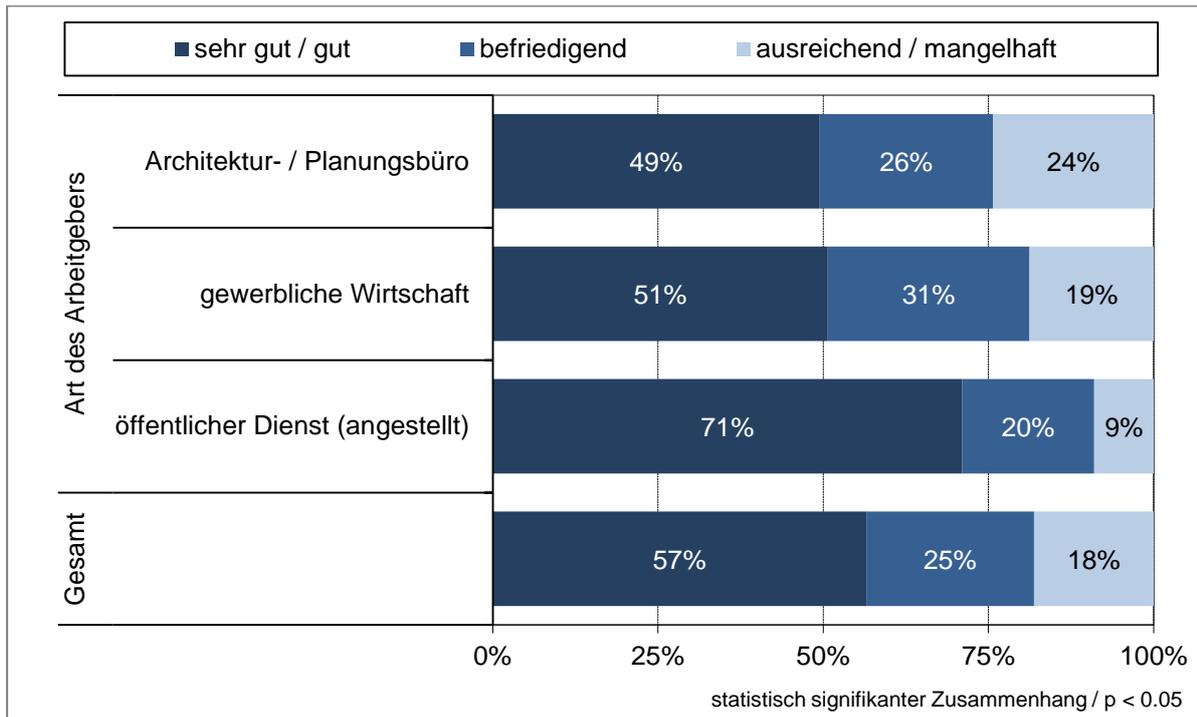


Abb. 20.20

Bei gesonderter Betrachtung der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros zeigt sich, dass Befragte mit familiären Verpflichtungen ihre Arbeitsstelle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf signifikant besser bewerten als Kollegen ohne familiäre Verpflichtungen. 56% der Angestellten mit familiären Verpflichtungen vergeben die Noten sehr gut oder gut gegenüber 43% Kollegen ohne familiäre Verpflichtungen. Ausreichend und mangelhaft vergeben 29% der Angestellten ohne familiäre Verpflichtung, aber jeder fünfte Kollege mit familiären Verpflichtungen (20%; vgl. Abb. 20.22).

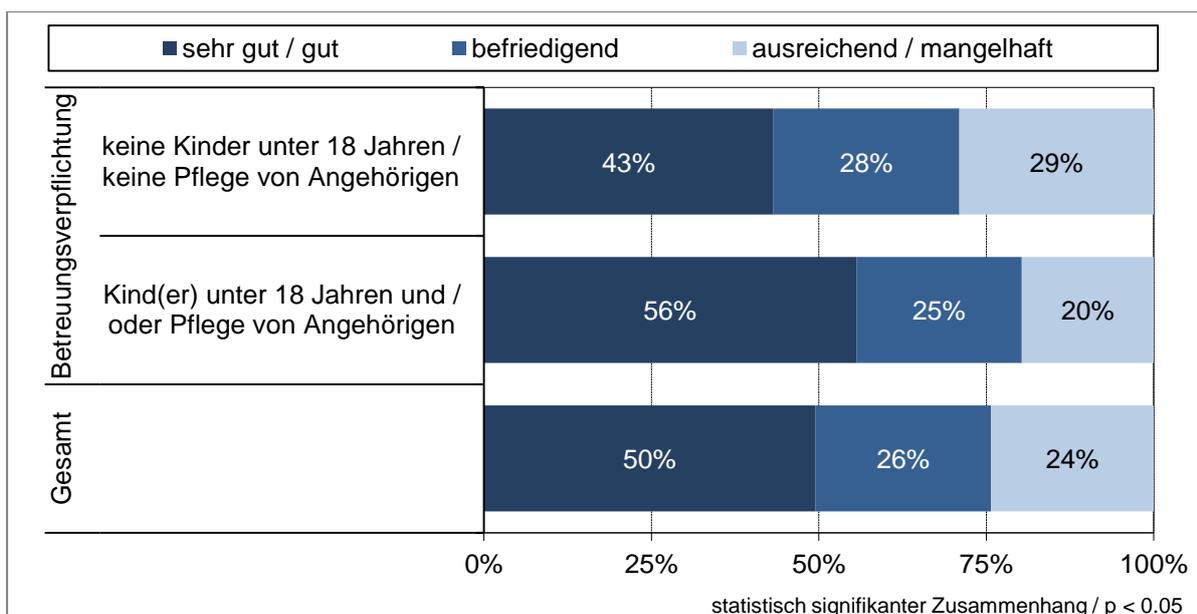


Abb. 20.22

2.21. Einstellung zu Bürogründung / -übernahme

2015 wurden die abhängig Beschäftigten erstmals danach gefragt, ob sie schon einmal in Erwägung gezogen haben, sich selbstständig zu machen. 3% der Befragten bejahen diese Frage und geben an, eine selbstständige Tätigkeit gezielt anzustreben. 23% ziehen eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung, haben aber keine konkreten Pläne. Für 45% der Befragten kommt eine selbstständige Tätigkeit derzeit nicht in Frage (vgl. Abb. 21.1).

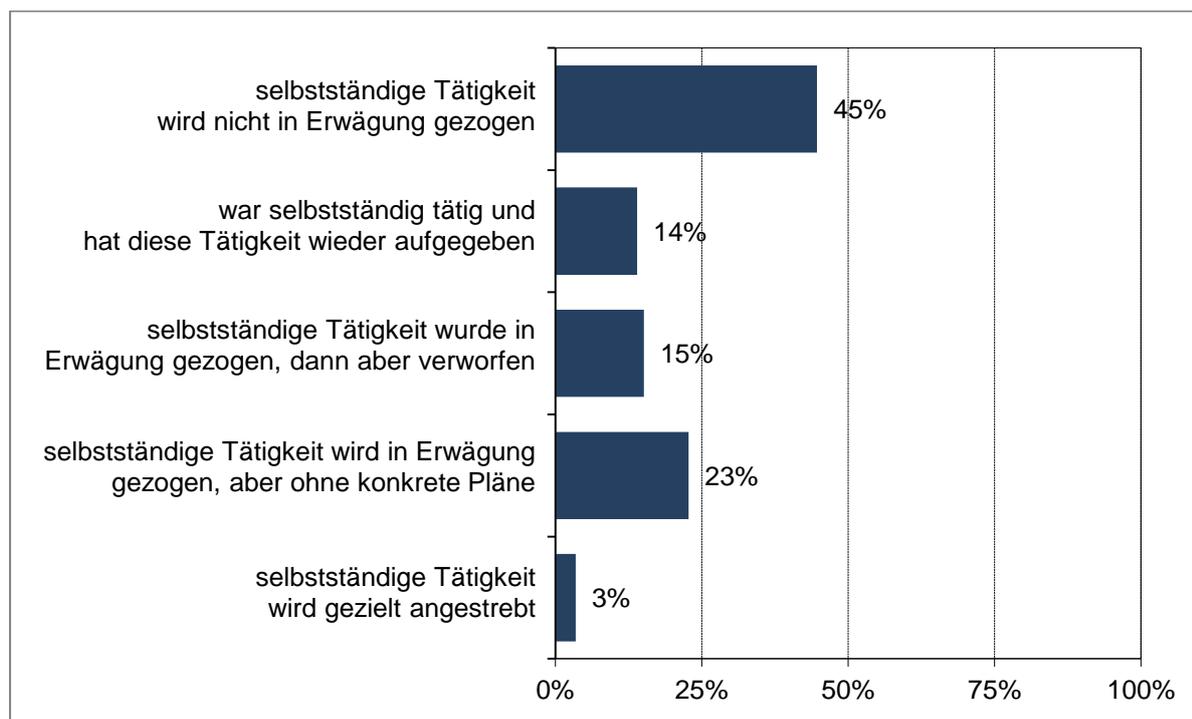


Abb. 21.1

Die übrigen Befragten haben entweder eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung gezogen, den Gedanken daran dann aber wieder verworfen, oder waren bereits selbstständig tätig, haben diese Tätigkeit aber wieder aufgegeben. Vor allem Befragte, die noch am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, streben gezielt eine selbstständige Tätigkeit an oder ziehen sie zumindest in Erwägung (vgl. Abb. 21.2, Seite 44).

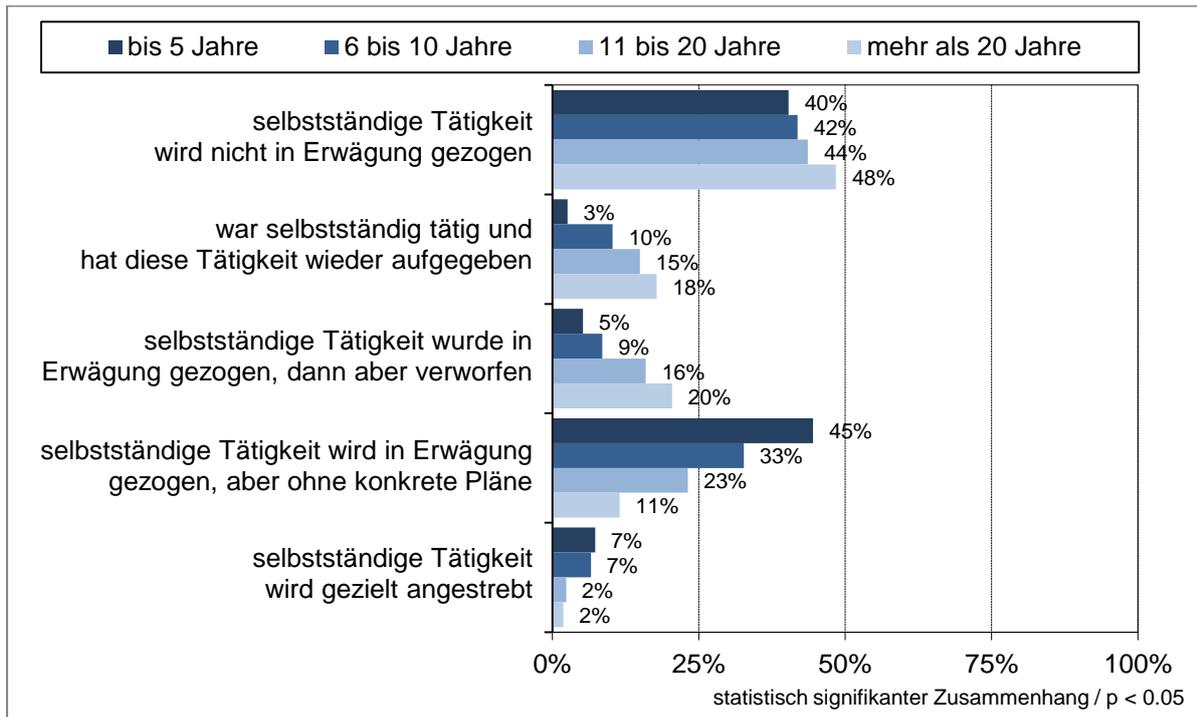


Abb. 21.2

Männliche Befragte ziehen eine selbstständige Tätigkeit häufiger theoretisch in Erwägung als weibliche Befragte (24% der Männer im Vergleich zu 20% der weiblichen Befragten) oder streben sie gezielt an (4% gegenüber 3%). Frauen geben demgegenüber deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen an, eine selbstständige Tätigkeit nicht anzustreben (54% gegenüber 39%; vgl. Abb. 21.3).

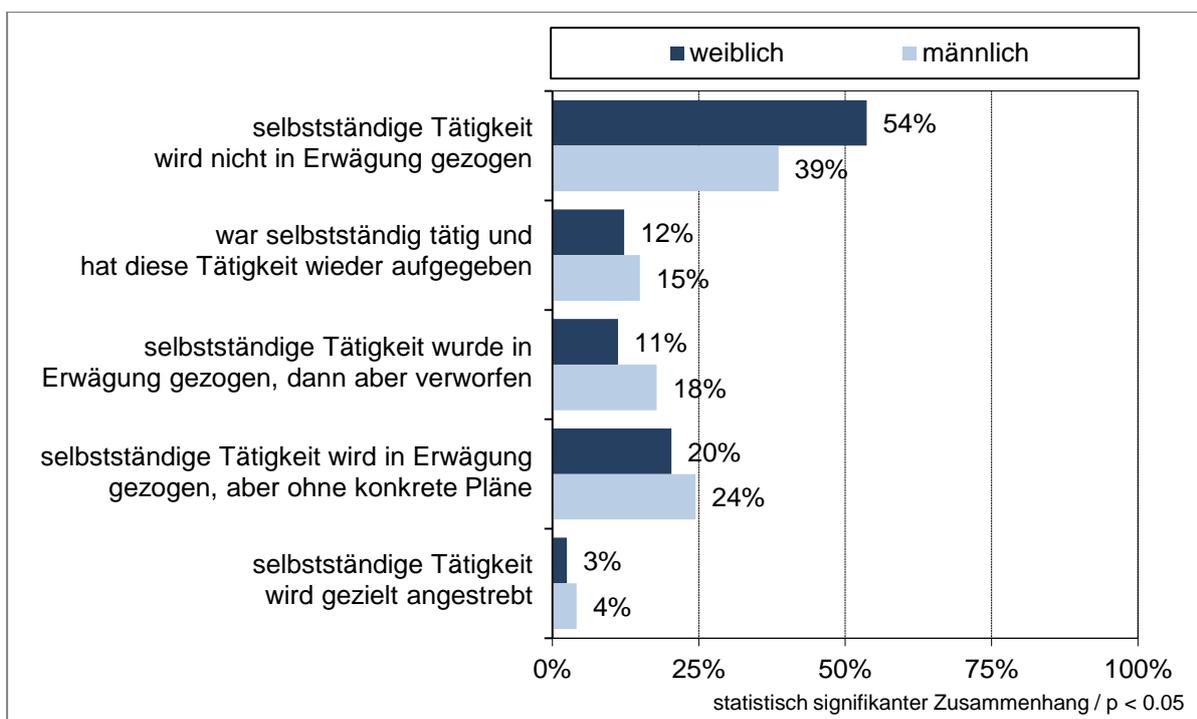


Abb. 21.3

Die Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit nicht erwägen, wurden nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt. Die am häufigsten genannten Gründe sind ein zu hohes finanzielles Risiko (62%), die Sorge vor einer unsicheren Auftragslage (17%), eine vermutete Unvereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie und die Sorge vor einer zu hohen Arbeitsbelastung (jeweils 15%; vgl. Abb. 21.4).

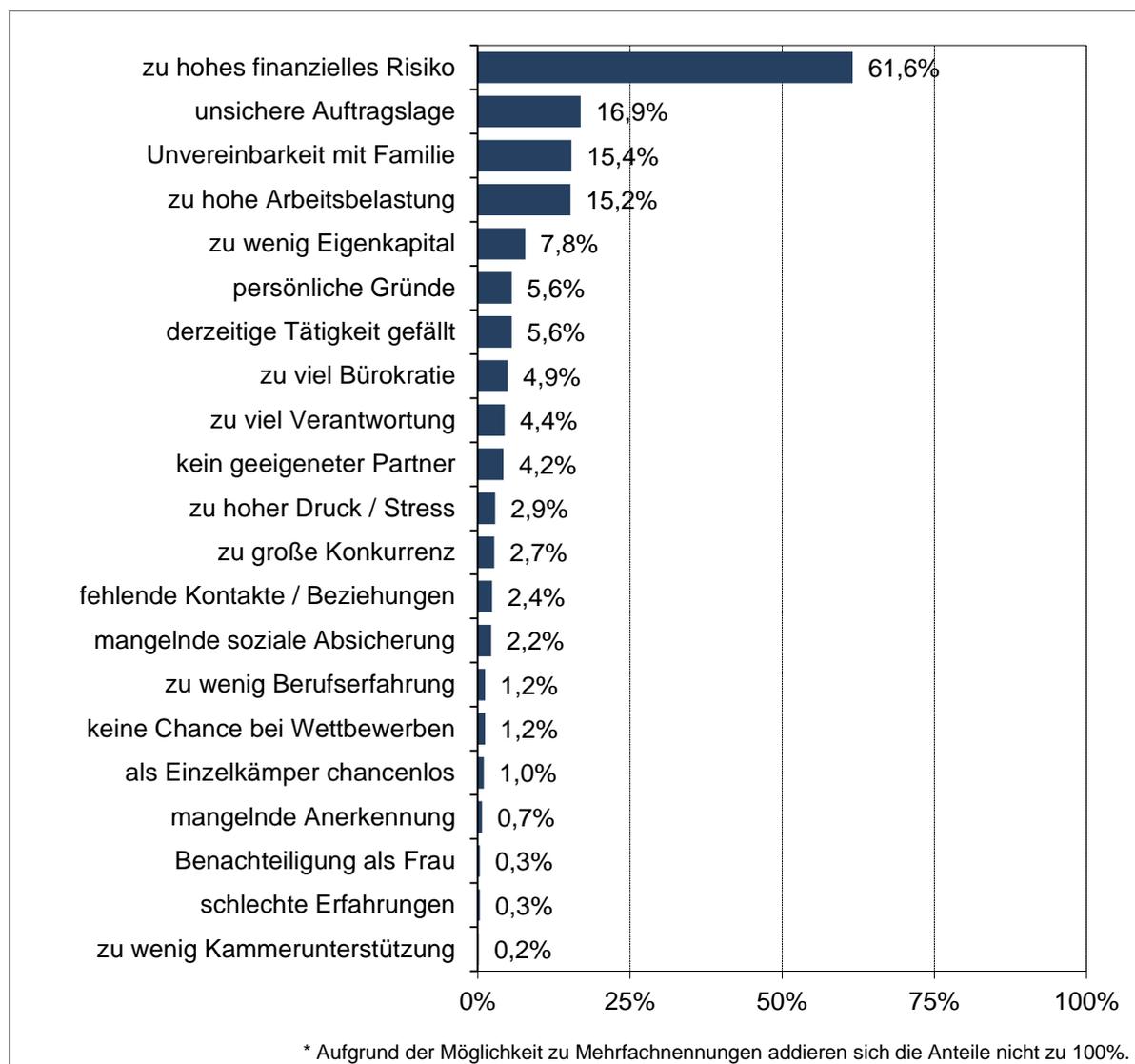


Abb. 21.4

21% der Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit gezielt anstreben oder zumindest in Erwägung ziehen, möchten ein eigenes Büro gründen. 14% möchten ein bestehendes Büro übernehmen und 65% haben in dieser Frage keine eindeutige Präferenz (vgl. Abb. 21.5, Seite 46).

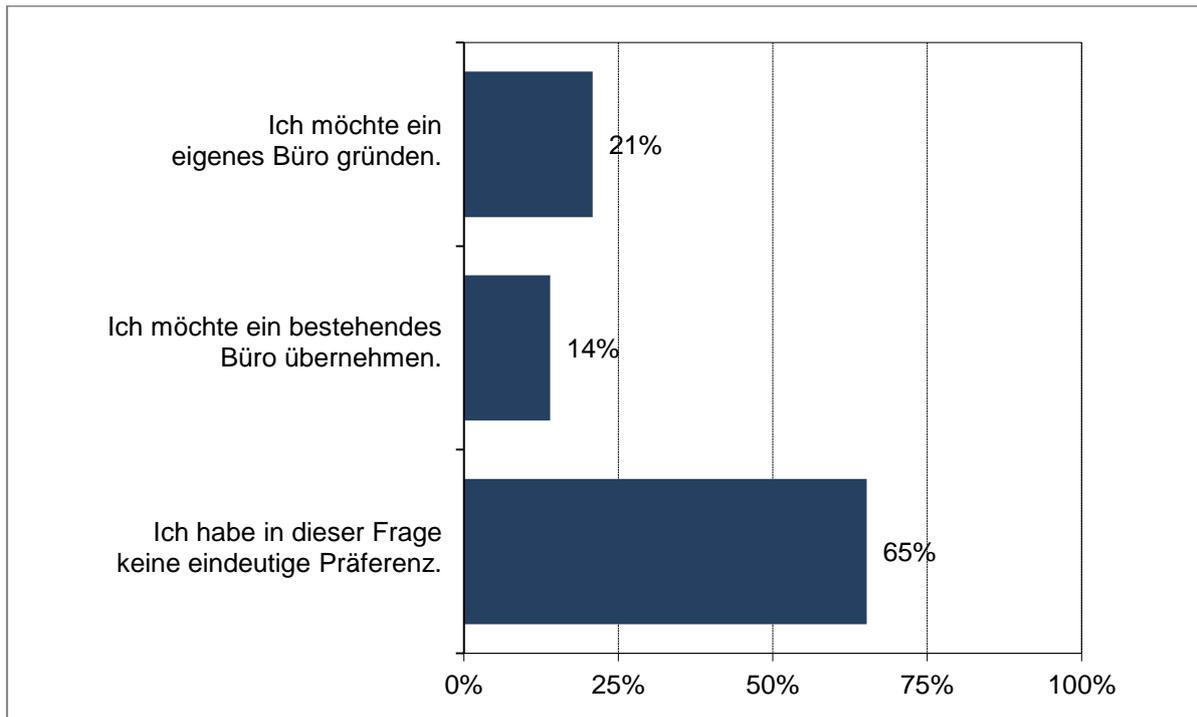


Abb. 21.5

Hierbei fällt auf, dass Befragte, die eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung ziehen, aber noch keine konkreten Pläne haben, deutlich häufiger unentschlossen sind, ob sie ein eigenes Büro gründen oder ein bestehendes Büro übernehmen wollen (72% gegenüber 23% in der Teilgruppe derer, die gezielt auf eine Selbstständigkeit hinarbeiten; vgl. Abb. 21.6).

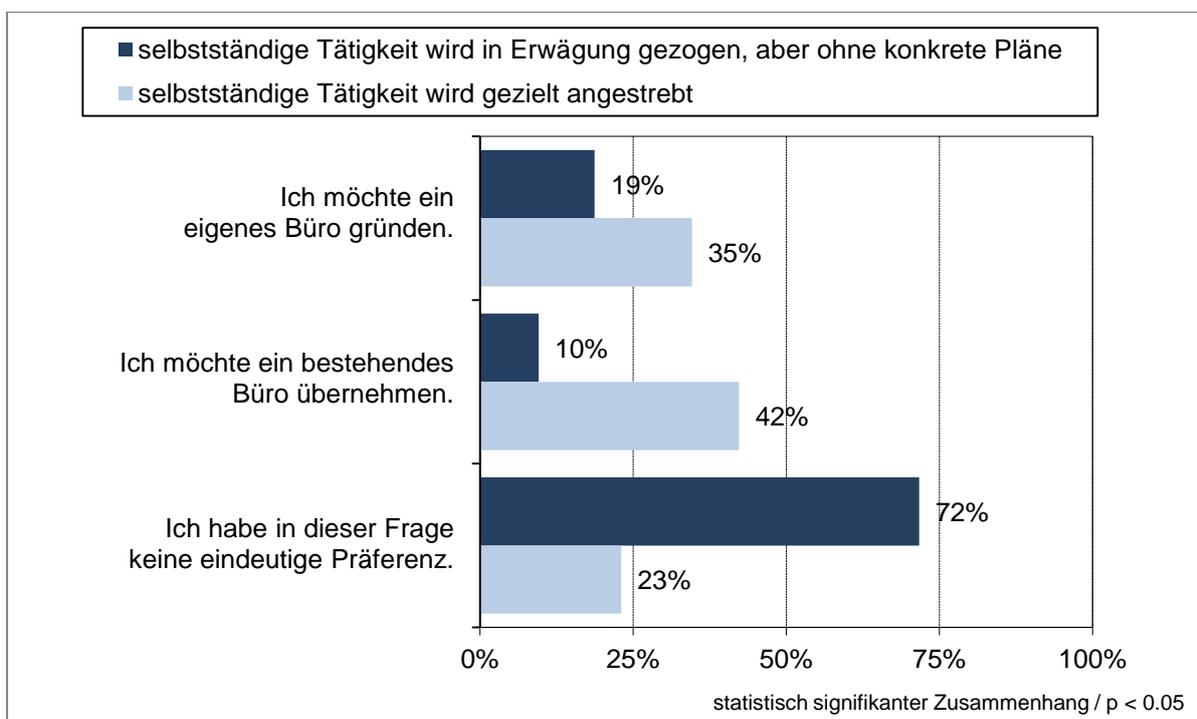


Abb. 21.6

Befragte, die eine Büroübernahme kategorisch ausschließen, wurden um eine Begründung dieser Entscheidung gebeten. 33% geben an, dass sie etwas Eigenes schaffen und nicht durch bereits bestehende Strukturen festgelegt sein wollen. Weitere Gründe sind ein zu hoher Preis (28%) und das Fehlen konkreter Angebote (13%; vgl. Abb. 21.7).

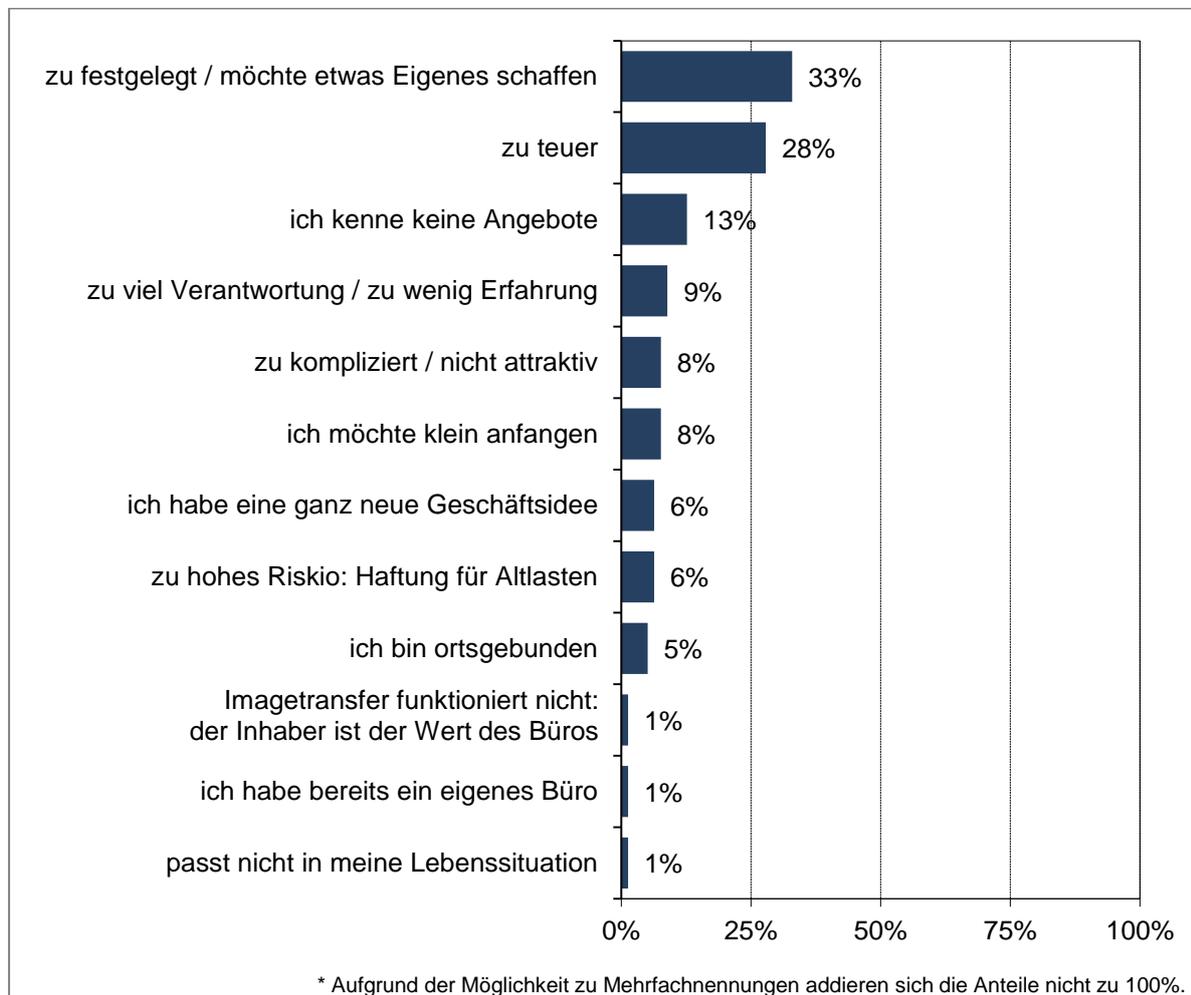


Abb. 21.7