



STRUKTUR- UND GEHALTSANALYSE DER ARCHITEKTEN UND PLANER 2018

REPRÄSENTATIVE BEFRAGUNG
DER KAMMERMITGLIEDER 2018
FÜR DAS BERICHTSJAHR 2017

INHALT

04	EINLEITUNG
06	ZENTRALE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER INHABER/ INNEN VON ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS
06	CHARAKTERISIERUNG DER BÜROS
06	Größe der Büros
08	Partnerstruktur
10	Personalstruktur
12	Entwicklung des Personalbestands
16	AUFTRAGSSTRUKTUR DER BÜROS
16	Neubau / Bestand
16	Auftraggeber
16	Regionale Verteilung
18	WIRTSCHAFTLICHE SITUATION DER BÜROS
18	Umsätze
20	Überschüsse
24	Auftragsbestand der Büros
26	Kalkulationsgrundlagen: Systematische Zeiterfassung und kalkulatorischer Stundensatz
28	ZENTRALE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTER KAMMERMITGLIEDER
28	RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT
28	Art der beruflichen Tätigkeit
30	Arbeitsvertrag
32	Zeitlicher Umfang der beruflichen Tätigkeit
34	Überstunden
38	Berufliche Fort- und Weiterbildung
40	VERGÜTUNG
40	Gehaltsentwicklung
42	Gehaltsunterschiede
44	Weitere Gehaltskomponenten
46	Gehaltsanpassung
46	Gehaltsentwicklung
48	BÜROGRÜNDUNG / BÜROÜBERNAHME
52	CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTENGROUPE
52	Altersstruktur und Geschlechterverhältnis
56	Akademische Ausbildung
60	Berufliche Fort- und Weiterbildung
60	Zeitlicher Umfang der beruflichen Tätigkeit



EINLEITUNG

04

Im Mai und Juni 2018 führten die Architektenkammern der Länder unter Federführung der Bundesarchitektenkammer eine Onlinebefragung der selbstständig tätigen und der abhängig beschäftigten Kammermitglieder aller Fachrichtungen durch.

Insgesamt wurden rund 101.000 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 15.753 Kammermitglieder beteiligten sich an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 15,5 Prozent.

Zentrale Inhalte der Befragung waren zum einen die Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeit der angestellt tätigen Kammermitglieder wie Arbeitszeiten, Überstundenregelungen, Gehälter und die berufliche Fort- und Weiterbildung. Zum anderen wurden die selbstständig tätigen Kammermitglieder zur Struktur und zur wirtschaftlichen Lage ihrer Büros befragt.

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über zentrale Ergebnisse der Befragung, deren Ergebnisse aufgrund der Vollerhebung repräsentativ sind.

Ausführliche Angaben zur Soziodemographie der Stichprobe finden sich ab Seite 54.

Bei einigen Abbildungen ergibt die Gesamtsumme der Prozentangaben aufgrund von Auf- bzw. Abrundung nicht genau 100 Prozent.



24%

der Büroinhaber/-innen sind weiblich.
2015 waren es noch 21%.

ZENTRALE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER INHABER/-INNEN VON ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS

CHARAKTERISIERUNG DER BÜROS

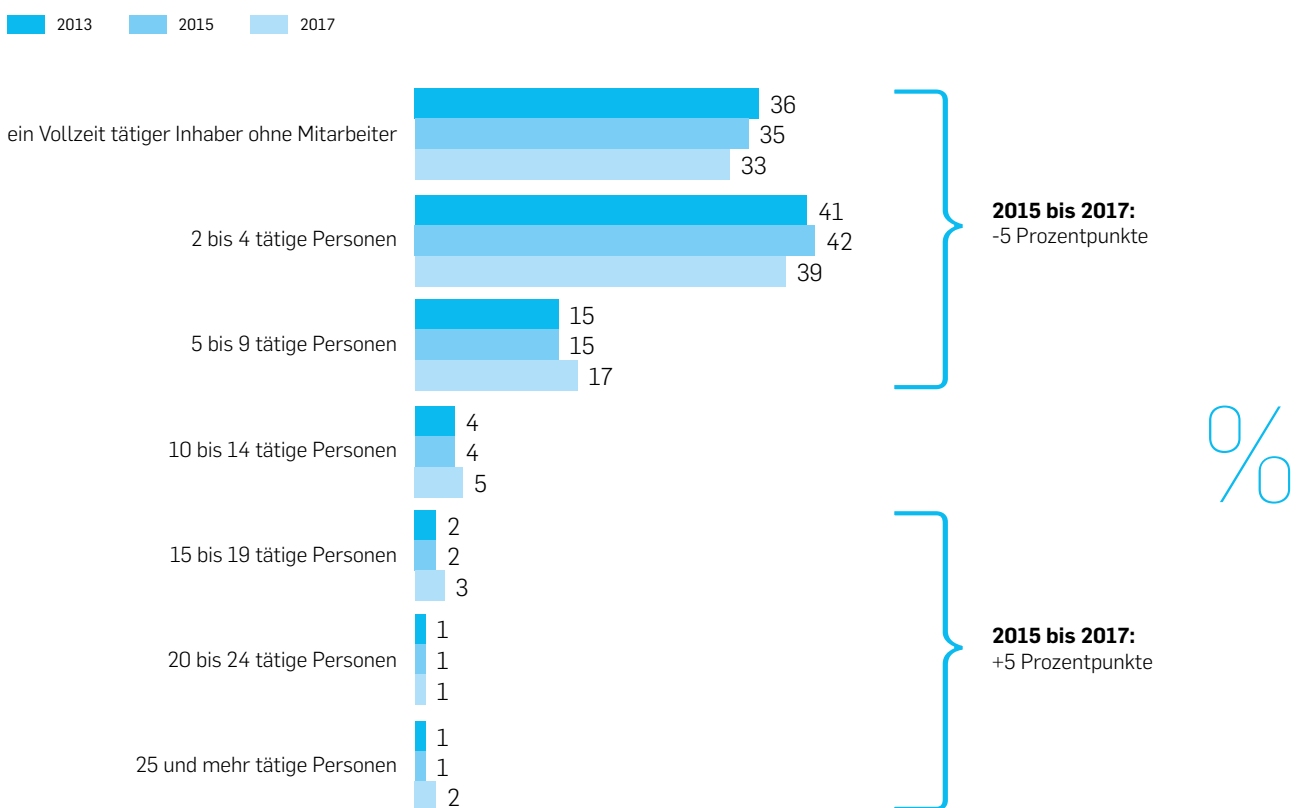
GRÖSSE DER BÜROS

Bei Architektur- und Planungsbüros handelt es sich überwiegend um kleine Unternehmen.¹ 33 Prozent der selbstständig tätigen Kammermitglieder sind Alleininhaber eines Büros ohne Mitarbeiter. 39 Prozent der Büros sind kleine Unternehmen mit 2 bis 4 tätigen Personen (inklusive Inhaber). 17 Prozent sind Büros mit 5 bis 9 tätigen Personen und Büros mit 10 und mehr tätigen Personen haben einen Anteil von 11 Prozent an allen Büros. Die durchschnittliche Bürogröße liegt bei 4,4 tätigen Personen (Inhaber und abhängig Beschäftigte). Der Vergleich mit früheren Befragungen zeigt einen merklichen Rückgang des Anteils kleiner Büros in den letzten beiden Jahren. War die Größenverteilung der Büros in den Berichtsjahren 2013 und 2015 noch nahezu identisch, fällt der Anteil der Büros mit weniger als 5 tätigen Personen im Berichtsjahr 2017 deutlich geringer aus als in den Jahren zuvor (- 5 Prozentpunkte).

Trotz dieser Verschiebung in Richtung mittlerer und großer Büros machen kleine Büros, d.h. Einzelbüros und Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen (Inhaber eingeschlossen) mit einem Anteil von 72 Prozent noch immer den Großteil aller Büros aus (siehe Abb. 1).

¹Laut Destatis gab es 38.740 Architekturbüros in Deutschland im Jahr 2016 vom Einzelunternehmen bis zur Kapitalgesellschaft. (Vgl. Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich: Architektur- und Ingenieurbüros, Stat. Bundesamt 2018).

ABB. 1 GRÖSSE* DER ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS SELBSTSTÄNDIG TÄTIGER KAMMERMITGLIEDER
(VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2013, 2015 UND 2017)



* Inhaber und Mitarbeiter (angestellt und frei mitarbeitend); ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten; Teilzeit tätige Personen wurden anteilig auf Vollzeit umgerechnet

PARTNERSTRUKTUR

70 Prozent der Architektur- und Planungsbüros werden von einem Inhaber geführt. In Abhängigkeit von der Bürogröße zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: So werden Büros mit weniger als 5 tätigen Personen in der Regel von einem Inhaber, mittelgroße und große Büros demgegenüber mehrheitlich von mehreren Partnern geführt (siehe Abb. 2).

In den letzten Jahren ist der Anteil der Büros mit mehreren Inhabern deutlich um 6 Prozentpunkte auf jetzt 30 Prozent gestiegen. Diese Entwicklung ist über alle Bürogrößenklassen hinweg festzustellen und mit großer Wahrscheinlichkeit auf den Erfolg der Rechtsform der PartGmbH zurückzuführen. So stieg der Anteil der als PartG bzw. PartGmbH organisierten Büros im Vergleichszeitraum ebenfalls um 6 Prozentpunkte auf jetzt 11 Prozent. Es dominieren aber Einzelunternehmen (67 Prozent) und GbRs (12 Prozent). Für die Rechtsform der GmbH haben sich 10 Prozent der Büros entschieden.

Architektur- und Planungsbüros werden überwiegend von Männern geführt: 76 Prozent aller Büroinhaber sind männlich. Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil männlicher Büroinhaber von 67 Prozent in Ein-Personen-Büros über 76 Prozent in kleinen und 86 Prozent in mittelgroßen auf 88 Prozent in Büros mit mehr als 10 tätigen Personen (siehe Abb. 3).

Auch wenn Büroinhaberinnen weiterhin eher die Ausnahme sind, ist ihr Anteil im Zeitverlauf leicht von 21 Prozent im Berichtsjahr 2015 auf jetzt 24 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg ist in allen Bürogrößenklassen festzustellen.

Der Anteil der Büros, die ausschließlich von Frauen geführt werden, ist seit der letzten Befragung ebenfalls leicht von 17 auf 19 Prozent im Berichtsjahr 2017 gestiegen. Dieser Anstieg beschränkt sich jedoch auf kleine Büros mit weniger als 5 tätigen Personen. Unter den mittelgroßen und großen Architektur- und Planungsbüros finden sich mit 5 Prozent bzw. 1 Prozent weiterhin nur sehr selten Büros, die ausschließlich von Frauen geführt werden.

ABB. 2 ZAHL DER INHABER / PARTNER (VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2015 UND 2017)

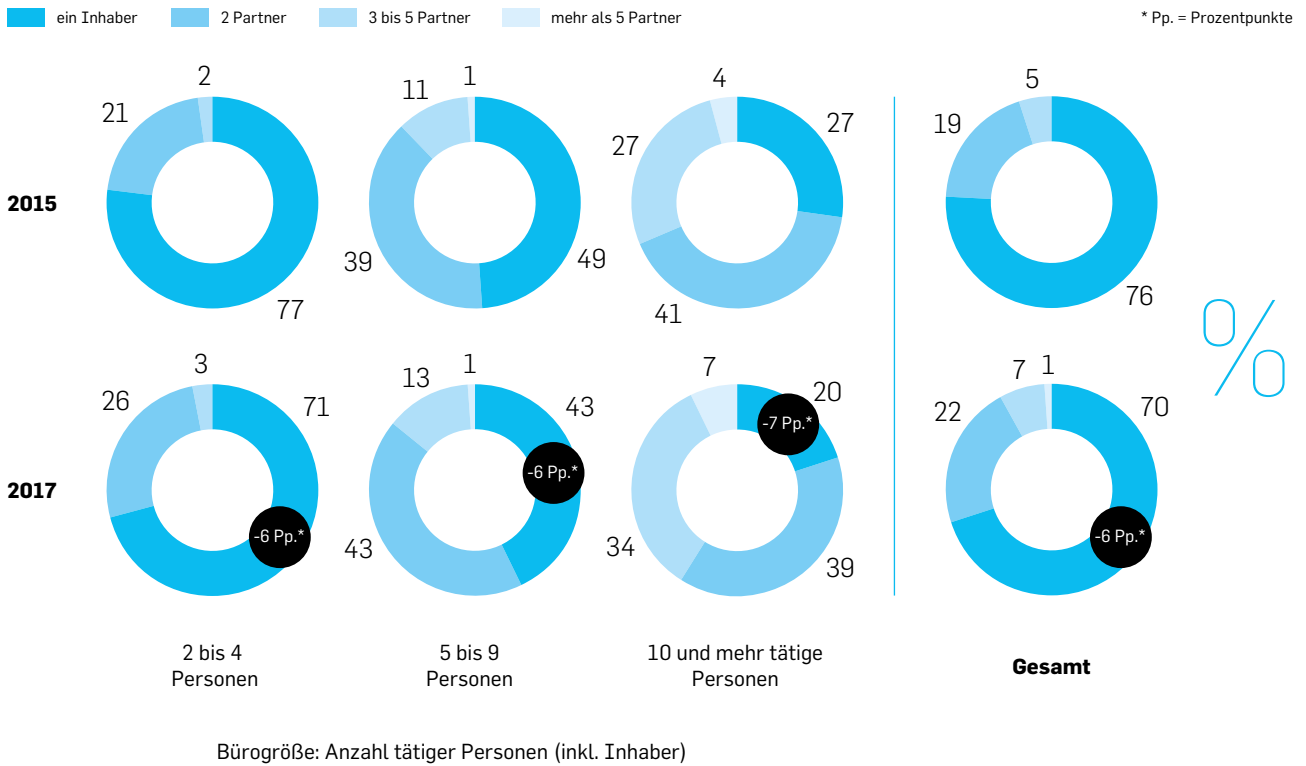
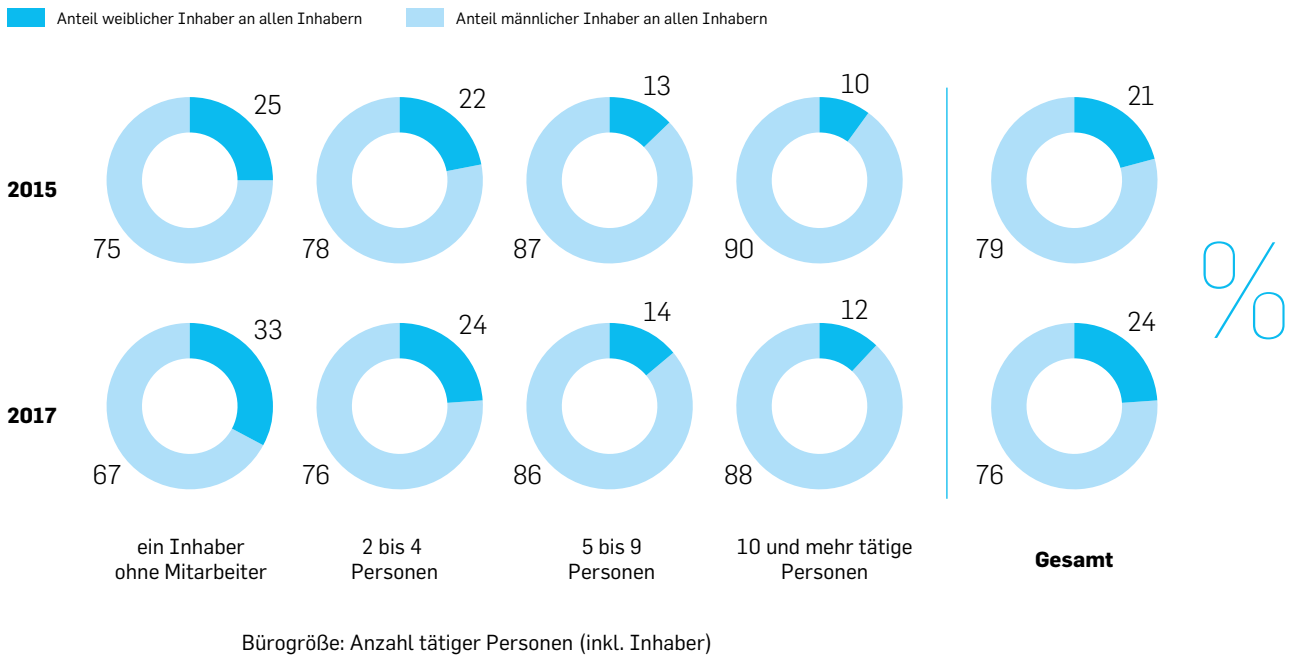


ABB. 3 GESCHLECHTERVERTEILUNG BEI DEN INHABERN



PERSONALSTRUKTUR

Das Personal in Architektur- und Planungsbüros besteht deutlich überwiegend aus Mitarbeitern mit unmittelbarem Projektbezug, d.h. aus Absolventen eines Stadtplanungs- oder Architekturstudiums (alle Fachrichtungen), Absolventen anderer Ingenieurstudiengänge, Bautechnikern, Bauzeichnern u.ä. Sie machen im Schnitt 76 Prozent aller Beschäftigten aus. 13 Prozent des Personals sind der Administration (kaufmännische Mitarbeiter, Sekretariat) zuzurechnen. Bei 11 Prozent handelt es sich um Personen, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befinden (Azubis, Praktikanten, studentische Mitarbeiter) und Aushilfen (siehe Abb. 4).

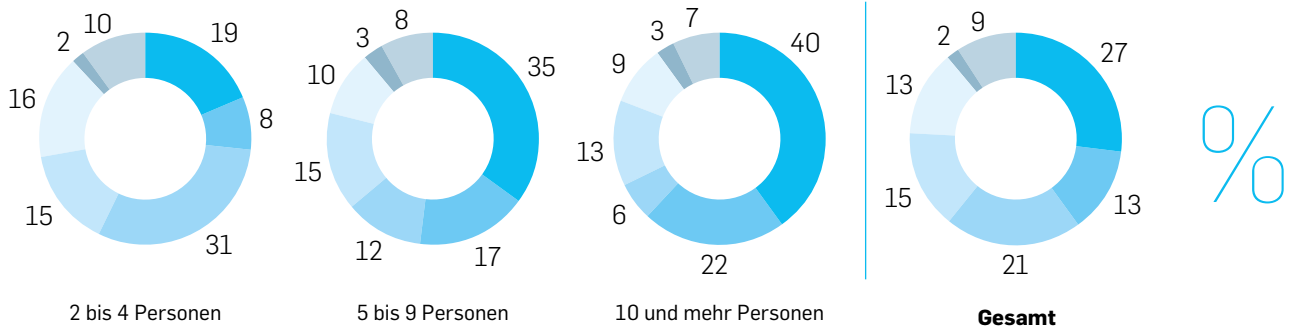
Differenziert nach Bürogröße zeigen sich – wie schon in der Vergangenheit – folgende Zusammenhänge:

- Der Anteil der Mitarbeiter mit unmittelbarem Projektbezug steigt mit wachsender Bürogröße von 73 Prozent in kleinen auf 81 Prozent in großen Büros.
- Kleine Büros beschäftigen in deutlich stärkerem Maße freie Mitarbeiter als mittelgroße und große Büros: Während es sich in Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen bei 31 Prozent des Personalbestands um freie Mitarbeiter handelt, ist ihr Anteil an der Belegschaft mittelgroßer Büros (12 Prozent) und großer Büros (6 Prozent) deutlich geringer.
- Demgegenüber fällt der Anteil festangestellter Absolventen eines Studiums der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung in kleinen Büros deutlich niedriger aus als in mittelgroßen und großen Unternehmenseinheiten (27 Prozent gegenüber 52 Prozent bzw. 62 Prozent).
- Hintergrund der beiden letztgenannten Zusammenhänge ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der Wunsch kleiner Büros nach höherer Flexibilität, um schneller auf Veränderungen der Auftragslage reagieren zu können.

Beim Vergleich der Ergebnisse der Berichtsjahre 2015 und 2017 zeigt sich, dass der Anteil freier Mitarbeiter zugunsten festangestellter Kammermitglieder und Absolventen der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung gesunken ist. Diese Verschiebung fällt in kleineren Büros stärker aus als in größeren Büros. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das Vertrauen in eine anhaltend positive baukonjunkturelle Lage ausreichend groß ist, dass auch kleinere Büros sich auf einen größeren Anteil festangestellter Mitarbeiter einlassen. Eine andere Erklärung für die zunehmende Beschäftigung Festangestellter an Stelle freier Mitarbeiter kann die angespannte Arbeitsmarktlage sein. Wird die Suche nach geeignetem Personal immer schwieriger, gilt es, das eigene Personal an das Büro zu binden, z.B. durch die Umwandlung einer freien Mitarbeit in eine Festanstellung.

ABB. 4 MITARBEITERSTRUKTUR

- angestellte Kammermitglieder aller Fachrichtungen
- angestellte Absolventen eines Architekturstudiums (alle Fachrichtungen) und der Stadtplanung (keine Kammermitglieder)
- freie Mitarbeiter
- weitere technische Mitarbeiter (andere Ingenieure, Bautechniker etc.)
- sonstige Mitarbeiter (kaufmännische Mitarbeiter, Verwaltung)
- Auszubildende
- Praktikanten, studentische Mitarbeiter, Aushilfen



Bürogröße: Anzahl tätiger Personen (inkl. Inhaber)

ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDS

Die Mehrheit der Büroinhaber (74 Prozent) berichtet, die Zahl der Mitarbeiter im Büro habe sich im Berichtsjahr nicht verändert. 20 Prozent haben zusätzliche Mitarbeiter eingestellt. Bei 6 Prozent der befragten Büroinhaber ist die Zahl der Beschäftigten gesunken. Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass vor allem die größeren Büros gewachsen sind (siehe Abb. 5).

Auf Personalsuche aufgrund einer oder mehrerer offener Stellen waren 54 Prozent der Büros im Berichtsjahr 2017. Dabei handelte es sich in erster Linie um mittelgroße und große Büros (siehe Abb. 6). Gesucht wurden vor allem Absolventen der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung, Bauzeichner und – als einzige in nennenswertem Umfang genannte inhaltliche Spezialisierung – Mitarbeiter für die Leistungsphase 8.

Unabhängig von der Bürogröße gibt die deutliche Mehrheit der Büroinhaber mit offenen Stellen an, dass die Suche nach Personal mit Schwierigkeiten verbunden war. Inhaber großer und mittelgroßer Büros berichten häufiger von Schwierigkeiten bei der Personalsuche (84 Prozent bzw. 82 Prozent) als Inhaber kleinerer Büros (72 Prozent).

Die meistgenannten Probleme bei der Suche nach neuen Mitarbeitern waren eine unzureichende Qualifikation der Bewerber (78 Prozent) bzw. ein grundsätzlicher Mangel an Bewerbern (60 Prozent). 19 Prozent berichten, es sei zwar ein geeigneter Bewerber gefunden worden, dieser habe die angebotene Stelle jedoch nicht angenommen. Dies deutet auf einen starken Wettbewerb um Arbeitskräfte hin, bei dem Bewerber offenbar zwischen mehreren Stellenangeboten auswählen können (siehe Abb. 7).

ABB. 5 ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDS

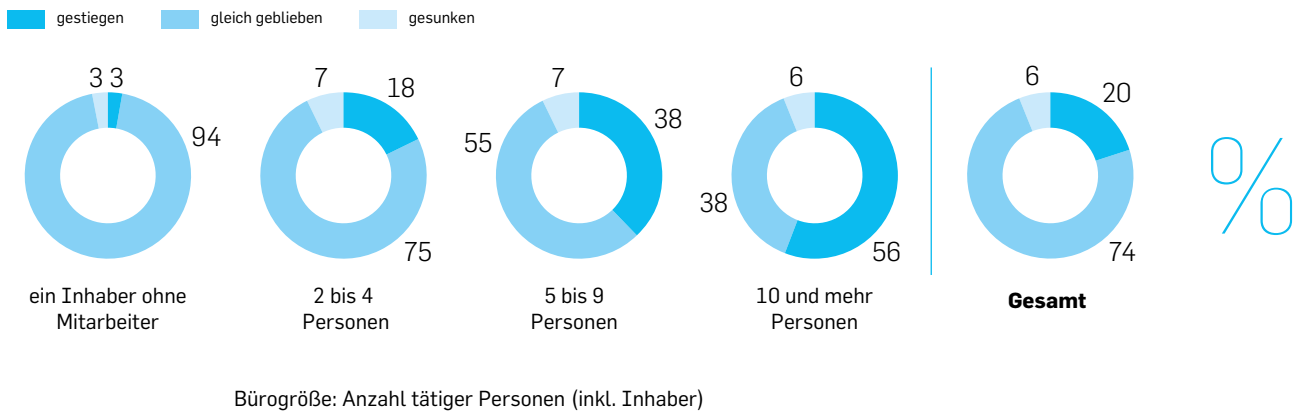
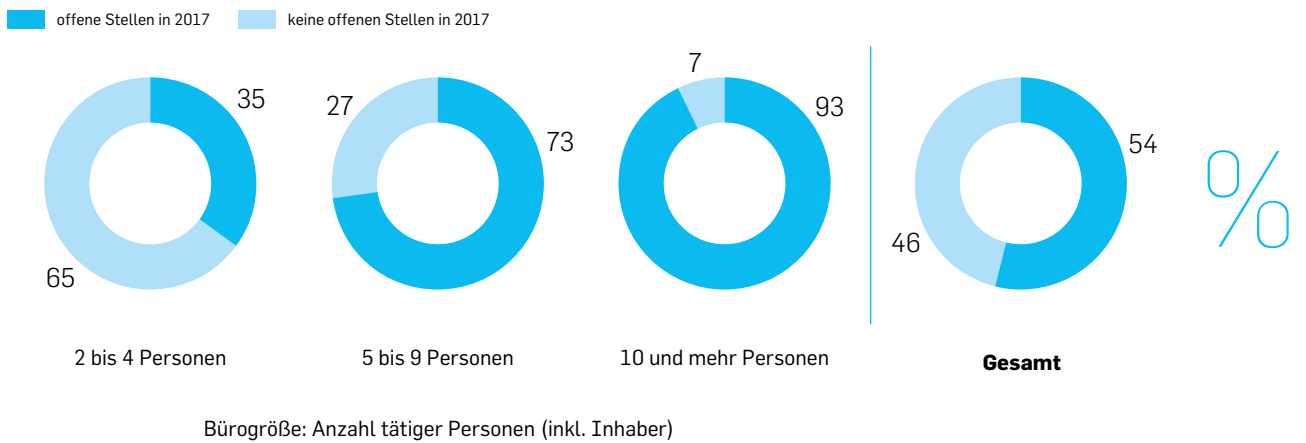
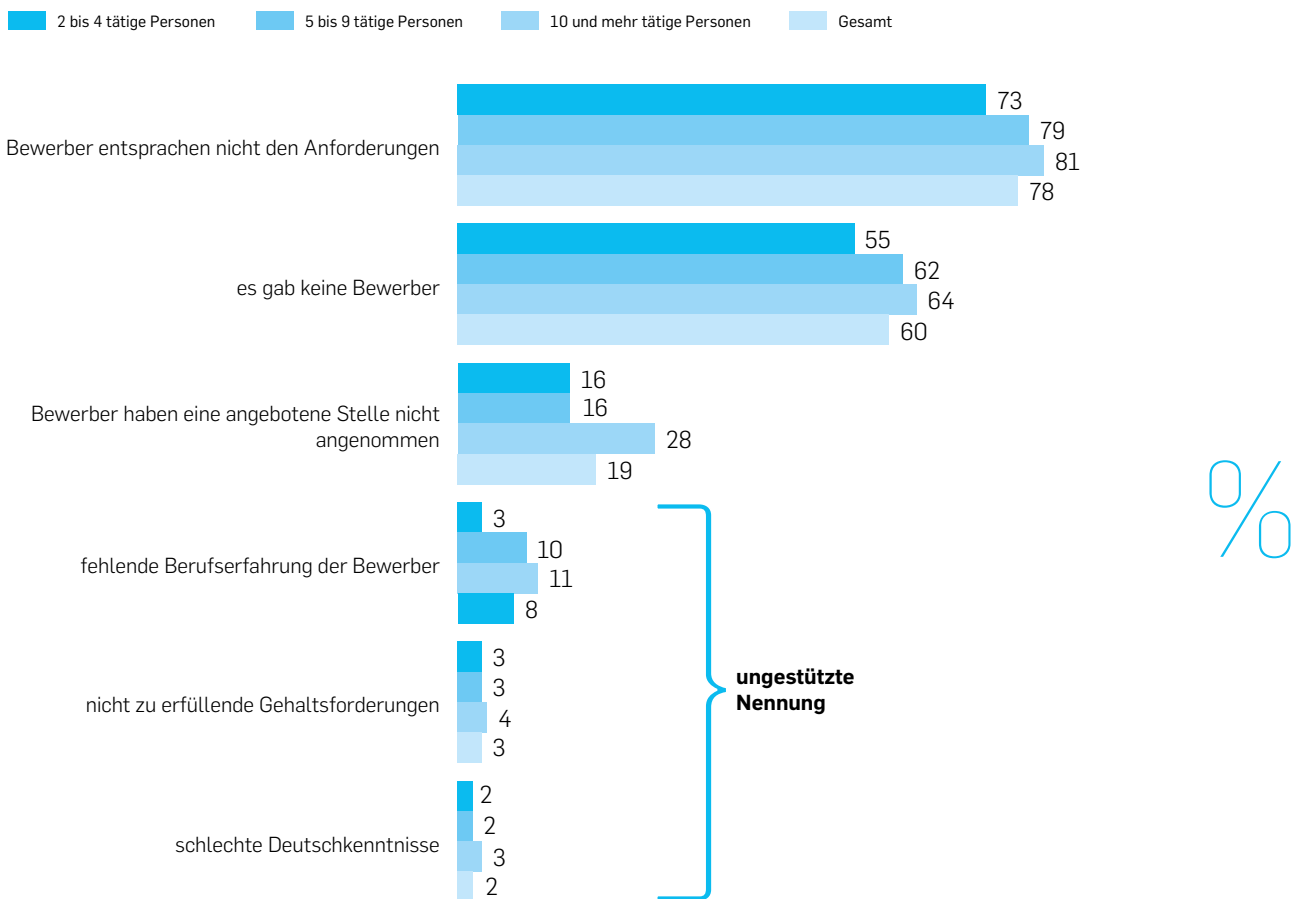


ABB. 6 OFFENE STELLEN IN 2017



Die meistgenannten Probleme bei der Suche nach neuen Mitarbeitern waren eine unzureichende Qualifikation der Bewerber (78 Prozent) bzw. ein grundsätzlicher Mangel an Bewerbern (60 Prozent). 19 Prozent berichten, es sei zwar ein geeigneter Bewerber gefunden worden, dieser habe die angebotene Stelle jedoch nicht angenommen. Dies deutet auf einen starken Wettbewerb um Arbeitskräfte hin, bei dem Bewerber offenbar zwischen mehreren Stellenangeboten auswählen können (siehe Abb. 7).

ABB. 7 ART DER SCHWIERIGKEITEN BEI DER SUCHE NACH GEEIGNETEN MITARBEITERN
BASIS: NUR BEFRAGTE, DIE SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG OFFENER STELLEN HATTEN





85%

des Gesamtumsatzes der Büros im Jahr 2017
stammt aus Projekten aus dem eigenen Bundesland

1

ST
FL

AUFTRAGSSTRUKTUR DER BÜROS

16

NEUBAU / BESTAND

Die Umsätze der Architektur- und Planungsbüros verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf den Neubau (47 Prozent) und den Bestandsbau (53 Prozent). Es zeigt sich eine Tendenz, dass die Bedeutung des Neubaus mit wachsender Bürogröße steigt. Während in Büros mit weniger als 5 tätigen Personen der Umsatz mehrheitlich auf Bestandsleistungen zurückzuführen ist, erwirtschaften Büros mit 5 und mehr tätigen Personen mehr als die Hälfte ihres Umsatzes mit Leistungen im Bereich „Neubau“.

AUFTRAGGEBER

Durchschnittlich 44 Prozent des Umsatzes der Architektur- und Planungsbüros gehen auf Aufträge privater Auftraggeber zurück. Gewerbliche Auftraggeber stehen hinter 26 Prozent, öffentliche Auftraggeber hinter 20 Prozent der Büroumsätze. Die verbleibenden 9 Prozent sind auf Aufträge anderer Auftraggeber wie Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine und Stiftungen zurückzuführen.

In Abhängigkeit der Bürogröße zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung der verschiedenen Auftraggeber. So sinkt der Umsatzanteil aus privaten Aufträgen mit wachsender Bürogröße, während der Anteil gewerblicher und öffentlicher Aufträge am Gesamtumsatz der Büros mit zunehmender Bürogröße steigt. Einzig die Gruppe der sonstigen Auftraggeber hat einen von der Bürogröße unabhängigen Umsatzanteil von rund 10 Prozent (siehe Abb. 8).

REGIONALE VERTEILUNG

Deutsche Architektur- und Planungsbüros sind deutlich überwiegend im eigenen Bundesland tätig: 85 Prozent des Büroumsatzes geht auf Projekte im eigenen Bundesland zurück. 13 Prozent des Umsatzes entfallen auf Projekte in einem anderen Bundesland. Projekte im Ausland spielen mit einem Umsatzanteil von 2 Prozent nur eine untergeordnete Rolle.

Größere Büros bearbeiten häufiger als mittelgroße und kleine Büros Projekte in anderen Bundesländern. Der Umsatzanteil aus Projekten im Ausland variiert demgegenüber nicht mit der Bürogröße (siehe Abb. 9).

ABB. 8 VERTEILUNG DES GESAMTUMSATZES DES BÜROS AUF VERSCHIEDENE AUFTRAGGEBER

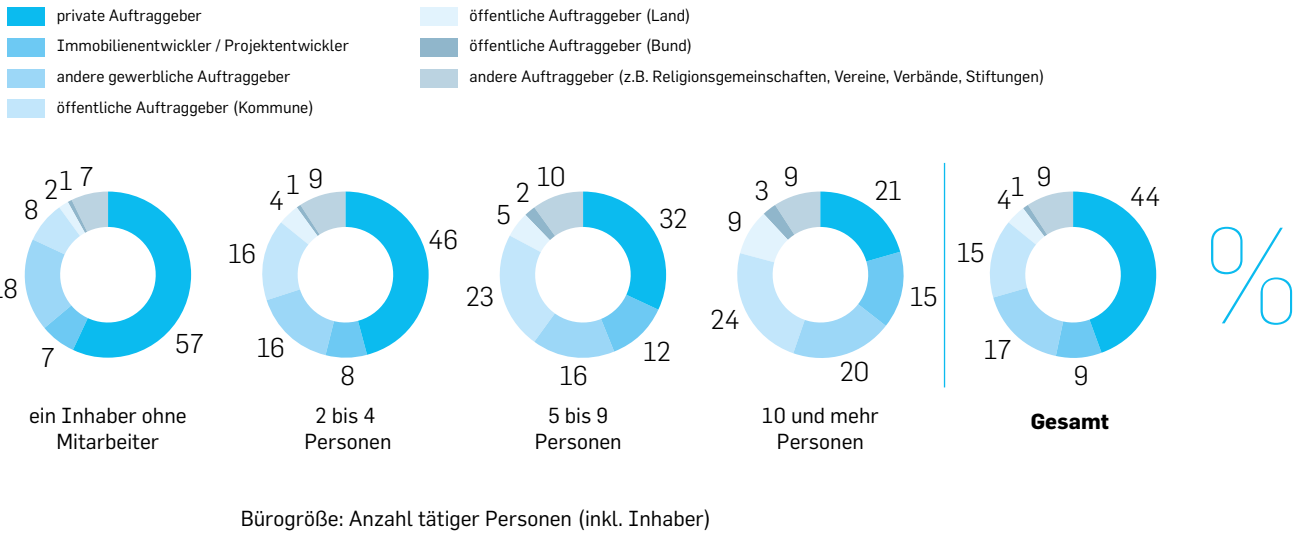
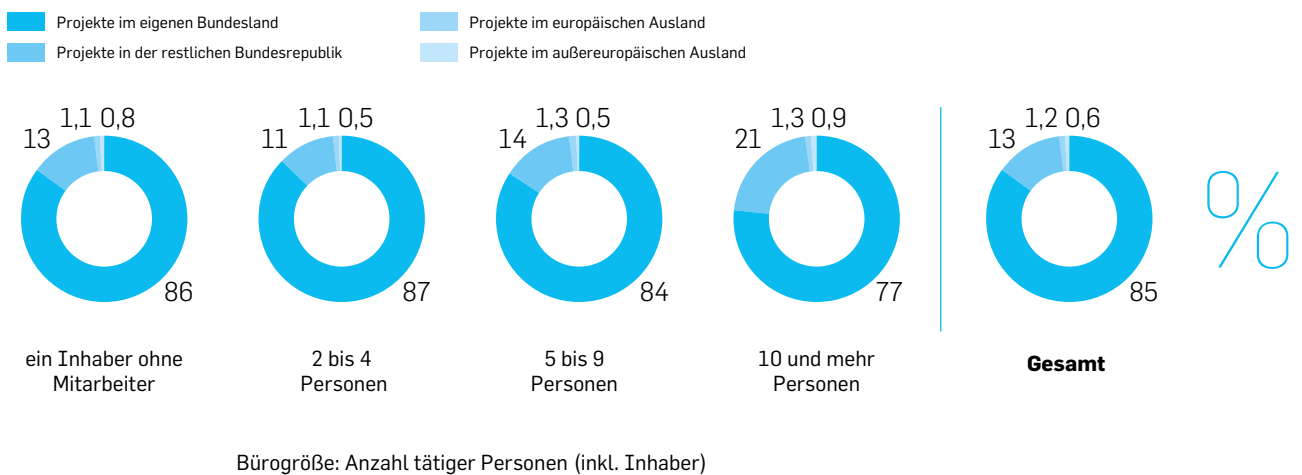


ABB. 9 REGIONALE VERTEILUNG DES GESAMTUMSATZES DES BÜROS



WIRTSCHAFTLICHE SITUATION DER BÜROS

18

UMSÄTZE

Im Berichtsjahr 2017 erwirtschafteten die Architektur- und Planungsbüros im Mittel einen Pro-Kopf-Umsatz von 67.000 Euro (Median), ein Plus von 9,8% gegenüber 2015.

Mit zunehmender Bürogröße steigt der Pro-Kopf-Umsatz: In Ein-Personen-Büros lag er im Mittel bei 58.000 Euro, in Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen bei rund 62.000 Euro, in Büros mit 5 bis 9 tätigen Personen bei 75.000 Euro und in Büros mit mehr als 10 tätigen Personen bei 85.000 Euro (siehe Abb. 10).

Der Ländervergleich zeigt, dass die Verteilung der Bürogrößen von Bundesland zu Bundesland stark schwankt. Aus diesem Grund ist ein Ländervergleich der Umsätze (und auch der Überschüsse) nur differenziert nach Bürogrößenklassen sinnvoll.

Der mittlere Pro-Kopf-Umsatz in Ein-Personen-Büros liegt bei 58.000 Euro. Im Ländervergleich zeigt sich ein Nord-Süd-Gefälle in dieser Bürogrößenklasse und der Pro-Kopf-Umsatz reicht von 47.000 Euro bis zu 61.500 Euro.

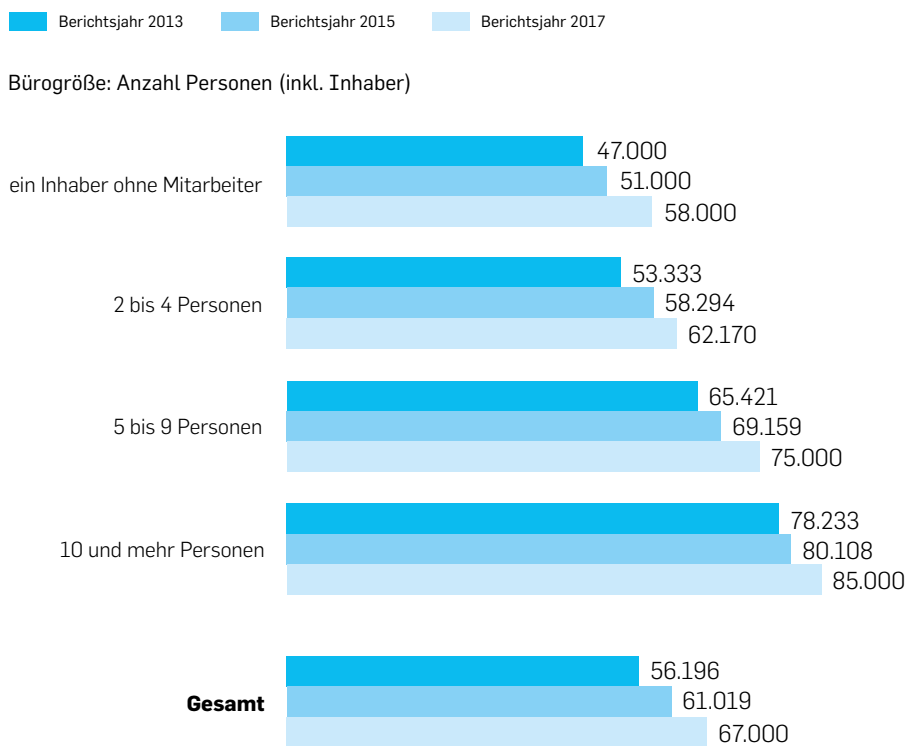
In kleinen Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen liegt der mittlere Pro-Kopf-Umsatz bei rund 62.000 Euro mit einer Spanne von 48.000 Euro bis zu 67.000 Euro.

In mittelgroßen Büros (5 bis 9 tätige Personen) liegt der Pro-Kopf-Umsatz im Mittel bei rund 75.000 Euro mit einer Spanne nach Bundesländern von 64.000 Euro bis zu 86.000 Euro.

Auch in großen Büros mit 10 und mehr tätigen Personen zeigt sich ein analoger Zusammenhang. Der mittlere Pro-Kopf-Umsatz liegt bei rund 85.000 Euro mit einer Spanne von 79.000 Euro bis zu 101.000 Euro.

Im Zeitvergleich zeigt sich, dass die Pro-Kopf-Umsätze seit der ersten Befragung mit bundesweiter Beteiligung in allen Betriebsgrößenklassen gestiegen sind: von rund 56.000 Euro im Berichtsjahr 2013 auf rund 61.000 Euro im Berichtsjahr 2015 und schließlich auf 67.000 Euro im Berichtsjahr 2017 (siehe Abb. 10). Diese Entwicklung ist in nahezu allen Ländern festzustellen.

ABB. 10 HONORARUMSATZ PRO KOPF* (MEDIAN / NETTO OHNE UST.) VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2013, 2015 UND 2017



* Inhaber und Mitarbeiter (angestellt und frei mitarbeitend); ohne Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten; Teilzeit tätige Personen wurden anteilig auf Vollzeit umgerechnet

ÜBERSCHÜSSE

Der Überschuss errechnet sich aus dem Gesamtumsatz eines Büros abzüglich der Gesamtkosten. Das Inhaber Gehalt wird im Rahmen dieser Berechnung nicht berücksichtigt. Es muss aus diesem Überschuss entnommen werden.

Im Mittel lag der Überschuss je Inhaber / Partner im Jahr 2017 bei 60.000 Euro (Median). Das arithmetische Mittel fällt mit 89.510 Euro deutlich höher aus (rechtsschiefe Verteilung). Dieses Verhältnis von arithmetischem Mittel und Median zeigt an, dass in der deutlichen Mehrzahl der Büros der Überschuss je Inhaber / Partner unterhalb des arithmetischen Mittels liegt, während in wenigen Büros deutlich höhere Überschüsse je Inhaber / Partner erwirtschaftet werden. Wie schon bei den Umsätzen zeigt sich auch bei den Überschüssen ein kontinuierliches Wachstum im Zeitverlauf in nahezu allen Ländern.

Differenziert nach Bürogröße gilt: Je größer ein Büro ist, desto höher fällt der Überschuss je Inhaber / Partner aus. Der mittlere Überschuss pro Inhaber in Ein-Personen-Büros liegt bei 39.000 Euro (siehe Abb. 11). Die Spanne nach Bundesländern reicht von 45.000 Euro bis 21.000 Euro. In kleinen Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen liegt der mittlere Überschuss pro Inhaber bei rund 59.000 Euro. Nach Bundesländern differenziert reichen die Werte von 37.000 Euro bis zu 70.000 Euro.

In mittelgroßen Büros (5 bis 9 tätige Personen) liegt der mittlere Überschuss pro Inhaber bei 98.000 Euro, mit einer Spanne nach Bundesländern von 80.000 Euro bis zu 120.000 Euro. In großen Büros mit 10 und mehr tätigen Personen liegt der mittlere Überschuss pro Inhaber bei rund 160.000 Euro. Im Ländervergleich, in den die Angaben von acht Länderkammern einfließen, zeigt sich eine Spanne von 136.000 Euro bis zu 218.000 Euro.

In 23 Prozent der Büros werden Überschüsse in Höhe von maximal 30.000 Euro je Inhaber erwirtschaftet. Anders formuliert: In 23 Prozent der Architektur- und Planungsbüros stehen pro Inhaber maximal 30.000 Euro zur Honorierung seiner Arbeitsleistung inkl. Sozialabgaben, zur Bildung von Rücklagen sowie für Investitionen zur Verfügung (vor Steuern; siehe Abb. 12).

Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass der Anteil der Büros mit maximalen Überschüssen in Höhe von 30.000 Euro je Inhaber mit wachsender Bürogröße abnimmt. In Ein-Personen-Büros liegt er bei 38 Prozent und sinkt dann über 21 Prozent in kleinen und 11 Prozent in mittelgroßen auf 8 Prozent in großen Büros.

ABB. 11 ÜBERSCHUSS PRO INHABER (MEDIAN) VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2013, 2015 UND 2017

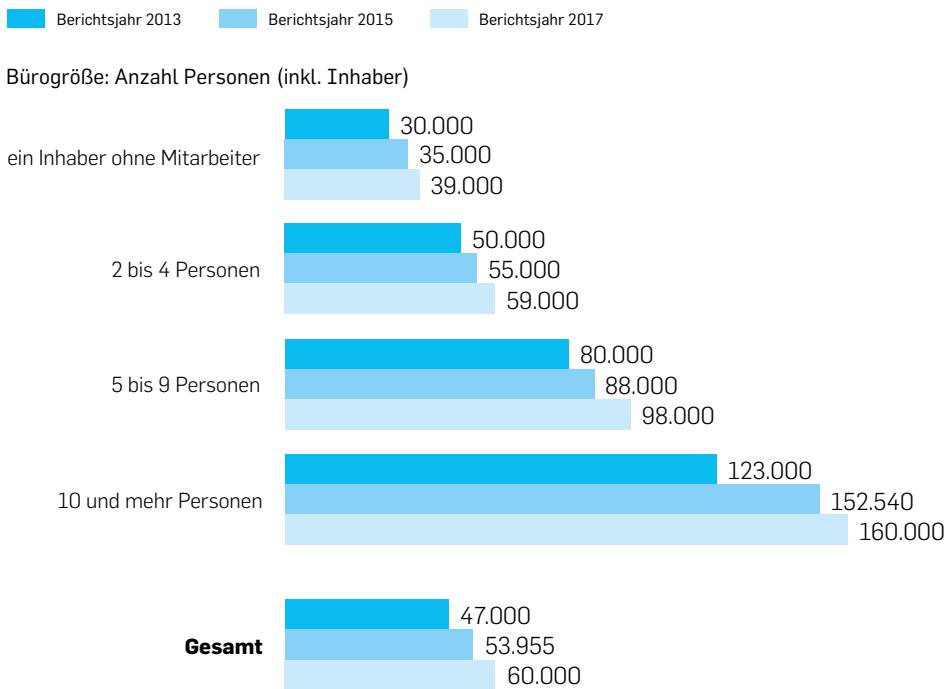
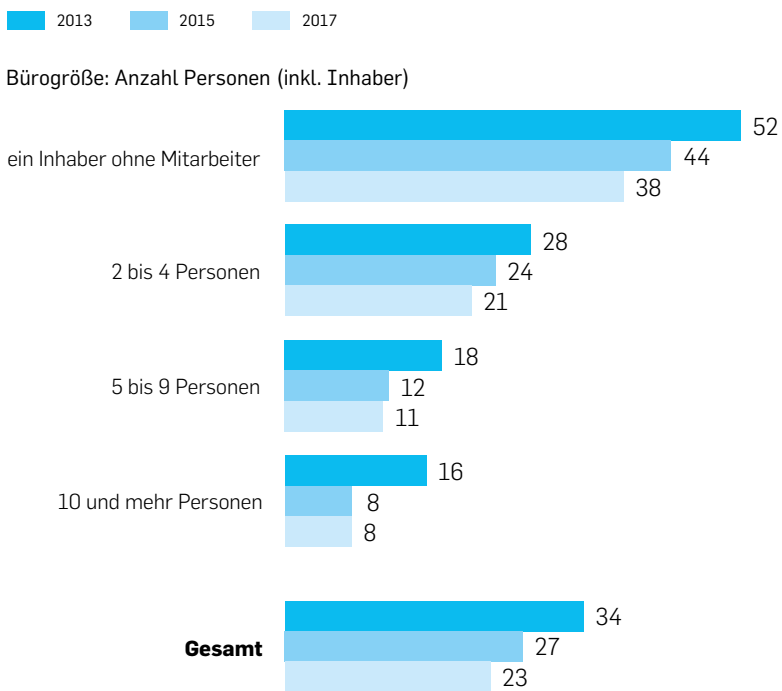


ABB. 12 ANTEIL DER BÜROS MIT MAX. 30.000 € ÜBERSCHUSS PRO INHABER (MEDIAN) VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2013, 2015 UND 2017



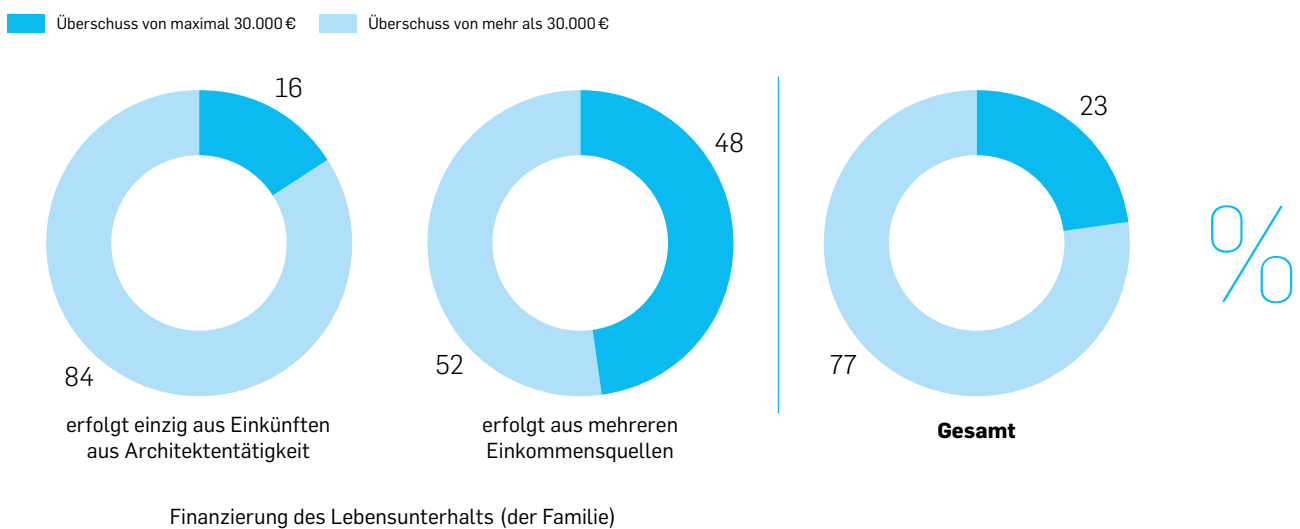
Im Zeitvergleich wird deutlich, dass der Anteil der Büros mit Überschüssen je Inhaber von maximal 30.000 Euro geschrumpft ist. Für das Referenzjahr 2013 lag er bei 34 Prozent, 2015 bei 27 Prozent. Im Berichtsjahr 2017 sind es noch 23 Prozent. Diese Entwicklung ist in allen Bürogrößenklassen festzustellen.

Im Vergleich der Bundesländer zeigt sich, dass sich der Anteil der Büros mit einem Überschuss pro Inhaber von maximal 30.000 Euro bei einem Wert zwischen 20 Prozent und 25 Prozent einpendelt, wobei sich ein Gefälle zwischen neuen und alten Bundesländern zeigt.

Bei gesonderter Betrachtung der Ein-Personen-Büros, die besonders häufig Überschüsse bis maximal 30.000 Euro erwirtschaften, zeigt sich, dass der Wert je nach Bundesland erheblich schwankt und von 29 Prozent bis zu 62 Prozent reicht.

Eine Differenzierung zwischen Büroinhabern, die ihren Lebensunterhalt bzw. den Lebensunterhalt ihrer Familie maßgeblich aus der eigenen Architektentätigkeit finanzieren müssen und solchen, bei denen der Lebensunterhalt aus mehreren Einkommensquellen bestritten wird, zeigt deutliche Unterschiede in der Höhe des Überschusses pro Inhaber. Während 48 Prozent der Inhaber mit weiterer Einkommensquelle einen Jahresüberschuss von maximal 30.000 Euro erwirtschaften, liegt der Vergleichsanteil für Inhaber ohne weitere Einkommensquelle nur noch bei 16 Prozent (siehe Abb. 13).

ABB. 13 ÜBERSCHUSS PRO INHABER VON MAXIMAL 30.000 € NACH EINKOMMENSQUELLEN



89%

der Befragten rechnen mit einer stabilen
oder sogar verbesserten Auftragslage
für das kommende Jahr

AUFTRAGSBESTAND DES BÜROS

Befragt nach dem aktuellen Auftragsbestand des Büros geben 13 Prozent der Befragten an, ihr Büro sei aktuell nicht ausgelastet. 39 Prozent berichten, der Auftragsbestand des Büros reiche für maximal ein halbes Jahr. Ein Drittel ist für 6 bis 12 Monate ausgelastet. Für mehr als 1 Jahr reicht der Auftragsbestand bei 15 Prozent der Befragten.

Je kleiner das Büro ist, desto höher ist der Anteil nicht voll ausgelasteter Büros (24 Prozent bei Ein-Personen-Büros gegenüber 3 Prozent bei Büros mit 10 und mehr tätigen Mitarbeitern; siehe Abb. 14).

Gut die Hälfte der Befragten (58 Prozent) rechnet für das kommende Jahr mit einer stabilen Auftragslage. 31 Prozent gehen von einer verbesserten Auftragslage aus, während 11 Prozent mit einem Rückgang der Aufträge für das eigene Büro rechnen. Im Vergleich zu 2015 ist der Anteil derer, die eine verschlechterte Auftragslage erwarten, zugunsten derer, die mit einer stabilen Auftragslage rechnen, geschrumpft. Der Anteil derjenigen, die mit einem verbesserten Auftragsbestand rechnen, geht tendenziell zurück. Dieser Zusammenhang gilt für alle Bürogrößen (siehe Abb. 15).

ABB. 14 FÜR WIE VIELE MONATE REICHT DER AKTUELLE AUFTRAGSBESTAND IHRES BÜROS?

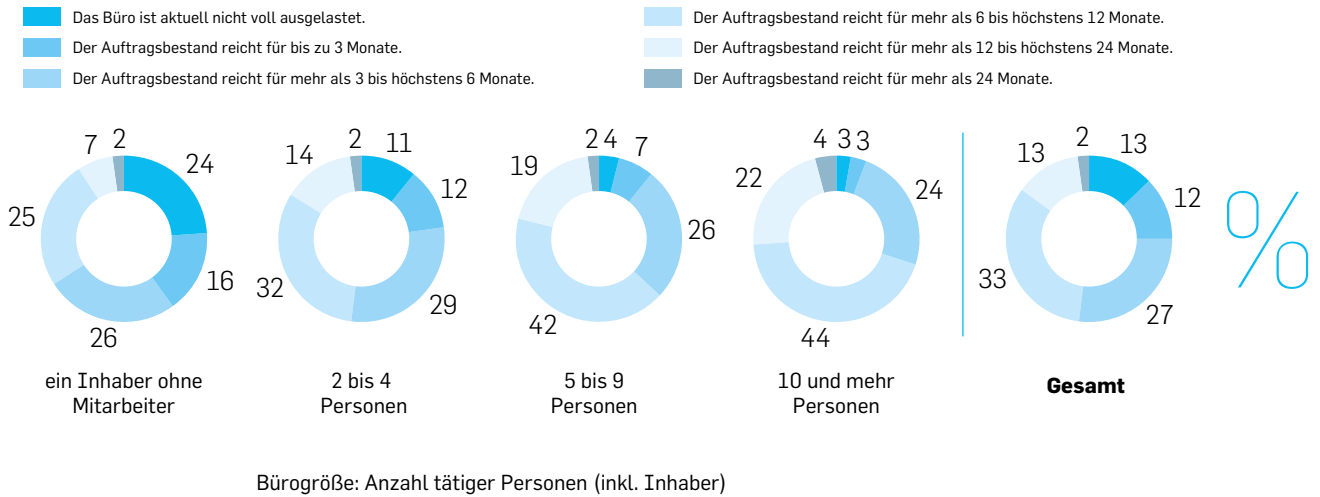
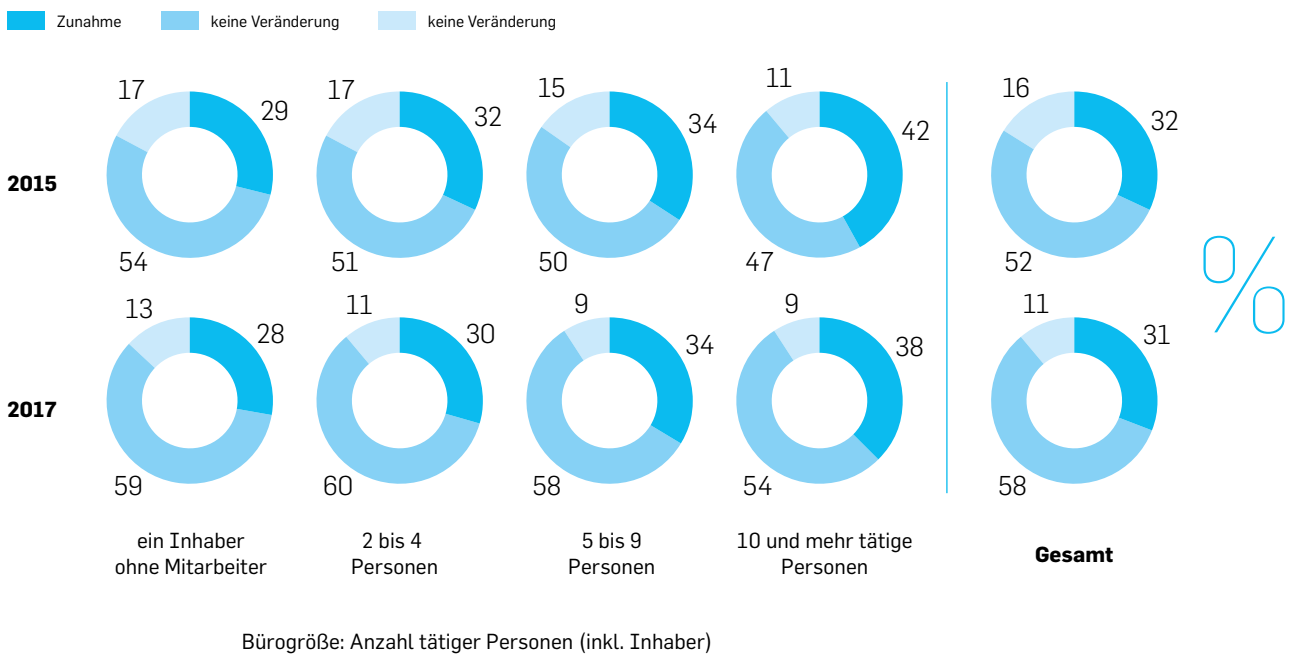


ABB. 15 WIE SCHÄTZEN SIE DIE VORAUSSICHTLICHE VERÄNDERUNG DES AUFTRAGSBESTANDES IHRES BÜROS IN DEN NÄCHSTEN 12 MONATEN EIN?



KALKULATIONSGRUNDLAGEN: SYSTEMATISCHE ZEITERFASSUNG UND KALKULATORISCHER STUNDENSATZ

Mit 55 Prozent gibt die knappe Mehrheit der Büroinhaber an, dass im eigenen Büro Projektstunden systematisch erfasst werden.

Nach Bürogröße differenziert zeigt sich, dass der Anteil der Büros mit systematischer Arbeitszeiterfassung mit zunehmender Bürogröße steigt: von 42 Prozent in Ein-Personen-Büros über 51 Prozent in kleinen Büros (2 bis 4 Mitarbeiter) und 73 Prozent in mittelgroßen Büros (5 bis 9 tätige Personen) auf 85 Prozent in großen Büros (10 und mehr Mitarbeiter; siehe Abb. 16).

Einen (festen oder variablen) mittleren Stundensatz zur Projektkalkulation verwenden 56 Prozent der Büroinhaber in ihren Büros. Auch dieser Anteil steigt mit zunehmender Bürogröße: von 51 Prozent in Ein-Personen-Büros auf 72 Prozent in Büros mit 10 und mehr tätigen Mitarbeitern (siehe Abb. 17).

ABB. 16 SYSTEMATISCHE ERFASSUNG VON PROJEKTSTUNDEN

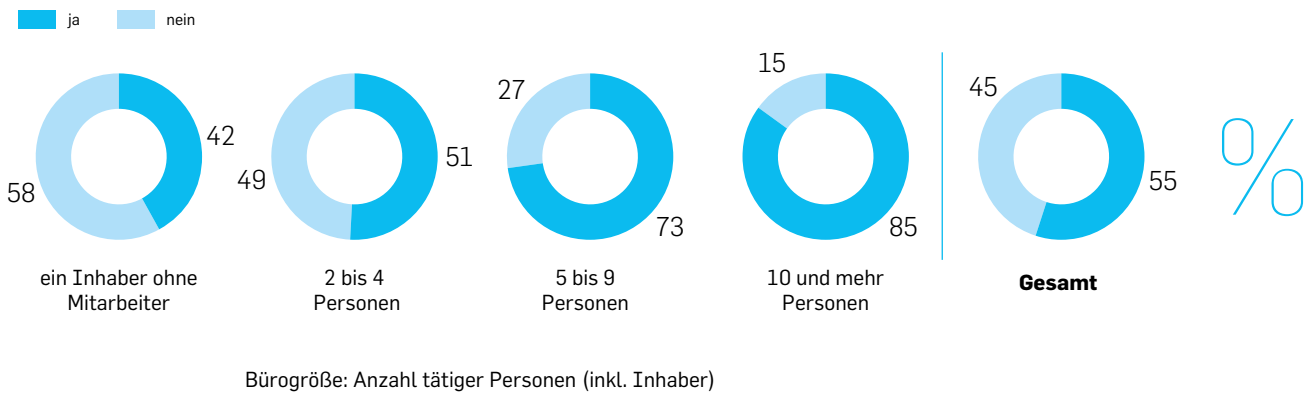
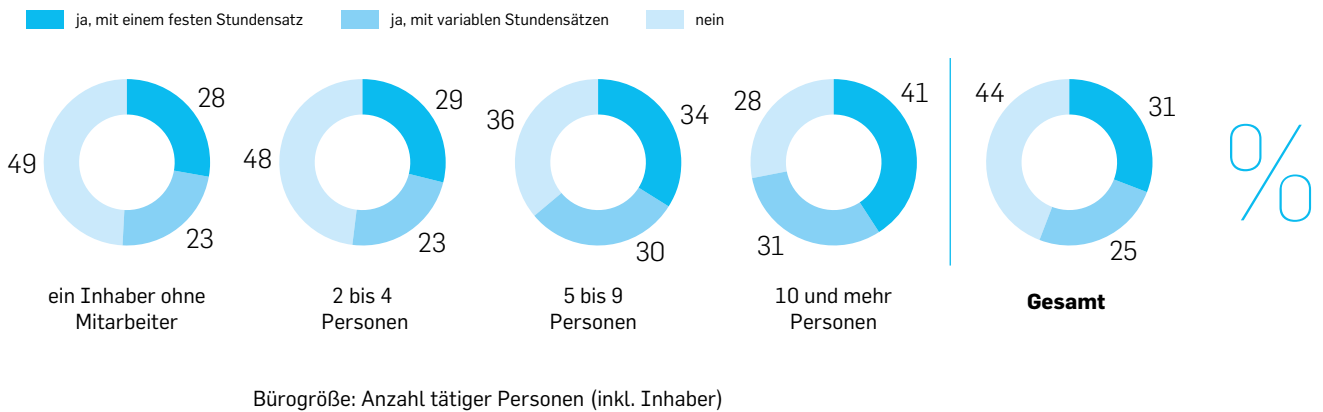


ABB. 17 PROJEKTKALKULATION MIT HILFE EINES MITTLEREN STUNDENSATZES



ZENTRALE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG AB- HÄNGIG BESCHÄFTIGTER KAMMERMITGLIEDER

RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

ART DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

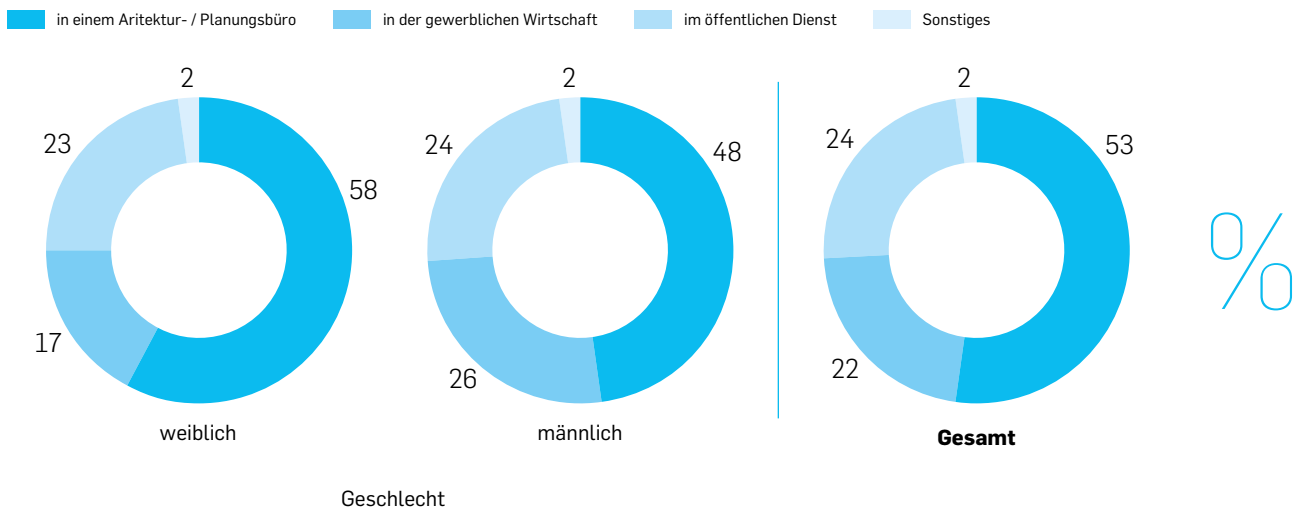
Im Berichtsjahr 2017 arbeiteten 53 Prozent der angestellt tätigen Kammermitglieder in einem Architektur- oder Planungsbüro. In einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst befanden sich 24 Prozent. 22 Prozent waren in der gewerblichen Wirtschaft tätig (siehe Abb. 18).

In Architektur- und Planungsbüros angestellte Kammermitglieder sind mit durchschnittlich 42 Jahren jünger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der gewerblichen Wirtschaft (Ø 48 Jahre) und im öffentlichen Dienst (Ø 50 Jahre).

Von den angestellt tätigen weiblichen Kammermitgliedern ist die Mehrheit in Architektur- und Planungsbüros (58 Prozent) tätig, gefolgt vom öffentlichen Dienst (23 Prozent) und der gewerblichen Wirtschaft (17 Prozent). Bei den angestellten männlichen Kammermitgliedern ist der Anteil Angestellter in der gewerblichen Wirtschaft deutlich höher als bei den Frauen (26 Prozent gegenüber 17 Prozent), während der Anteil Angestellter in Architektur- und Planungsbüros deutlich geringer ausfällt (48 Prozent gegenüber 58 Prozent). Der Anteil männlicher Angestellter im öffentlichen Dienst ist vergleichbar mit dem der Frauen (24 Prozent gegenüber 23 Prozent; (siehe Abb. 18).

Die deutliche Mehrheit der Befragten (72 Prozent) gibt an, Tätigkeiten vollständig selbstständig auszuführen bzw. eine leitende Funktion innezuhaben. 28 Prozent beschreiben die eigene berufliche Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“.

ABB. 18 ART DES ARBEITGEBERS NACH GESCHLECHT



Wie schon 2014, so fällt auch 2017 der Anteil der Frauen, die ihre Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“ einordnen annähernd doppelt so hoch aus wie bei den Männern (37 Prozent gegenüber 20 Prozent, siehe Abb. 19).

Da dieser geschlechtsspezifische Unterschied unabhängig von der Dauer der Berufstätigkeit und damit unabhängig vom Lebensalter besteht, ist er nicht auf die unterschiedliche Altersstruktur der weiblichen und männlichen Kammermitglieder zurückzuführen. Auch auf den höheren Anteil weiblicher Angestellter unter den Teilzeittätigen geht dieser Unterschied nicht zurück: Sowohl unter den Teilzeittätigen als auch unter den Vollzeittätigen liegt der Anteil der (laut Selbsteinschätzung) weisungsgebunden tätigen Frauen deutlich über dem der weisungsgebunden tätigen Männer.

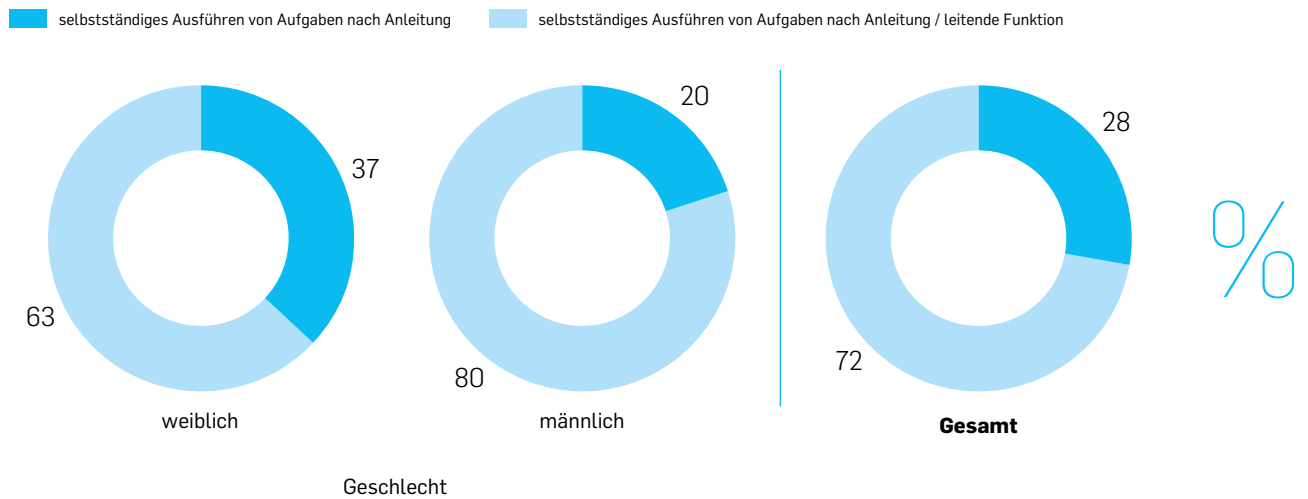
Nicht abschließend zu beantworten ist die Frage, ob die unterschiedliche Einordnung der eigenen Tätigkeit auf tatsächliche Unterschiede in den beruflichen Positionen weiblicher und männlicher Angestellter zurückzuführen ist oder auf eine unterschiedliche Wahrnehmung der eigenen beruflichen Tätigkeit.

ARBEITSVERTRAG

Nahezu alle angestellt tätigen Kammermitglieder haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag (96 Prozent). Der Anteil der Angestellten mit schriftlichem Arbeitsvertrag ist in den letzten Jahren in den Architektur- und Planungsbüros stetig gestiegen (2012: 90 Prozent, 2014: 92 Prozent, 2017: 94 Prozent). In der gewerblichen Wirtschaft lag der Anteil der abhängig Beschäftigten mit Arbeitsvertrag zu allen drei Befragungszeitpunkten bei jeweils 98 Prozent, im öffentlichen Dienst bei jeweils 100 Prozent.

Ebenfalls nahezu alle angestellt tätigen Kammermitglieder haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag (96 Prozent). Der Anteil der Angestellten mit befristetem Arbeitsvertrag ist zwischen 2012 und 2017 unabhängig von der Art des Arbeitgebers gesunken.

ABB. 19 ART DER TÄTIGKEITSGRUPPE NACH GESCHLECHT



ZEITLICHER UMFANG DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

Rund ein Viertel (26 Prozent) der angestellt tätigen Kammermitglieder ist in Teilzeit tätig. Dabei handelt es sich deutlich überwiegend um Frauen: 44 Prozent der weiblichen gegenüber 9 Prozent der männlichen Angestellten arbeiten in Teilzeit (siehe Abb. 20).

Für Architektur- und Planungsbüros gilt: Mit steigender Bürogröße sinkt der Anteil Teilzeittätiger. Während in Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen 40 Prozent in Teilzeit arbeiten, sind es in Büros mit 5 bis 9 Mitarbeitern ein Drittel, in Büros mit 10 bis 49 tätigen Personen rund ein Viertel und in Büros mit 50 und mehr tätigen Personen weniger als ein Fünftel (siehe Abb. 21).

39,9 Wochenstunden umfasst die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der angestellten Kammermitglieder in Vollzeit. 27,5 Wochenstunden sind es im Schnitt bei den Teilzeittätigen.

ABB. 20 VOLLZEIT- UND TEILZEITTÄTIGKEIT NACH GESCHLECHT

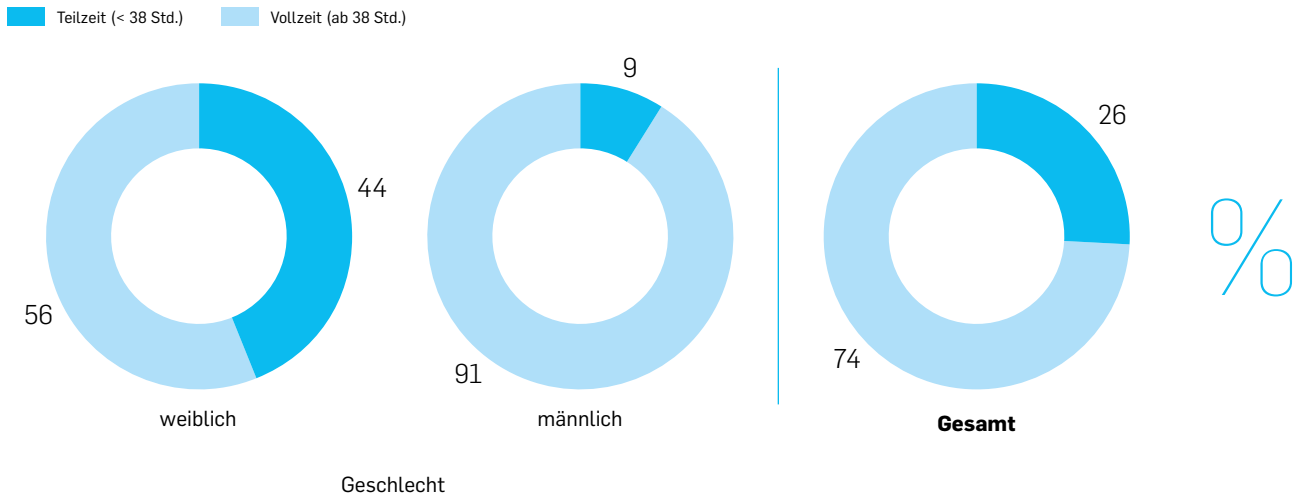
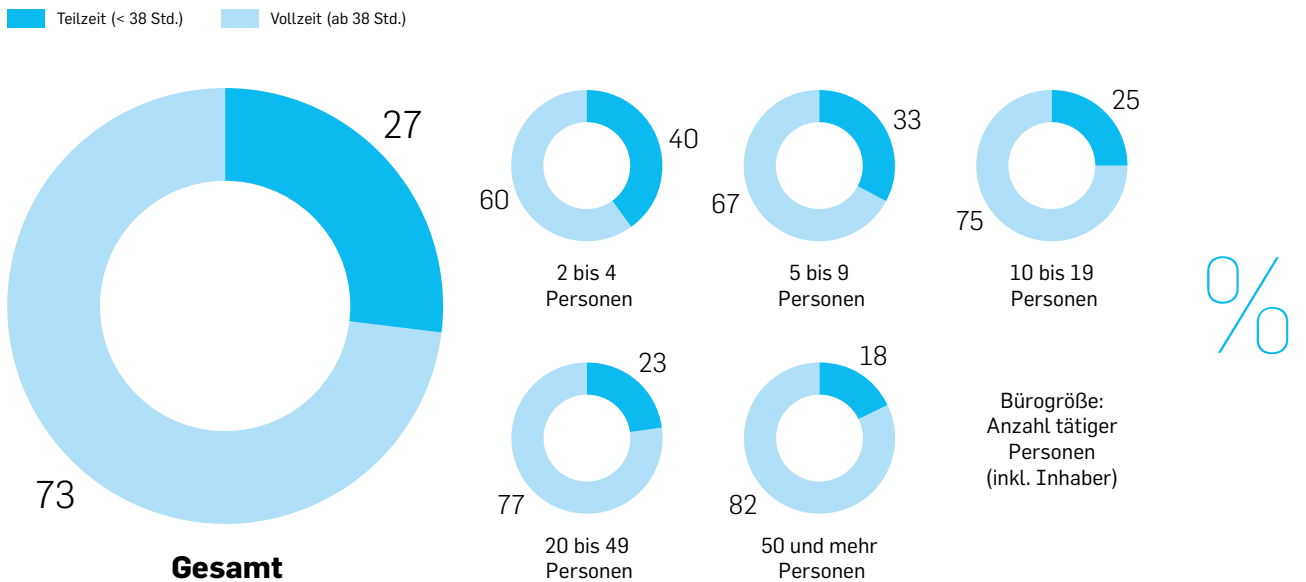


ABB. 21 VOLLZEIT- UND TEILZEITTÄTIGKEIT IN ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS NACH BÜROGRÖSSE



Vollzeittätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten mit 39,2 Wochenstunden im Schnitt knapp eine Stunde pro Woche weniger als ihre Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft. Rund drei Viertel der Angestellten im öffentlichen Dienst arbeiten weniger als 40 Stunden wöchentlich. In der gewerblichen Wirtschaft trifft dies nur auf 15 Prozent der Angestellten zu. In Architektur- und Planungsbüros fällt dieser Anteil mit 5 Prozent noch geringer aus (siehe Abb. 22).

In Teilzeit angestellte Kammermitglieder in Architektur- und Planungsbüros arbeiten durchschnittlich 26,3 Wochenstunden. Im öffentlichen Dienst sind es durchschnittlich 28,8, in der gewerblichen Wirtschaft 29,6 Stunden (siehe Abb. 23).

ÜBERSTUNDEN

Auch 2017 leistete die überwiegende Mehrheit der angestellt tätigen Kammermitglieder (81 Prozent) Überstunden. Angestellte im öffentlichen Dienst leisten seltener Überstunden (75 Prozent) als ihre Kolleginnen und Kollegen in Architektur- und Planungsbüros und in der gewerblichen Wirtschaft (jeweils 83 Prozent).

Der Anteil der Überstunden leistenden Angestellten ist zwischen 2012 und 2014 von 85 Prozent auf 81 Prozent gesunken und bis 2017 auf diesem Niveau geblieben. Zwischen 2014 und 2017 ist in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft keine wesentliche Veränderung festzustellen. Im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Überstunden leistenden Arbeitnehmer demgegenüber von 71 auf 75 Prozent gestiegen. Im Schnitt 5,2 Stunden arbeiten Vollzeit tätige Angestellte pro Woche mehr als vertraglich festgelegt. Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft mit durchschnittlich 6,4 Stunden pro Woche die höchste Überstundenanzahl leisten, gefolgt von den Angestellten in Architektur- und Planungsbüros mit 5,1 Stunden. Die Angestellten im öffentlichen Dienst leisten mit 4,2 Stunden die wenigsten wöchentlichen Überstunden. Die in Teilzeit Angestellten arbeiten im Schnitt 3,3 Stunden mehr pro Woche als vertraglich festgelegt. Die Anzahl der wöchentlichen Überstunden variiert kaum zwischen den unterschiedlichen Arbeitgebern.

ABB. 22 VERTRAGLICH VEREINBARTE WOCHENARBEITSZEIT VOLLZEITTÄTIGER

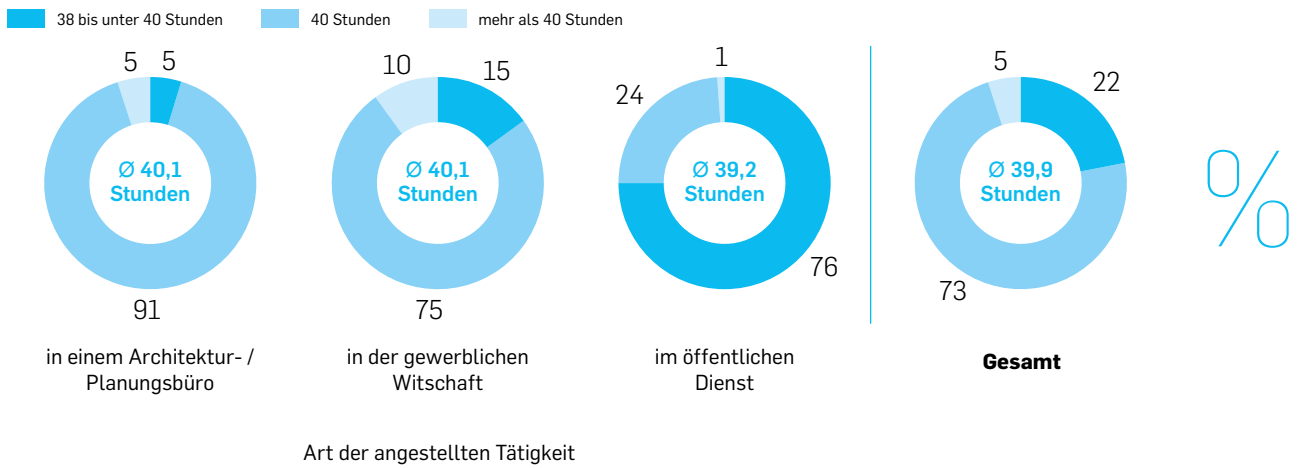
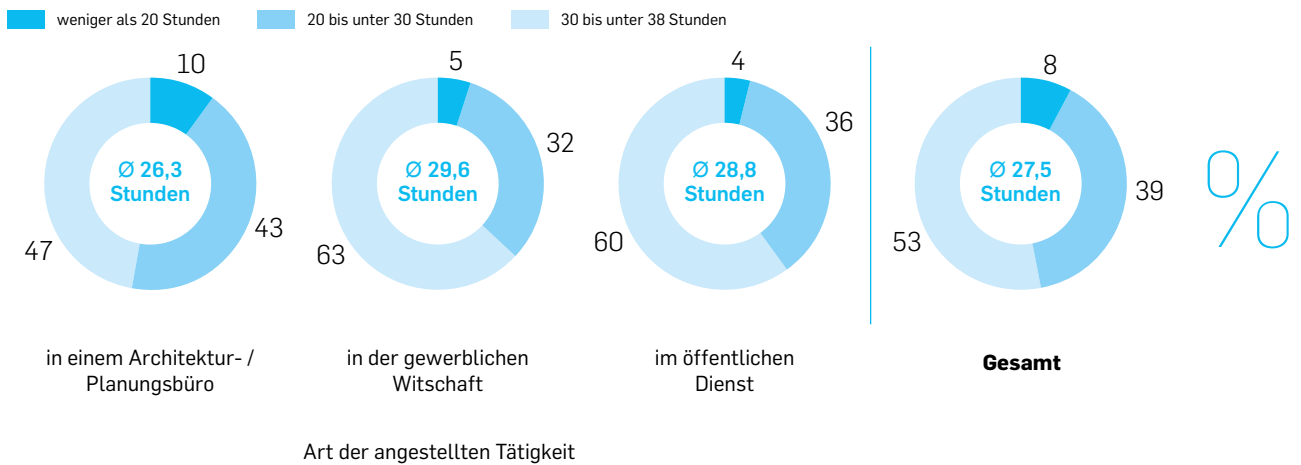


ABB. 23 VERTRAGLICH VEREINBARTE WOCHENARBEITSZEIT TEILZEITTÄTIGER

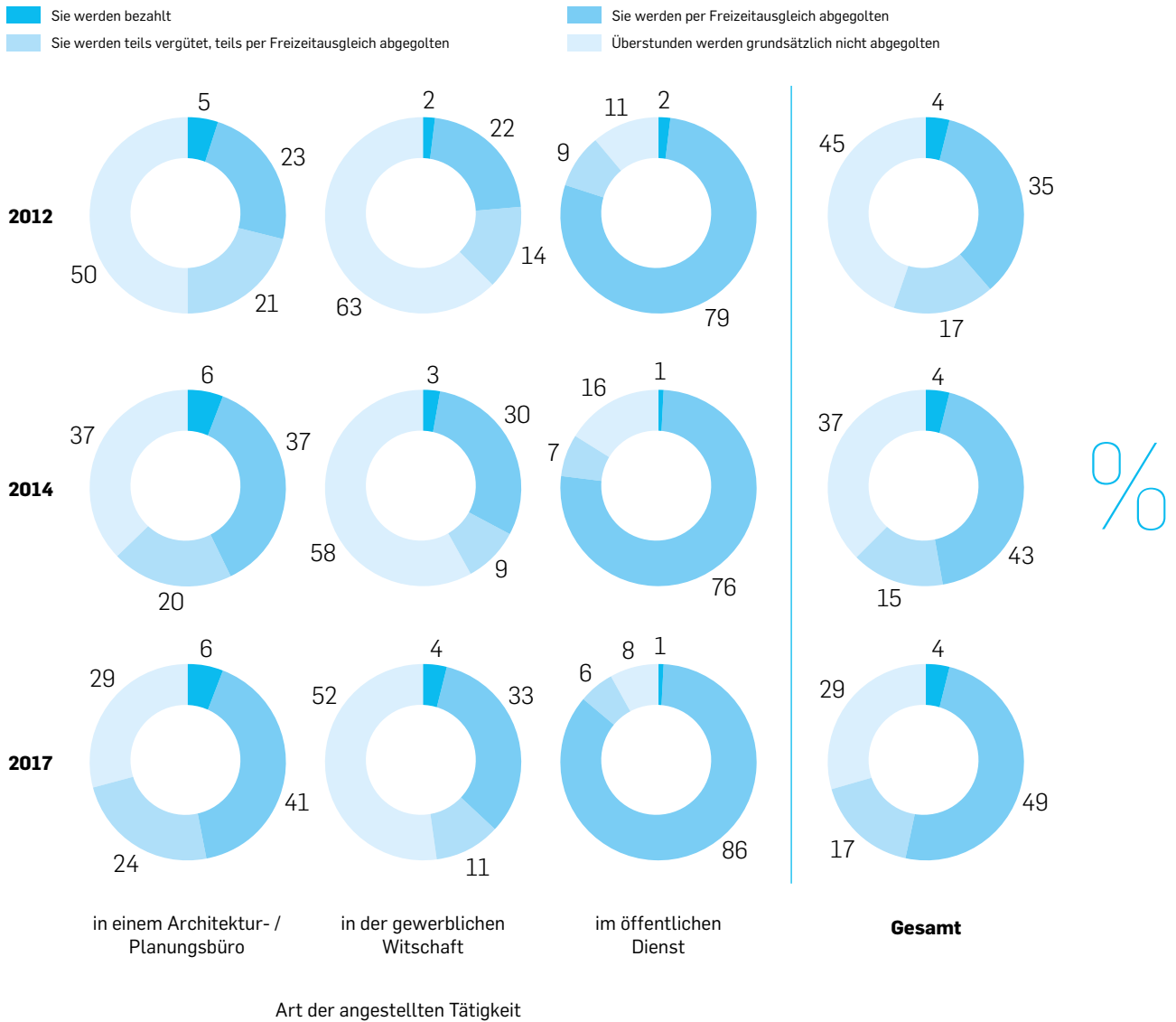


Etwa die Hälfte (49 Prozent) der Angestellten, die Überstunden leisten, kann diese mittels Freizeitausgleich abgelten. 17 Prozent geben an, dass die Überstunden teils vergütet, teils per Freizeitausgleich abgegolten würden. 4 Prozent bekommen Überstunden bezahlt. Bei 29 Prozent der Befragten werden Überstunden grundsätzlich nicht abgegolten (siehe Abb. 24).

Im öffentlichen Dienst werden Überstunden überwiegend per Freizeitausgleich abgegolten (86 Prozent gegenüber 41 Prozent in Architektur- und Planungsbüros und 33 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft). Demgegenüber gibt die Mehrheit der Befragten mit Anstellung in der gewerblichen Wirtschaft an, dass Überstunden grundsätzlich nicht abgegolten werden (52 Prozent). In Architektur- und Planungsbüros berichten 29 Prozent davon, im öffentlichen Dienst nur 8 Prozent.

Der Zeitvergleich zeigt, dass Überstunden 2017 häufiger als noch 2012 abgegolten werden (71 Prozent gegenüber 55 Prozent). Der Anteil der Angestellten, deren Überstunden sämtlich bezahlt werden, liegt seit 2012 konstant bei 4 Prozent. Gestiegen ist dagegen der Anteil derer, deren Überstunden per Freizeitausgleich abgegolten werden: von 35 Prozent im Jahr 2012 über 43 Prozent in 2014 auf 49 Prozent in 2017. Dass Überstunden grundsätzlich nicht abgegolten werden, wird zunehmend unüblich: dieser Anteil sank von 45 Prozent in 2012 über 37 Prozent in 2014 auf 29 Prozent im Berichtsjahr 2017 (siehe Abb. 24).

ABB. 24 VERGÜTUNG VON ÜBERSTUNDEN (VERGLEICH DER BERICHTSJAHRE 2012, 2014 UND 2017)



BERUFLICHE FORT- UND WEITERBILDUNG

Angestellte werden für Fortbildungen mehrheitlich unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Urlaubsanrechnung beurlaubt (67 Prozent). Im öffentlichen Dienst ist dies bei 78 Prozent der angestellten Kammermitglieder der Fall, in der gewerblichen Wirtschaft bei 74 Prozent und in Architektur- und Planungsbüros bei 60 Prozent.

Der Anteil der vollständigen Freistellungen ist von 76 Prozent im Berichtsjahr 2014 auf 67 Prozent im Berichtsjahr 2017 gesunken. Anteilige Freistellungen sind im Vergleichszeitraum von 10 Prozent auf 16 Prozent gestiegen. Der Anteil ohne Freistellung stieg von 14 Prozent auf 16 Prozent.

Die Kosten für die berufliche Fort- und Weiterbildung werden im öffentlichen Dienst überwiegend vollständig vom Arbeitgeber getragen (79 Prozent). In der gewerblichen Wirtschaft übernehmen 68 Prozent der Arbeitgeber die Kosten, in Architektur- und Planungsbüros sind es 51 Prozent.

Im Vergleich zu 2014 ist die vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber gesunken (von 65 Prozent auf 62 Prozent). Die anteilige Kostenübernahme stieg von 14 Prozent auf 18 Prozent. Der Anteil der Arbeitgeber, die sich gar nicht beteiligen, blieb annähernd konstant.

54.600 €

betrug die Vergütung (Median)
für angestellte Kammermitglieder in Vollzeit

VERGÜTUNG

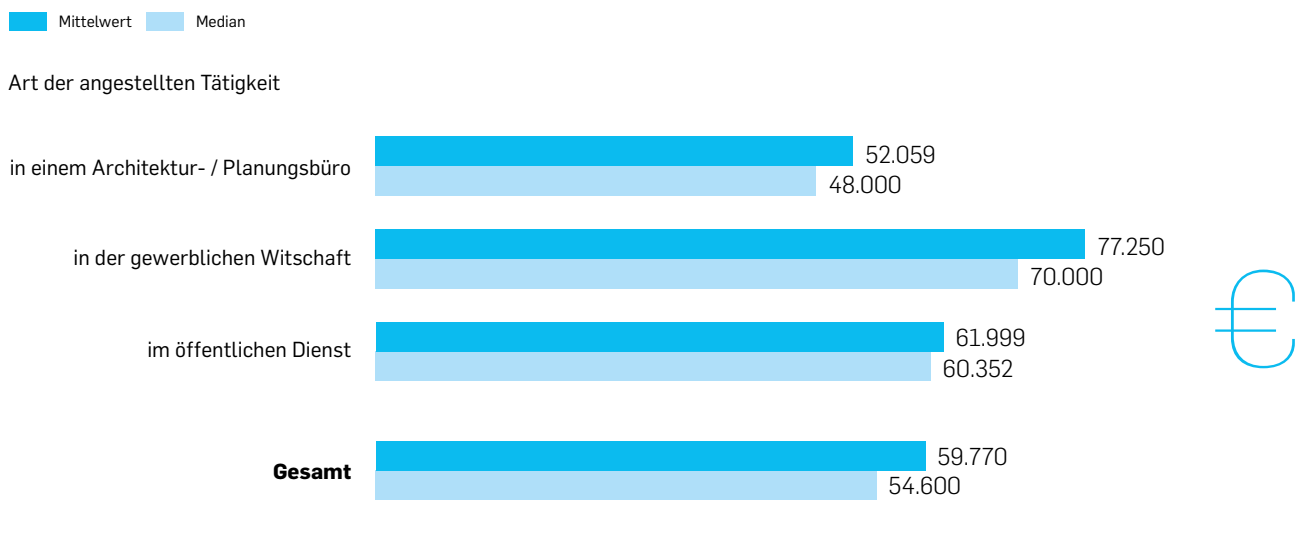
40

GEHALTSENTWICKLUNG

Vollzeittätige angestellte Kammermitglieder haben 2017 im Mittel 54.600 Euro (Median) verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 48.000 Euro signifikant weniger verdienen als Angestellte im öffentlichen Dienst (60.352 Euro) bzw. in der gewerblichen Wirtschaft (70.000 Euro, siehe Abb. 25).

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 fast alle Bundesländer, für die aufgrund ausreichender Fallzahlen ein Vergleich aller drei Teilgruppen möglich ist.

ABB. 25 **GESAMT-BRUTTO-JAHRESGEHALT 2017 EINSCHLIESSLICH ALLER ZUSÄTZLICHER GELDLEISTUNGEN UND ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN (NUR VOLLZEITÄTIGE)**



GEHALTSUNTERSCHIEDE

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt das Bruttojahresgehalt: Im Mittel verdienen Angestellte in Vollzeit, die mehr als 30 Jahre im Beruf sind, das 1,5-fache ihrer Kolleginnen und Kollegen mit maximal 10 Jahren Berufserfahrung (siehe Abb. 26).

Angestellte mit hoher beruflicher Eigenverantwortung (selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion) verdienen in Vollzeit im Schnitt das 1,3-fache der weisungsgebunden tätigen Angestellten (siehe Abb. 27).

Männer verdienen besser als Frauen: Analog zum Berichtsjahr 2014 erhalten weibliche Angestellte auch 2017 im Mittel 80 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen (bezogen auf eine Vollzeittätigkeit). Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 48.000 Euro (Median). Die männlichen Angestellten verdienen im Mittel 60.000 Euro (Abbildung 44). Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

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

Ein Vergleich der Gehälter der unter 35-jährigen ergibt, dass in dieser Altersgruppe im öffentlichen Dienst und in Architektur- und Planungsbüros keine großen Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen bestehen. Mit steigendem Alter steigt der Gehaltsunterschied zwischen weiblichen und männlichen Angestellten jedoch deutlich. Dieses Ergebnis deutet auf einen Karrierebruch der Frauen nach der Familiengründung hin. In der gewerblichen Wirtschaft steigen Männer demgegenüber bereits mit einem beträchtlich höheren Gehalt in den Beruf ein (Frauen bis 35 Jahre: 50.000 Euro, Männer bis 35 Jahre: 58.000 Euro). Dieses Lohngefälle bereits zu Karrierebeginn ist möglicherweise auf Unterschiede in der Art des gewerblichen Arbeitgebers zurückzuführen.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus den Berichtsjahren 2012 und 2014 sind die Gehälter in allen hier betrachteten Teilgruppen gestiegen. Die beschriebenen Abhängigkeiten der Höhe des Gehalts von der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufstätigkeit, der Tätigkeitsstruktur und dem Geschlecht wurden auch in den vorhergehenden Befragungen bereits gemessen und werden durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt.

ABB. 26 GESAMT-BRUTTO-JAHRESGEHALT 2017 EINSCHLIESSLICH ALLER ZUSÄTZLICHER GELDLLEISTUNGEN UND ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN NACH DAUER DER BERUFSTÄTIGKEIT (NUR VOLLZEITTÄTIGE; MEDIAN)

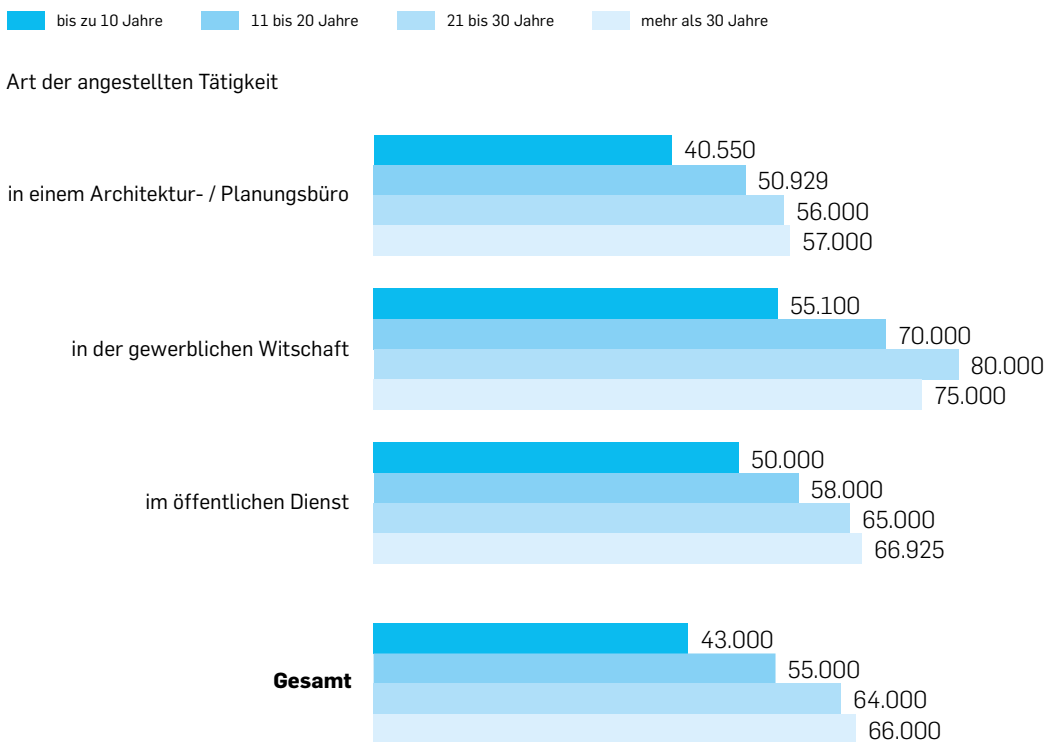
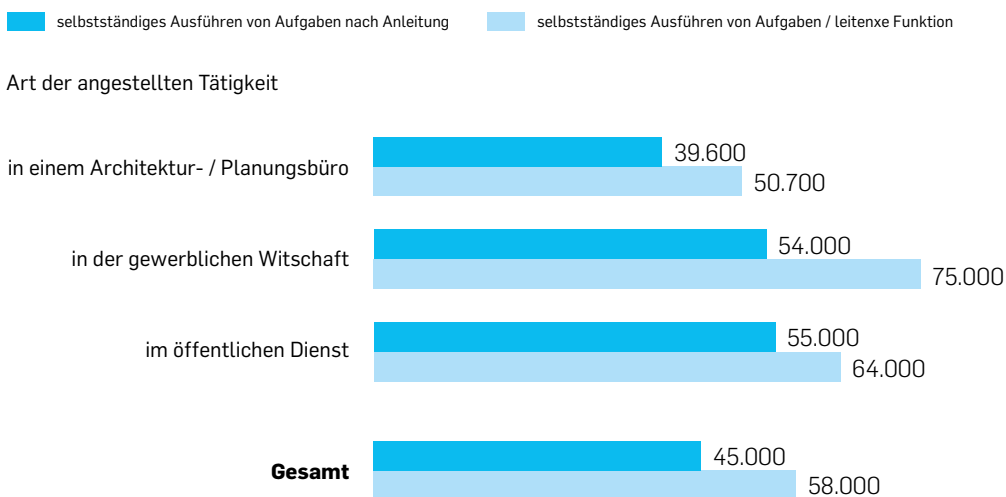


ABB. 27 GESAMT-BRUTTO-JAHRESGEHALT 2017 EINSCHLIESSLICH ALLER ZUSÄTZLICHER GELDLLEISTUNGEN UND ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN NACH TÄTIGKEITSGRUPPE (NUR VOLLZEITTÄTIGE; MEDIAN)



WEITERE GEHALTSKOMPONENTEN

Im Mittel erhält ein angestelltes, in Vollzeit tätiges Kammermitglied 1,4 zusätzliche Gehaltskomponenten. Differenziert nach Arbeitgeber erhalten die Angestellten im öffentlichen Dienst mit durchschnittlich 2,1 die meisten zusätzlichen Leistungen, gefolgt von den Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft mit 1,9 und den Angestellten in Architektur- und Planungsbüros mit durchschnittlich 1,0 Leistungen.

Mit steigender Dauer der Berufstätigkeit erhöht sich die durchschnittliche Anzahl gewährter zusätzlicher Leistungen: von einer zusätzlichen Leistung bei Angestellten mit maximal 10 Jahren Berufserfahrung auf durchschnittlich 1,8 zusätzliche Gehaltsbestandteile bei Angestellten mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung (siehe Abb. 28).

Die am häufigsten genannte zusätzliche Gehaltskomponente ist das Weihnachtsgeld: Bei 39 Prozent der vollzeittätigen Angestellten ist es Bestandteil des Gehalts. Geldwerte Vorteile, Erfolgsprämien und andere Leistungen erhalten 36 Prozent. 26 Prozent sind Empfänger vermögenswirksamer Leistungen. Ein 13. Monatsgehalt wird 21 Prozent der vollzeittätigen Angestellten ausgezahlt. Urlaubsgeld erhalten 19 Prozent.

ABB. 28 DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER ERHALTENEN ZUSÄTZLICHEN GEHALTSBESTANDTEILE NACH DAUER DER BERUFSTÄTIGKEIT (NUR VOLLZEITTÄTIGE; ARITHM. MITTEL)





74%

der abhängig Beschäftigten
arbeiten in Vollzeit

GEHALTSANPASSUNG

Eine regelmäßige Gehaltsanpassung erhalten 38 Prozent der Befragten. 47 Prozent berichten von unregelmäßigen Gehaltsanpassungen. Bei 15 Prozent wird das Gehalt gar nicht angepasst.

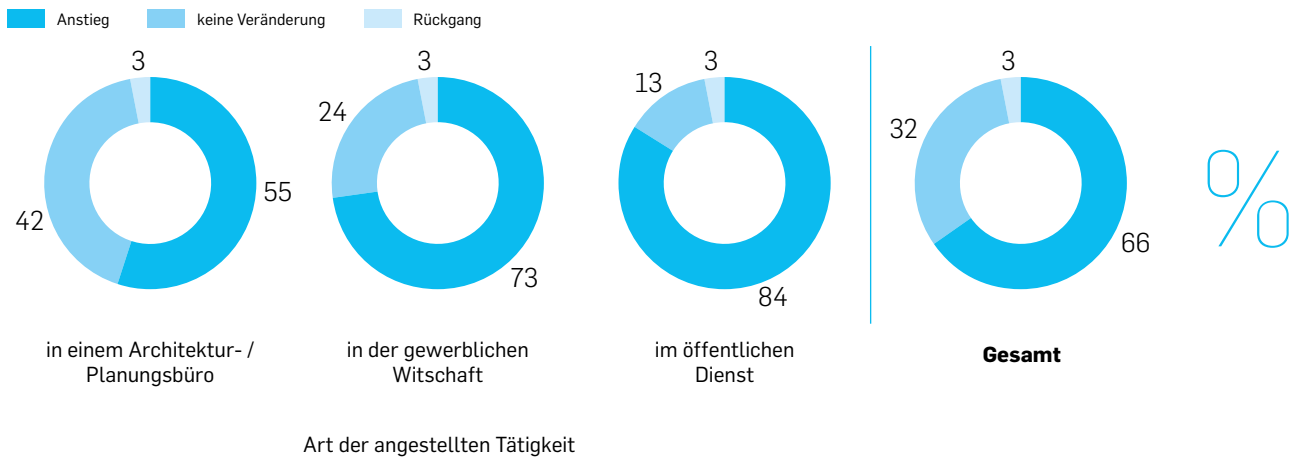
Betrachtet nach Art des Arbeitgebers zeigt sich folgendes Bild: Fast drei Viertel (74 Prozent) der Angestellten im öffentlichen Dienst dürfen sich über regelmäßige Gehaltserhöhungen freuen. Dem stehen 45 Prozent der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und 18 Prozent der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros gegenüber. Hier geben wiederum 62 Prozent an, unregelmäßige Gehaltserhöhungen zu erhalten. In der gewerblichen Wirtschaft sind dies 42 Prozent und im öffentlichen Dienst 21 Prozent. Ein Fünftel der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros berichtet, gar keine Gehaltserhöhungen zu erhalten. Von den Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft sind dies 12 Prozent, im öffentlichen Dienst 5 Prozent.

GEHALTSENTWICKLUNG

Im Vergleich zum Vorjahr haben zwei Drittel der angestellten Kammermitglieder 2017 mehr Gehalt bekommen. 3 Prozent berichten von einem Rückgang des Gehalts, bei 32 Prozent ist das Gehalt im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben.

Differenziert nach Arbeitgeber zeigen sich deutliche Unterschiede: 84 Prozent der Angestellten im öffentlichen Dienst erhielten 2017 eine Gehaltserhöhung. Die Vergleichsanteile lagen bei 73 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft und 55 Prozent in Architektur- und Planungsbüros. Einen Rückgang verzeichneten über alle Arbeitgeber hinweg nur 3 Prozent der Befragten (siehe Abb. 29).

ABB. 29 GEHALTSENTWICKLUNG ZWISCHEN 2016 UND 2017



BÜROGRÜNDUNG / BÜROÜBERNAHME

48

Danach gefragt, ob sie schon einmal daran gedacht hätten, sich mit einem eigenen Büro selbstständig zu machen, geben – analog zu 2014 – 4 Prozent der angestellten Kammermitglieder an, eine selbstständige Tätigkeit gezielt anzustreben. Gut ein Viertel (27 Prozent) zieht eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung, ohne bislang jedoch konkrete Schritte eingeleitet zu haben. 14 Prozent haben zwar mit dem Gedanken an eine selbstständige Tätigkeit gespielt, diese Idee jedoch wieder verworfen. 17 Prozent waren bereits selbstständig tätig, haben diese Tätigkeit aber wieder aufgegeben. 39 Prozent schließen eine selbstständige Tätigkeit kategorisch aus (siehe Abb. 30).

Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn wird eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung gezogen oder sogar gezielt angestrebt. Genau gegenläufig ist das Ergebnis für Befragte, die bereits selbstständig waren und diese Tätigkeit wieder aufgegeben haben: Ihr Anteil steigt mit zunehmender Berufserfahrung.

Frauen schließen eine Selbstständigkeit deutlich häufiger kategorisch aus als Männer (45 Prozent gegenüber 33 Prozent). Demgegenüber ziehen Männer häufiger als Frauen eine Selbstständigkeit in Betracht, ohne jedoch schon aktiv geworden zu sein (29 Prozent gegenüber 25 Prozent) oder streben sie gezielt an (5 Prozent gegenüber 3 Prozent; siehe Abb. 31).

ABB. 30 GEDANKE AN EINE SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT NACH DAUER DER BERUFSTÄTIGKEIT

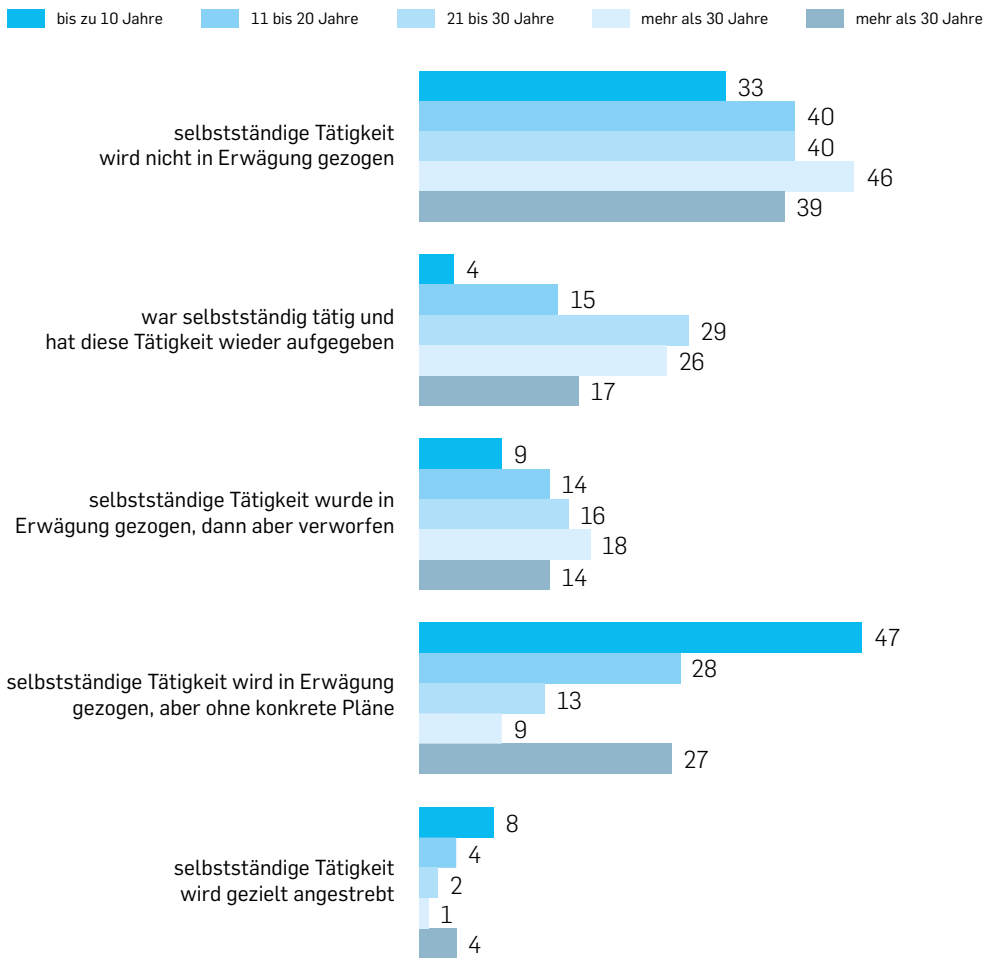
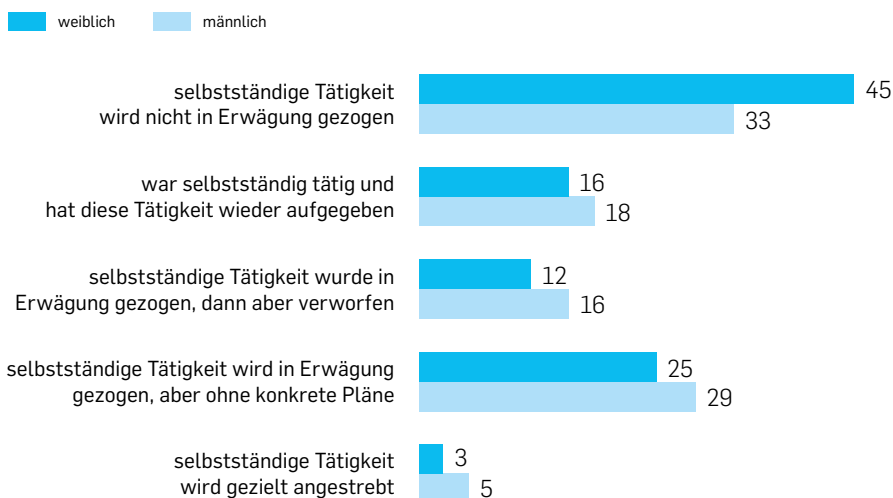


ABB. 31 GEDANKE AN EINE SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT NACH GESCHLECHT

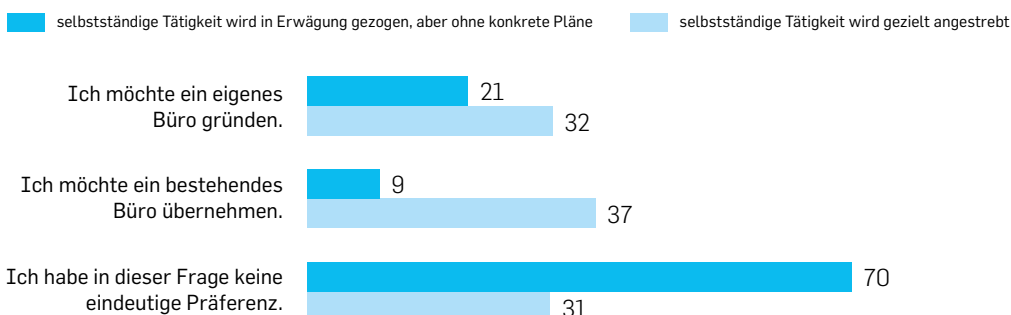


Befragt nach den Gründen, aus denen eine Selbstständigkeit kategorisch ausgeschlossen wird, nennen 36 Prozent das (erwartete hohe) Risiko bzw. die (erwartete) finanzielle Unsicherheit einer selbstständigen Tätigkeit. 14 Prozent befürchten eine Unvereinbarkeit von Familie und selbstständiger Tätigkeit. Jeweils 13 Prozent erklären, dass eine Selbstständigkeit zu zeitintensiv sei und eine schlechte Work-Life-Balance mit sich bringe bzw. dass insbesondere für kleinere Büros die Startchancen schlecht seien.

Von den Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit gezielt anstreben oder zumindest in Erwägung ziehen, möchten 22 Prozent ein eigenes Büro gründen. 13 Prozent bevorzugen es, ein bestehendes Büro zu übernehmen. 65 Prozent haben in dieser Frage keine eindeutige Präferenz. Befragte, die eine Selbstständigkeit bislang ohne konkrete Pläne in Erwägung ziehen, haben in dieser Frage überdurchschnittlich häufig noch keine Präferenz (70 Prozent). Ein Fünftel (21 Prozent) bevorzugt eine Neugründung. 9 Prozent möchten lieber ein bestehendes Büro übernehmen. Befragte, die bereits konkrete Pläne für ihre Selbstständigkeit verfolgen, bevorzugen tendenziell die Übernahme eines bestehenden Büros (37 Prozent). 32 Prozent möchten ihr eigenes Büro gründen. 31 Prozent haben bezüglich Neugründung oder Büroübernahme keine Präferenz (siehe Abb. 32).

Befragt nach den Gründen, aus denen eine Büroübernahme kategorisch ausgeschlossen wird, nennen 26 Prozent den Wunsch, etwas Eigenes aufzubauen, 12 Prozent fürchten hohe Kosten und 8 Prozent Altlasten und damit einhergehende Haftungsrisiken. Weitere 7 Prozent kennen niemanden, der einen Büronachfolger sucht.

ABB. 32 PRÄFERENZ VON BÜROGRÜNDUNG ODER BÜROÜBERNAHME (BASIS: NUR ANGESTELLTE, DIE EINE SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT IN ERWÄGUNG ZIEHEN ODER GEZIELT ANSTREBEN)



83 %

Prozent der selbstständig tätigen Architekten
und Planer sind vollzeittätig

CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTENGROUPE

52

ALTERSSTRUKTUR UND GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

52 Prozent der angestellt tätigen Kammermitglieder sind männlich, 48 Prozent weiblich. In der jüngsten Befragtengruppe fällt der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch aus (70 Prozent). Auch von den 31- bis 40-jährigen angestellt tätigen Kammermitgliedern sind mehr als die Hälfte Frauen (59 Prozent). Bei den 41- bis 50-Jährigen ist es mit 50 Prozent genau die Hälfte. In der Altersgruppe der 51- bis 60-Jährigen sind demgegenüber nur 37 Prozent weiblich, über 60 Jahre sind es nur noch 24 Prozent (siehe Abb. 33).

Im Durchschnitt sind die angestellt tätigen Kammermitglieder 46 Jahre alt: 5 Prozent sind der jüngsten Altersgruppe bis 30 Jahre zuzurechnen. 29 Prozent sind zwischen 31 und 40 Jahre alt. Dem Alterssegment zwischen 41 und 50 Jahren ist knapp ein Drittel der angestellt tätigen Kammermitglieder zuzuordnen (32 Prozent). 28 Prozent sind zwischen 51 und 60 Jahre alt und 5 Prozent sind älter als 60 Jahre (siehe Abb. 34).

Ihre selbstständigen Kollegen sind durchschnittlich 54 Jahre alt. 1 Prozent ist 30 Jahre oder jünger. 8 Prozent der selbstständig tätigen Kammermitglieder ist der Altersgruppe zwischen 31 und 40 Jahren zuzurechnen, ein Viertel der Altersgruppe zwischen 41 und 50 Jahren. Die Altersgruppe der 51- bis 60-jährigen ist mit 44 Prozent am stärksten besetzt. Älter als 60 Jahre sind 21 Prozent der Büroinhaber (siehe Abb. 35).

ABB. 33 GESCHLECHT NACH ALTER (ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)

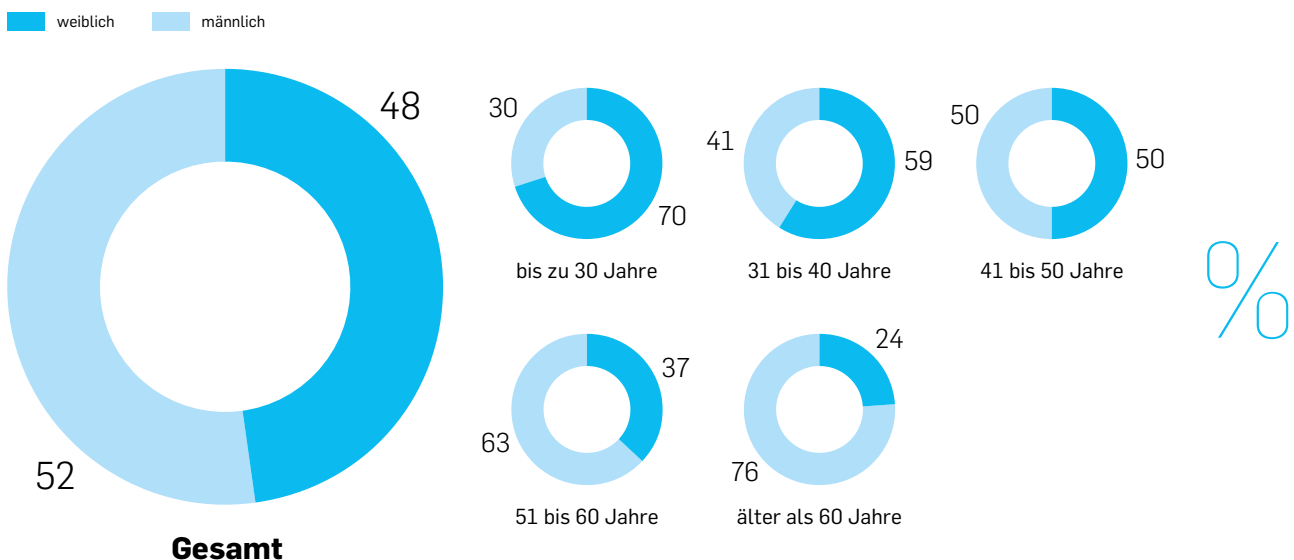


ABB. 34 ALTER DER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN

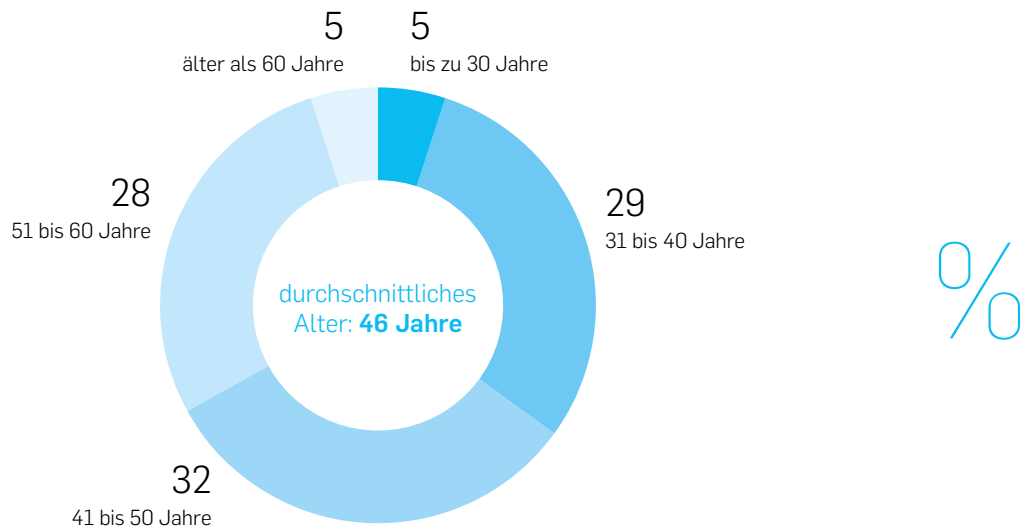
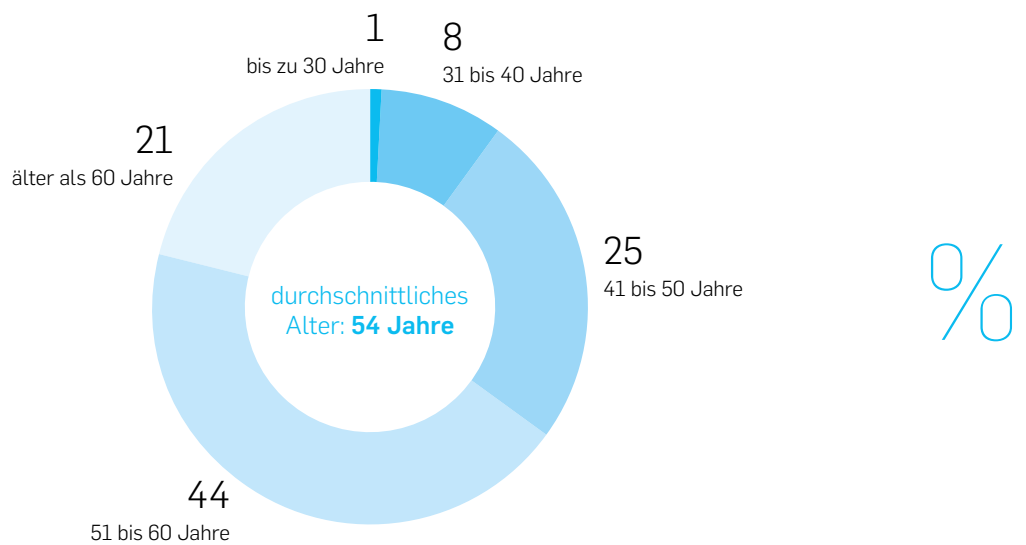


ABB. 35 ALTER DER SELBSTSTÄNDIGEN



Bei den selbstständig tätigen Kammermitgliedern ist der Anteil der Männer deutlich höher: 74 Prozent der Büroinhaber sind männlich, 26 Prozent weiblich. Analog zu den abhängig beschäftigten ist auch bei den selbstständig tätigen Mitgliedern der Frauenanteil in der jüngsten Befragtengruppe am höchsten: 38 Prozent der bis 30-Jährigen sind Frauen. Bei den 31- bis 40-Jährigen liegt der Frauenanteil bei 36 Prozent, in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen bei 31 Prozent. 27 Prozent der 51- bis 60-jährigen Büroinhaber sind weiblich. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen liegt der Frauenanteil schließlich nur noch bei 16 Prozent (siehe Abb. 36).

Der Frauenanteil bei den selbstständigen Planern und Architekten ist im Vergleich weiterhin deutlich geringer als bei den Angestellten. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den angestellten Kammermitgliedern deutlich steigt (von 2012 bis 2017). Bei den selbstständigen Kammermitgliedern zeigt sich ein differenzierteres Bild. Der Frauenanteil über 50 Jahre steigt von 2015 bis 2017, während der Anteil in der Altersgruppe der 41- bis 50-jährigen stagniert und in der Altersgruppe bis 40 Jahre leicht rückläufig ist (siehe Abb. 37 und 38).

ABB. 36 GESCHLECHT NACH ALTER (SELBSTSTÄNDIGE)

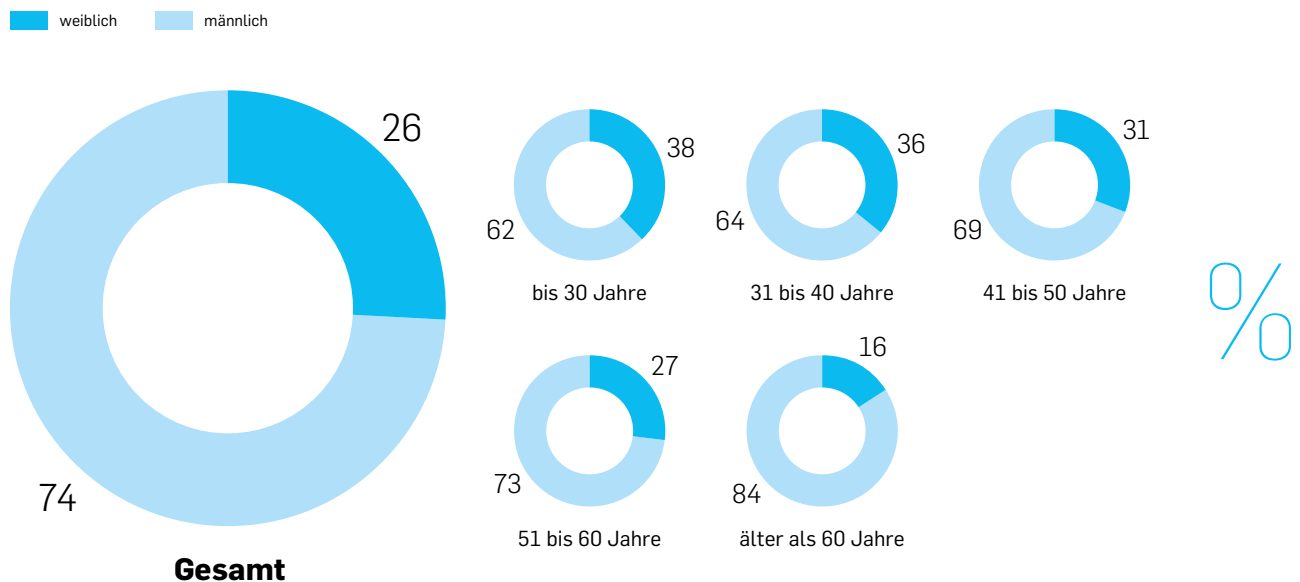


ABB. 37 GESCHLECHT NACH ALTER IM ZEITVERLAUF (ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)

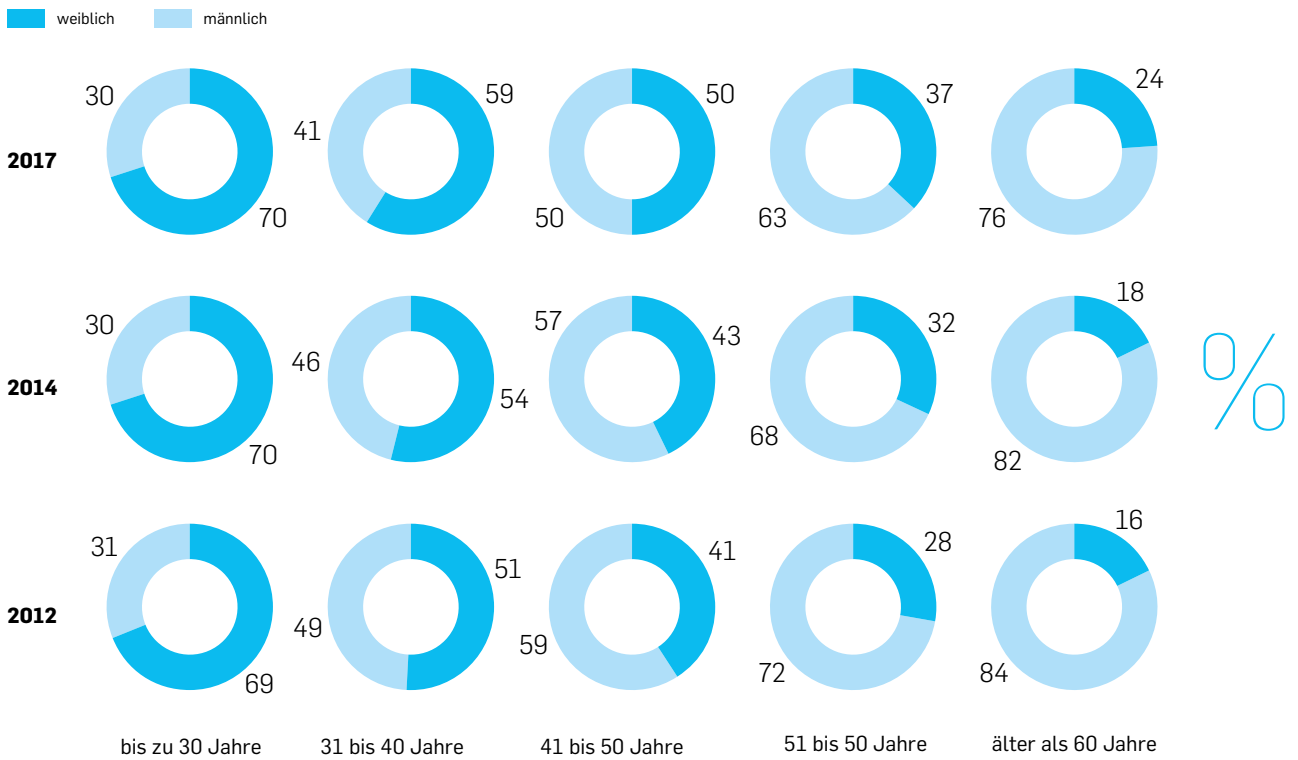
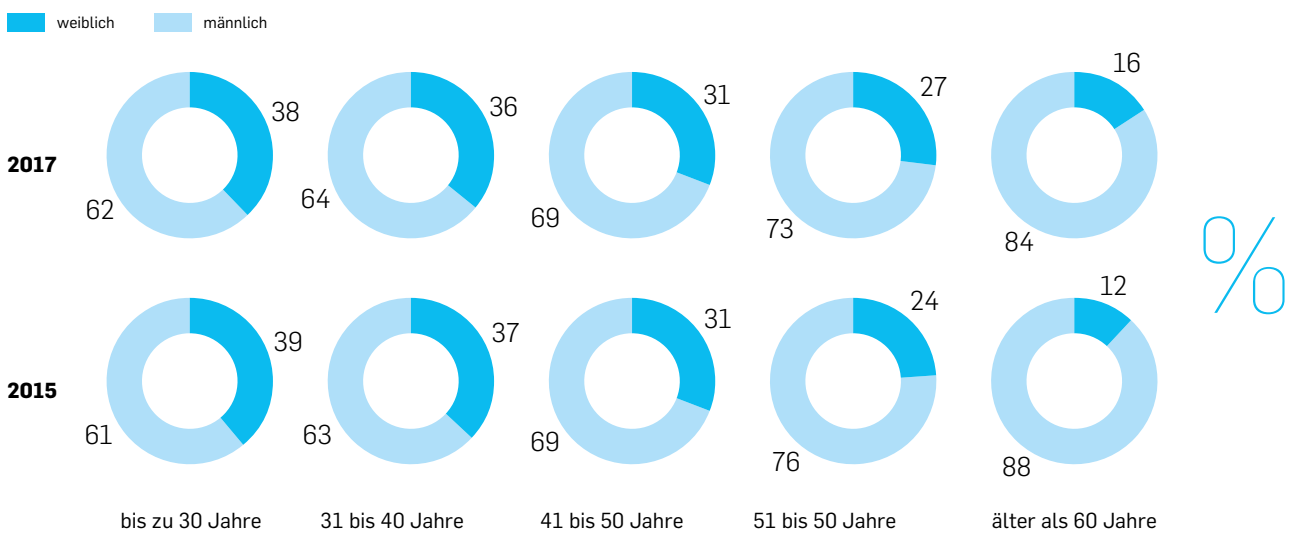


ABB. 38 GESCHLECHT NACH ALTER IM ZEITVERLAUF (SELBSTSTÄNDIGE)



AKADEMISCHE AUSBILDUNG

Mit der Fachrichtung Architektur (Hochbau) ist mit 84 Prozent die überwiegende Mehrheit der angestellt tätigen Kammermitglieder in die Architektenliste eingetragen. 6 Prozent der Angestellten sind Innenarchitekten, 8 Prozent Landschaftsarchitekten und 7 Prozent Stadtplaner (siehe Abb. 39).

Auch bei den selbstständig tätigen Befragten handelt es sich überwiegend um Absolventen der Fachrichtung Architektur Hochbau (87 Prozent). 7 Prozent sind der Fachrichtung Innenarchitektur, 8 Prozent der Fachrichtung Landschaftsarchitektur und 6 Prozent der Fachrichtung Stadtplanung zuzurechnen (siehe Abb. 40).

ABB. 39 **FACHRICHTUNG** (ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)



ABB. 40 **FACHRICHTUNG** (SELBSTSTÄNDIGE)



Als Hochschulabschluss geben 40 Prozent der angestellten Befragten ein Diplom an einer Universität oder technischen Hochschule an. 51 Prozent absolvierten einen Diplommastudiengang an einer Fachhochschule. Über ein abgeschlossenes Masterstudium verfügen 12 Prozent der Befragten. 3 Prozent absolvierten ein 6-semesteriges, 2 Prozent ein 8-semesteriges Bachelor-Studium (siehe Abb. 41).

ABB. 41 **STUDIENABSCHLUSS** (ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)

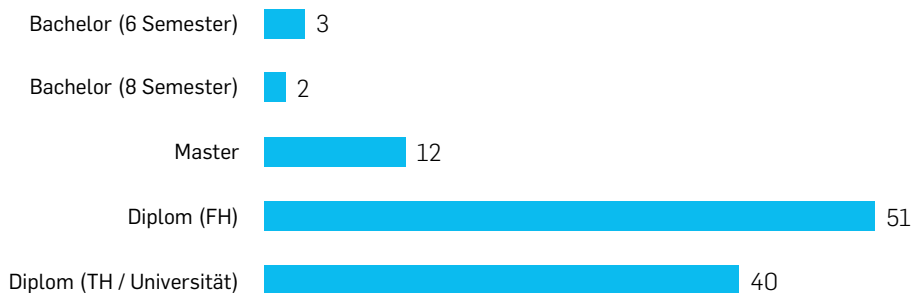
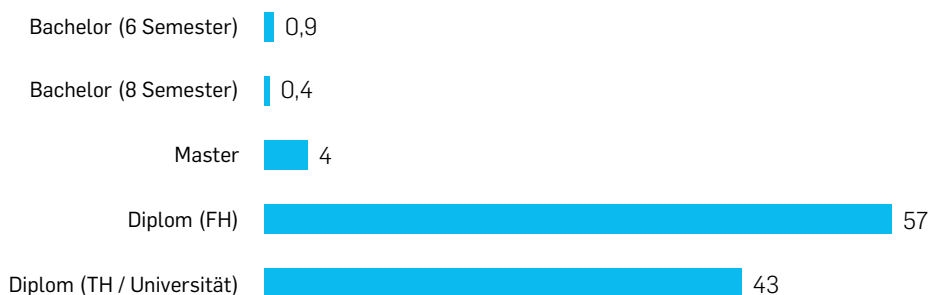


ABB. 42 **STUDIENABSCHLUSS** (SELBSTSTÄNDIGE)



Im Vergleich zu vorhergehenden Befragungen ist der Anteil der abhängig beschäftigten Kammermitglieder mit Hochschul-Diplom in etwa gleich geblieben. Der Anteil der Angestellten mit Fachhochschul-Diplom ging deutlich von 59 Prozent (2012) über 55 Prozent (2014) auf 51 Prozent zurück. Master- und Bachelorabschlüsse nehmen demgegenüber an Bedeutung zu: Über einen Master verfügten 2012 noch 5 Prozent. 2014 waren es bereits 7 Prozent und 2017 12 Prozent. Der Anteil der Bachelorabsolventen (6 bzw. 8 Semester) wuchs von 1 Prozent (2012) über 3 Prozent (2014) auf 5 Prozent (2017).

Auch die selbstständig tätigen Befragten haben ihr Studium überwiegend mit einem Diplom an einer Fachhochschule (57 Prozent) bzw. technischen Hochschule / Universität (43 Prozent) abgeschlossen. 4 Prozent verfügen über einen Master-Abschluss. Mit einem Bachelor (6 bzw. 8 Semester) hat rund 1 Prozent das Studium abgeschlossen (siehe Abb. 39).

16 Prozent der angestellten und 12 Prozent der selbstständig tätigen Kammermitglieder haben einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolviert (siehe Abb. 40, 41). Die beliebtesten Ziele für das Auslandsstudium waren Großbritannien, Spanien, Italien, Frankreich, USA, Schweiz und Österreich.

ABB. 43 **AKADEMISCHE AUSBILDUNG TEILWEISE IM AUSLAND ABSOLVIERT** (ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)

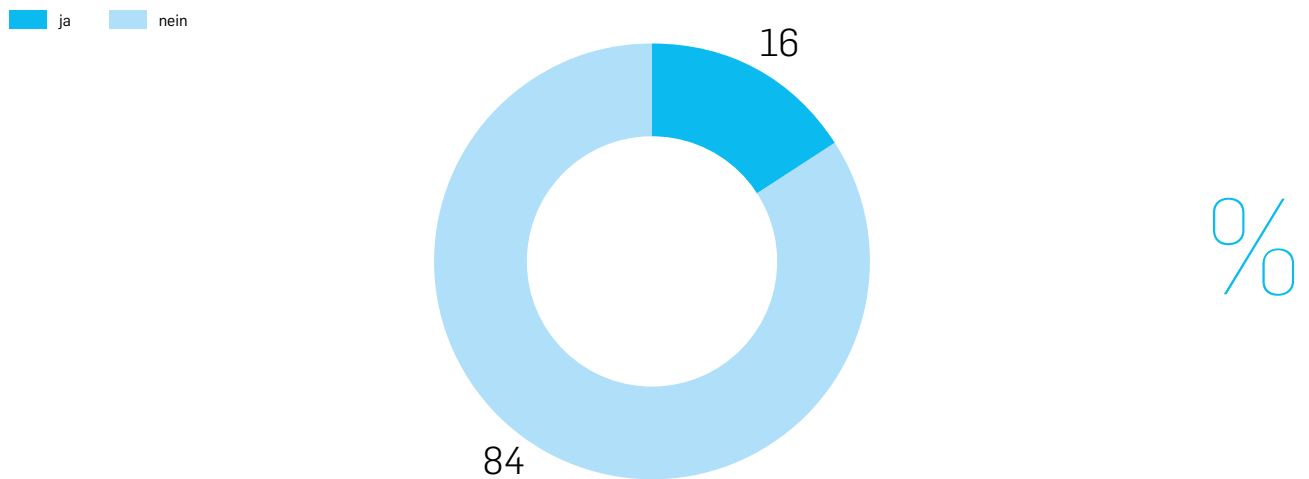
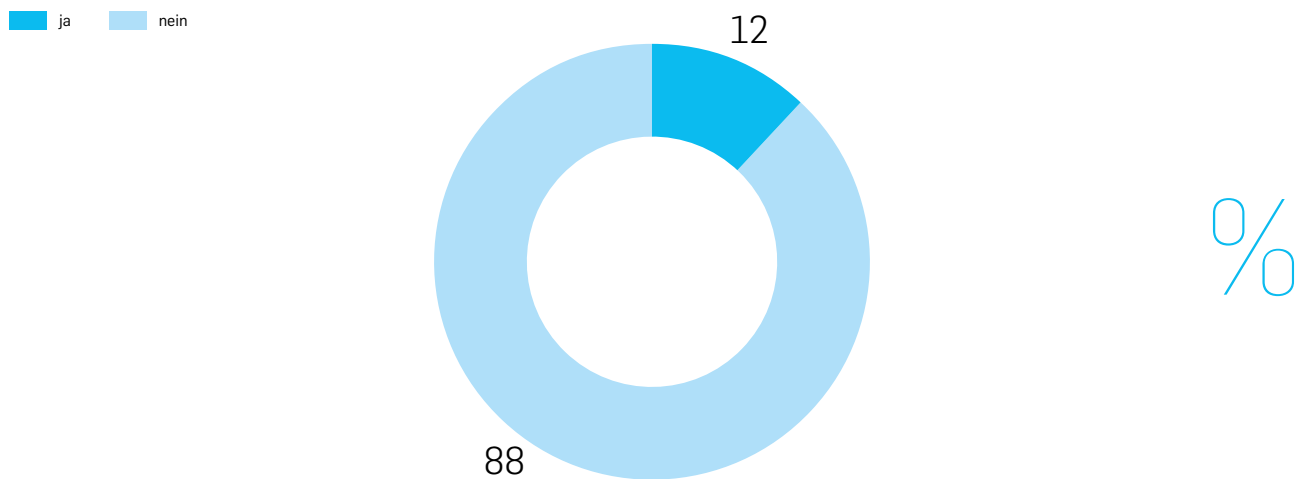


ABB. 44 **AKADEMISCHE AUSBILDUNG TEILWEISE IM AUSLAND ABSOLVIERT** (SELBSTSTÄNDIGE)



BERUFLICHE FORT- UND WEITERBILDUNG

Angestellte Kammermitglieder investieren im Durchschnitt rund 26 Stunden pro Jahr in ihre berufliche Fort- und Weiterbildung. Ein Viertel von ihnen verbringt jährlich maximal 10 Stunden, 35 Prozent zwischen 11 und 20 Stunden und 29 Prozent zwischen 21 und 40 Stunden mit beruflicher Fort- und Weiterbildung. 10 Prozent wenden hierfür mehr als 40 Stunden pro Jahr auf.

Die selbstständig tätigen Kammermitglieder investieren durchschnittlich 34 Stunden pro Jahr in ihre berufliche Fort- und Weiterbildung. 16 Prozent der Befragten wenden jährlich maximal 10 Stunden auf. 30 Prozent investieren zwischen 11 und 20 Stunden, 34 Prozent zwischen 21 und 40 Stunden und 21 Prozent stecken mehr als 40 Stunden pro Jahr in ihre berufliche Fort- und Weiterbildung.

ZEITLICHER UMFANG DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT

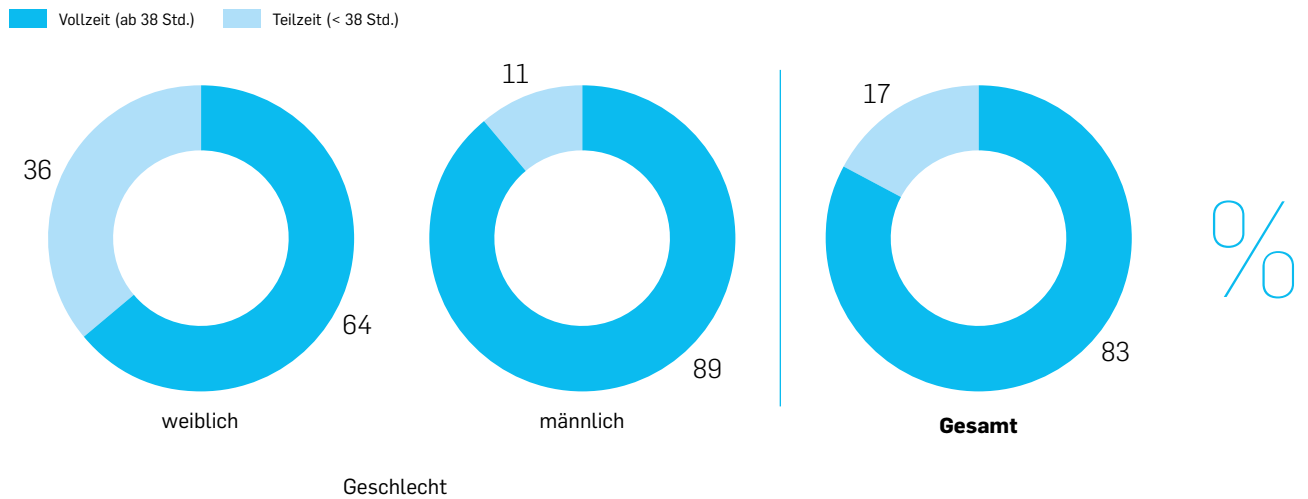
83 Prozent der selbstständig tätigen Architekten und Planer sind vollzeittätig. Knapp ein Fünftel (17 Prozent) ist teilzeittätig.

Wie schon in den vorhergehenden Befragungen liegt der Anteil teilzeittätiger weiblicher Befragter mit 36 Prozent deutlich höher als der Anteil männlicher Teilzeittätiger mit 11 Prozent (siehe Abb. 45). Allerdings geht diese Tendenz im Vergleich zur letzten Befragung leicht zurück: Waren in 2015 noch knapp viermal so viele Frauen wie Männer teilzeittätig, waren es 2017 nur noch etwa dreimal so viele.

Durchschnittlich arbeiten die vollzeittätigen Büroinhaber/-innen 51 Wochenstunden. Analog zu 2015 arbeiten vollzeittätige Büroinhaberinnen im Schnitt etwa 4 Stunden weniger als ihre männlichen Kollegen (Frauen: Ø 48,1 Stunden, Männer: Ø 51,8 Stunden). In Teilzeit tätige Büroinhaber/-innen kommen durchschnittlich auf 25 Stunden Wochenarbeitszeit. Ein Unterschied in der Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern ist hier nicht festzustellen.

Bei den angestellt tätigen Kammermitgliedern liegt der Anteil Teilzeittätiger mit 26 Prozent über dem der Selbstständigen mit 17 Prozent (siehe Abb. 20). Auch bei den abhängig Beschäftigten überwiegt der Anteil in Teilzeit tätiger Frauen. Im Vergleich zu den Selbstständigen fällt er mit 44 Prozent deutlich höher aus (Selbstständige: 36 Prozent).

ABB. 45 VOLLZEIT- / TEILZEITTÄTIGKEIT NACH GESCHLECHT (SELBSTSTÄNDIGE)



IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesarchitektenkammer e. V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin
T 030 . 26 39 44 - 0
F 030 . 26 39 44 - 90
info@bak.de
www.bak.de

Inhaltlich verantwortlich

Bundesarchitektenkammer e. V.
Herr Dr. Philip Steden,
Dipl.-Vw. Fabian Rätzer-Scheibe;
Reiß & Hommerich GmbH
Frau Dipl.-Soz. Nicole Reiß

Durchführung der Befragung

Reiß & Hommerich GmbH
Frau Dipl.-Soz. Nicole Reiß
Am Broich 2
51465 Bergisch Gladbach
www.hommerich.de

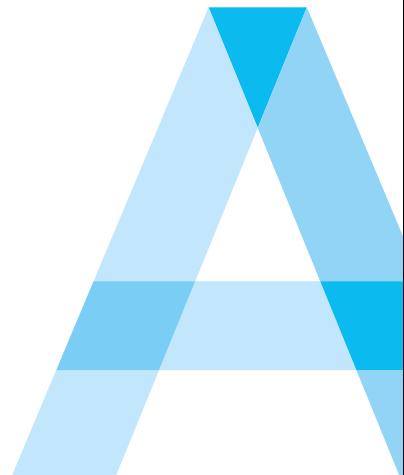
Gestaltung

prunkundpracht
Alexander Heidemüller

Fotos

Umschlag: KeepWatch/ Shutterstock.com
Seite 5: resilva/Shutterstock.com
Seite 15: KC2525/Shutterstock.com
Seite 23: wallwee/Shutterstock.com
Seite 39: Unconventional/Shutterstock.com
Seite 45: 10NOVEMBER/Shutterstock.com
Seite 51: Lena Serditova/Shutterstock.com

Stand 06.10.2019





BUNDES
ARCHITEKTEN
KAMMER

ASKANISCHER PLATZ 4
10963 BERLIN

POSTFACH 61 03 28
10925 BERLIN

T 030 . 26 39 44 - 0
F 030 . 26 39 44 - 90

INFO@BAK.DE
WWW.BAK.DE