

BERUFSPOLITISCHE BEFRAGUNG 2021

TEIL 6: KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITS- STELLE / BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHULAUSSCHULUNG

Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung
selbstständig tätiger und abhängig beschäftigter
Mitglieder der Architektenkammern der Länder
zu aktuellen berufspolitischen Themen im Jahr 2021



INHALTSVERZEICHNIS

Studiensteckbrief	3
Management Summary	6
Bedeutung ausgewählter Kriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle aus Arbeitnehmersicht	11
Bedeutung ausgewählter Kriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle aus Arbeitgebersicht	28
Berufspraktische Relevanz der Hochschulausbildung aus Arbeitnehmersicht	38
Berufspraktische Relevanz der Hochschulausbildung aus Arbeitgebersicht	46
Charakterisierung der Befragtengruppe	58

STUDIENSTECKBRIEF

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer bundesweiten **Online-Befragung**, an der sich die **Architektenkammern aller Länder** beteiligten.

Vom **1. bis zum 21. Juni 2021** wurden sowohl die selbstständig tätigen als auch die abhängig beschäftigten Mitglieder der Architektenkammern der Länder befragt (nur Mitglieder bis 70 Jahre / in einigen Kammern nur per E-Mail erreichbare Mitglieder). Zu der Befragung eingeladen wurden insgesamt 87.171 Kammermitglieder.

Die Angaben von **14.176 Kammermitgliedern** flossen nach der Datenbereinigung (z.B. um Mitglieder im Ruhestand) in die länderübergreifende Datenanalyse ein (bereinigte Rücklaufquote: **16,3%**).

Gewichtung: Da die Rücklaufquoten der einzelnen Länderkammern teils deutlich voneinander abweichen (Rücklaufquoten zwischen 7% und 27%), wurde der Datensatz nach Länderkammern gewichtet, d.h. die Fälle wurden so gewichtet, dass die einzelnen Länderkammern entsprechend ihres Anteils an allen Kammermitgliedern im Datensatz repräsentiert sind.

RÜCKLAUF NACH BUNDESLAND

Bundesland	Rücklaufquote
Saarland	26,9%
Nordrhein-Westfalen	24,0%
Bremen	22,4%
Niedersachsen	22,2%
Thüringen	22,2%
Sachsen-Anhalt	22,1%
Hamburg	21,7%
Bayern	15,5%
Baden-Württemberg	15,4%
Rheinland-Pfalz	15,0%
Mecklenburg-Vorpommern	14,5%
Sachsen	13,6%
Hessen	12,2%
Schleswig-Holstein	10,2%
Brandenburg	7,9%
Berlin	6,8%
Gesamt	16,3%

BEFRAGUNGSINHALTE

Die Berufspolitische Befragung 2021 umfasst insgesamt 7 Themenblöcke:

1. Büronachfolge / Gründungsbereitschaft
2. Chancengleichheit im Architektenberuf / Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf abhängig beschäftigte Kammermitglieder
4. Auswirkungen des HOAI-Urteils und der neuen HOAI vom 01.01.2021
5. Personalsituation in der Bauverwaltung
- 6. Entscheidungskriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle / Berufspraktische Relevanz der Hochschulausbildung**
7. BIM

Im vorliegenden Berichtsband werden die Ergebnisse zum 6. Themenblock dargestellt. Diese Ergebnisse beruhen auf den Antworten aller 14.176 befragten Kammermitglieder.

ZUSAMMENFASSUNG ZENTRALER ERGEBNISSE

ZENTRALE ERGEBNISSE

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE

Aus Beschäftigtensicht sind die wichtigsten Aspekte bei der Wahl einer Arbeitsstelle die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (\bar{x} 1,3*) und ein nettes Kollegenumfeld (\bar{x} 1,4).

Hohe Bedeutung (\bar{x} zwischen 1,7 und 1,9) haben zudem die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein vielfältiges Aufgabenspektrum, eine gute Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten, ein angemessen hohes Gehalt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch aus Sicht der befragten Arbeitgeber legen Bewerber bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle in erster Linie Wert auf einen netten Kollegenkreis (\bar{x} 1,7), eine sinnvolle Tätigkeit, eine gute Work-Life-Balance (jeweils \bar{x} 1,8), ein angemessenes Gehalt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (jeweils \bar{x} 2,0).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

ZENTRALE ERGEBNISSE

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHULAUSBILDUNG I

Die abhängig beschäftigten Kammermitglieder sind der Ansicht, ihre Hochschulausbildung habe sie in Bezug auf eigenverantwortliches Arbeiten (\bar{x} 1,3*), gestaltende Planung (\bar{x} 1,9), Kommunikationsfähigkeit (\bar{x} 2,1), strukturiertes Arbeiten und Problembewusstsein (jeweils \bar{x} 2,3) gut auf ihre derzeitige berufliche Tätigkeit vorbereitet.

Mittelmäßig bis schlecht bewerten sie ihre Hochschulausbildung bezogen auf die Praxistauglichkeit in den Bereichen „Wirtschaftliche Planung“, „Terminplanung“ (jeweils \bar{x} 3,5) und „Bauleitung / Koordination“ (\bar{x} 3,7).

Büroinhaber, die Berufseinsteiger beschäftigen, erleben diese in Bezug auf digitale Planungswerkzeuge (\bar{x} 1,9), Kommunikationsfähigkeit (\bar{x} 2,2), gestaltende Planung (\bar{x} 2,2) und strukturiertes Arbeiten (\bar{x} 2,5) gut für die Berufspraxis ausgebildet.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

ZENTRALE ERGEBNISSE

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHULAUSBILDUNG II

Eine mittelmäßige bis schlechte Vorbereitung der Berufseinsteiger durch die Hochschule nehmen die Büroinhaber in den Bereichen Technische Planung (\bar{x} 3,2*), Terminplanung, Wirtschaftliche Planung, Baurecht (jeweils \bar{x} 3,8) und Bauleitung und Koordination wahr (\bar{x} 4,0).

Sowohl aus Beschäftigten- als auch aus Arbeitgebersicht wird die Hochschulausbildung in Bezug auf die Arbeitsbereiche „Bauleitung und Koordination“, „Baurecht“, „Wirtschaftliche Planung“, „Terminplanung“ und „Technische Planung“ also als unzureichend für die berufliche Praxis bewertet.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

ZENTRALE ERGEBNISSE

UNTERSTÜTZUNG VON MASTERSTUDIENGÄNGEN DURCH ARBEITGEBER

77% der selbstständig tätigen Kammermitglieder, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen, ermutigen diese, ein Masterstudium anzuschließen.

Unabhängig von der aktiven Ermutigung zu einem anschließenden Masterstudium wären 84% dieser Büroinhaber dazu bereit, sich an der weiteren Ausbildung von Bachelorabsolventen im Rahmen eines berufsbegleitenden Masterstudiums zu beteiligen.

BEDEUTUNG AUSGEWÄHLTER KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE AUS ARBEITNEHMERSICHT

BEDEUTUNG EINZELNER ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE AUS ARBEITNEHMERSICHT

Aus Arbeitnehmersicht sind die wichtigsten Aspekte bei der Wahl der Arbeitsstelle eine sinnvolle Tätigkeit (\bar{x} 1,3*) und ein nettes Kollegenumfeld (\bar{x} 1,4). Mehr als 9 von 10 abhängig Beschäftigten bewerten diese Aspekte als sehr wichtig oder wichtig (sinnvolle Tätigkeit: 98%, nettes Kollegenumfeld: 94%).

Eine durchschnittliche Bewertung von 1,7 erhalten die Aspekte Arbeitsplatzsicherheit (88% bewerten diese als sehr wichtig oder wichtig), Vielfältigkeit des Aufgabenspektrums (88%) und gute Work-Life-Balance (86%).

Flexiblen Arbeitszeiten und einem angemessen hohen Gehalt (jeweils \bar{x} 1,8) misst ebenfalls die deutliche Mehrheit der abhängig Beschäftigten eine (sehr) hohe Bedeutung bei (85% bzw. 86%).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

BEDEUTUNG EINZELNER ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE

79% geben an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei ein (sehr) wichtiger Aspekt bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle (\bar{x} 1,9*), 74% halten den Standort der Arbeitsstelle für (sehr) bedeutsam (\bar{x} 2,0) und 69% die sich bietenden Aufstiegs- und Entwicklungschancen (\bar{x} 2,1).

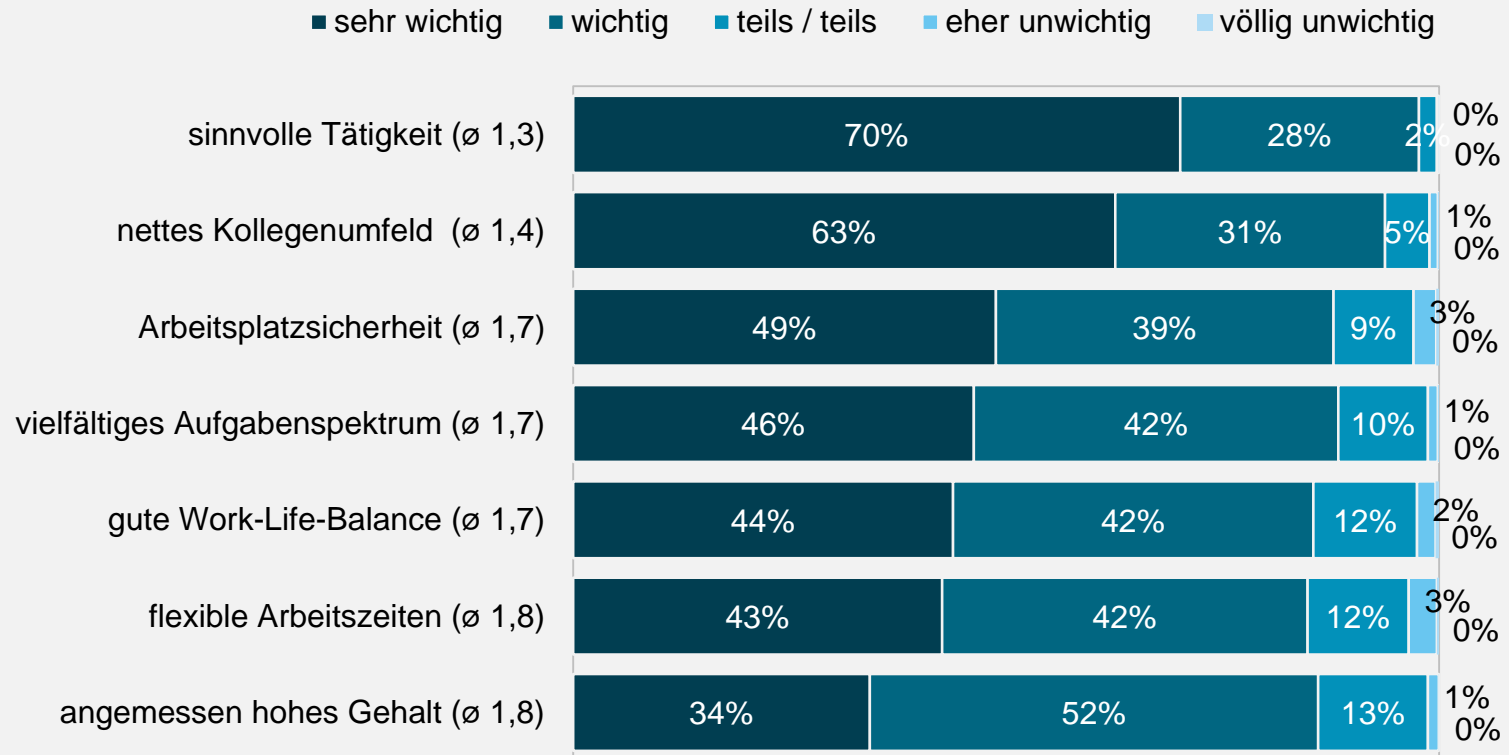
Die Möglichkeit von Mobilem Arbeiten bzw. Home-Office bewertet etwas mehr als jede*r Zweite (56%) als sehr wichtig oder wichtig (\bar{x} 2,4). Eine vergleichbar große Gruppe (55%) findet es (sehr) wichtig, in einem schönen Büro bzw. an einem schönen Arbeitsplatz tätig zu sein (\bar{x} 2,5).

Als am wenigsten bedeutsam schätzen die abhängig beschäftigten Befragten das Renommée ihres Arbeitgebers (48% finden es sehr wichtig oder wichtig) sowie zusätzliche Benefits des Jobs (44%) ein. Diese Aspekte erhalten eine durchschnittliche Bewertung von 2,7.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

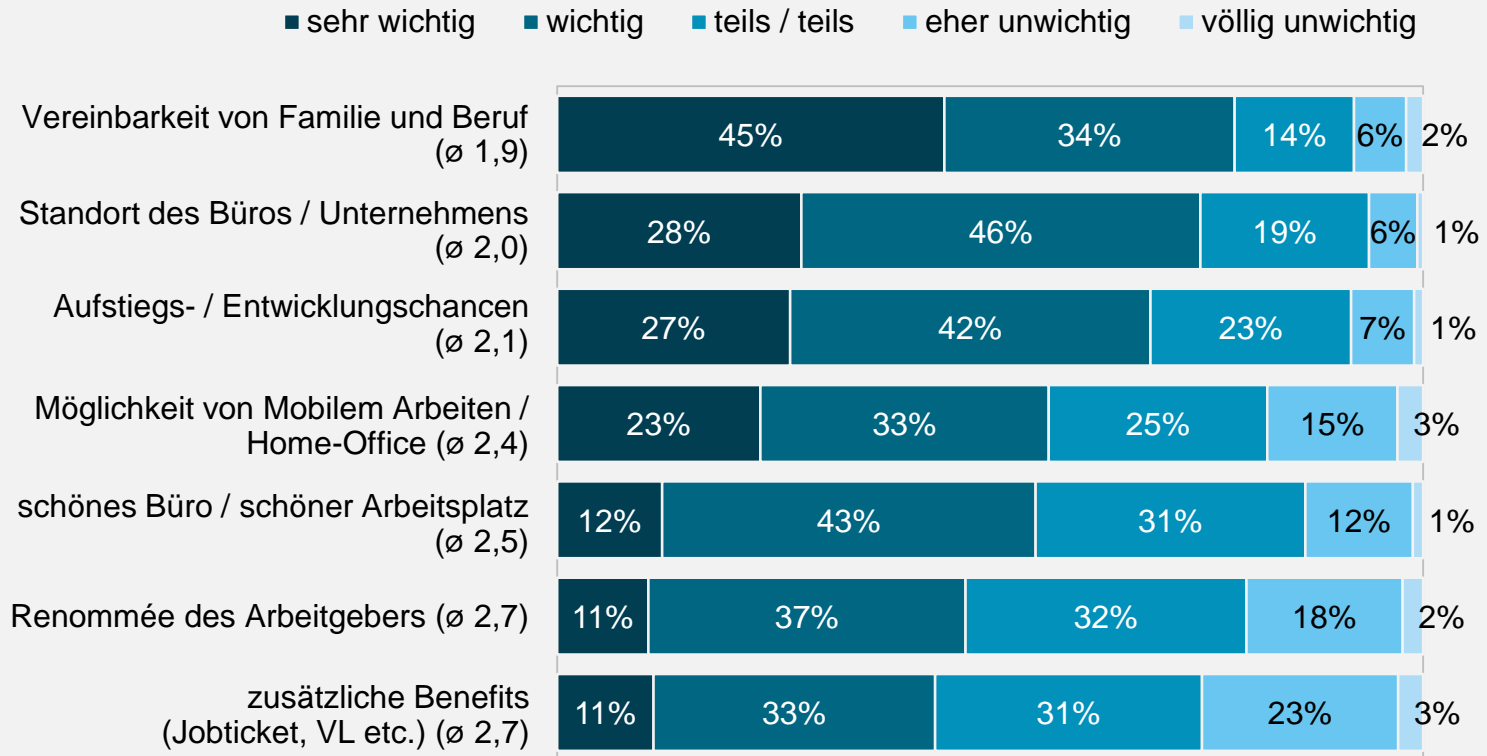
TEIL 1 VON 2



ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

TEIL 2 VON 2



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE FÜR FRAUEN EINE HÖHE BEDEUTUNG HABEN ALS FÜR MÄNNER

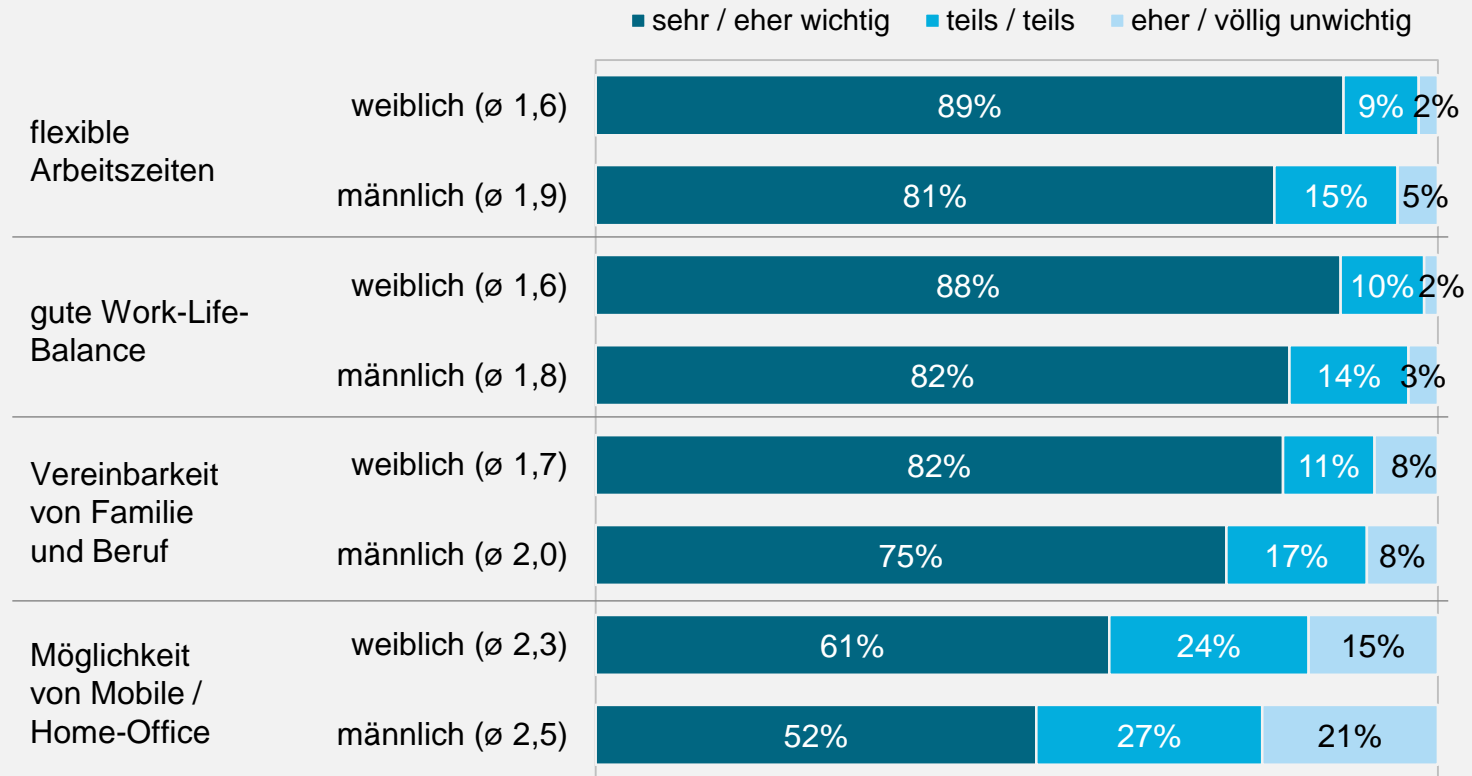
Ein Vergleich der Bewertungen weiblicher und männlicher Arbeitnehmer zeigt, dass Frauen Aspekten, die ein „Nebeneinander“ von Beruf und Privat- bzw. Familienleben ermöglichen, einen signifikant höheren Stellenwert einräumen als ihre männlichen Kollegen:

- Flexible Arbeitszeiten bewerten 89% der Frauen und 81% der Männer als sehr oder eher wichtig bei der Wahl der Arbeitsstelle (\bar{x} 1,6 vs. 1,9*).
- Einer guten Work-Life-Balance messen 88% der weiblichen und 82% der männlichen Befragten eine (sehr) hohe Bedeutung bei (\bar{x} 1,6 vs. 1,8).
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist 82% der weiblichen (\bar{x} 1,7) und 75% der männlichen abhängig beschäftigten Berufsträger (\bar{x} 2,0) (sehr) wichtig bei der Wahl des Arbeitsplatzes.
- Für 61% der Frauen und 52% der Männer ist die Möglichkeit von Mobilem / Home-Office ein (sehr) wichtiger Aspekt bei der Arbeitsstellenwahl (\bar{x} 2,3 vs. 2,5).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

NACH GESCHLECHT / ASPEKTE, DIE FRAUEN WICHTIGER SIND



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE FÜR MÄNNER EINE HÖHE BEDEUTUNG HABEN ALS FÜR FRAUEN

Ein angemessen hohes Gehalt spielt für die Männer unter den abhängig beschäftigten Kammermitgliedern bei der Wahl einer Arbeitsstelle eine signifikant höhere Rolle als bei ihren Kolleginnen (\bar{x} 1,8 vs. 1,9*). 88% der männlichen und 84% der weiblichen Befragten beurteilen diesen Aspekt als sehr oder eher bedeutsam.

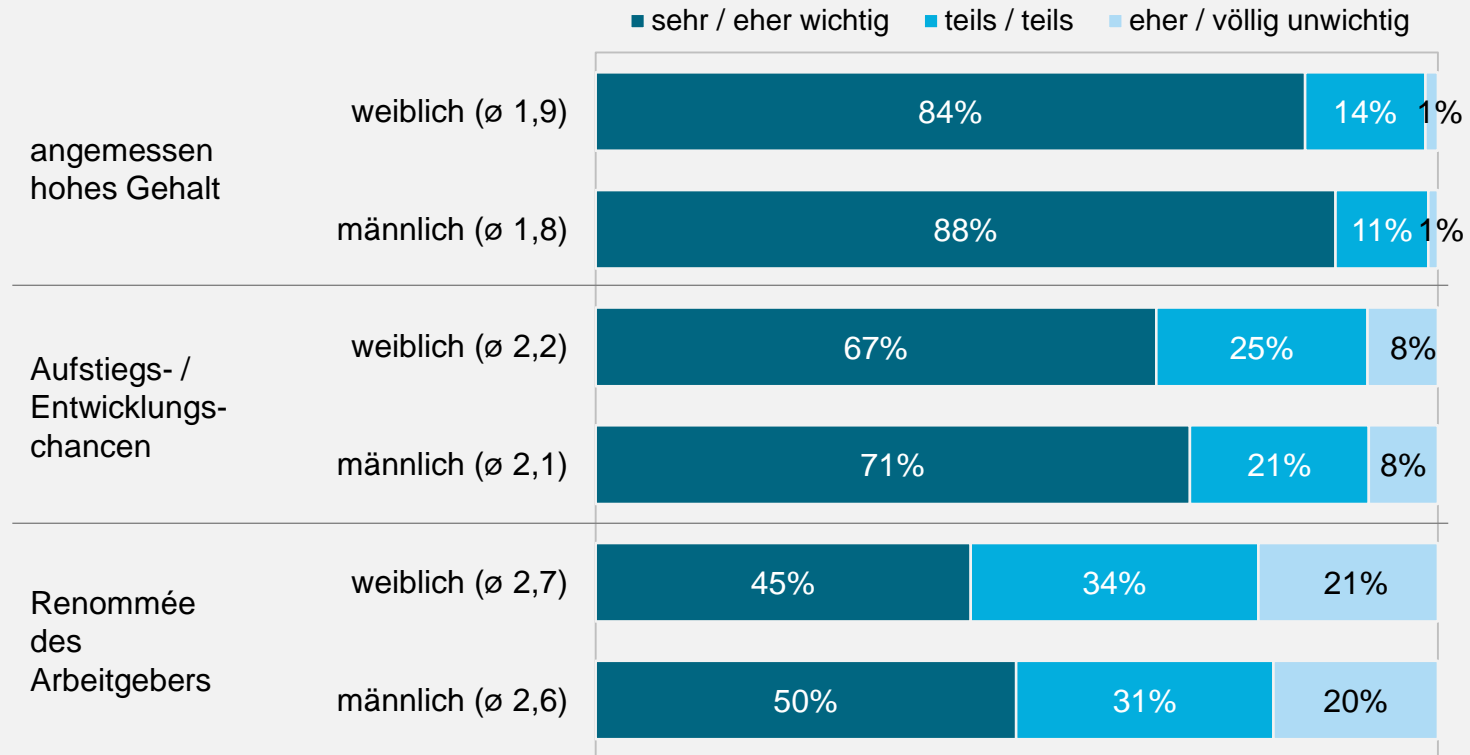
Darüber hinaus messen Männer den Aufstiegs- und Entwicklungschancen, die eine Arbeitsstelle bietet, eine signifikant höhere Bedeutung bei als Frauen. 71% der männlichen und 67% der weiblichen Berufsträger bewerten diesen Aspekt als (sehr) wichtig (\bar{x} 2,1 vs. 2,2).

Auch das Renommée ihres Arbeitgebers finden Männer wichtiger als Frauen (\bar{x} 2,6 vs. 2,7). Jeder zweite männliche (abhängig beschäftigte) Befragte und 45% der weiblichen Befragten finden diesen Aspekt sehr oder eher wichtig.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

NACH GESCHLECHT / ASPEKTE, DIE MÄNNERN WICHTIGER SIND



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE PERSONEN MIT BETREUUNGSAUFWAND WICHTIGER SIND

Personen, die Care-Arbeit leisten, die also Kinder oder Pflegebedürftige (in der Regel Familienangehörige) betreuen, legen – ähnlich wie weibliche Befragte (!) – einen stärkeren Fokus auf Aspekte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privat-/Familienleben begünstigen.

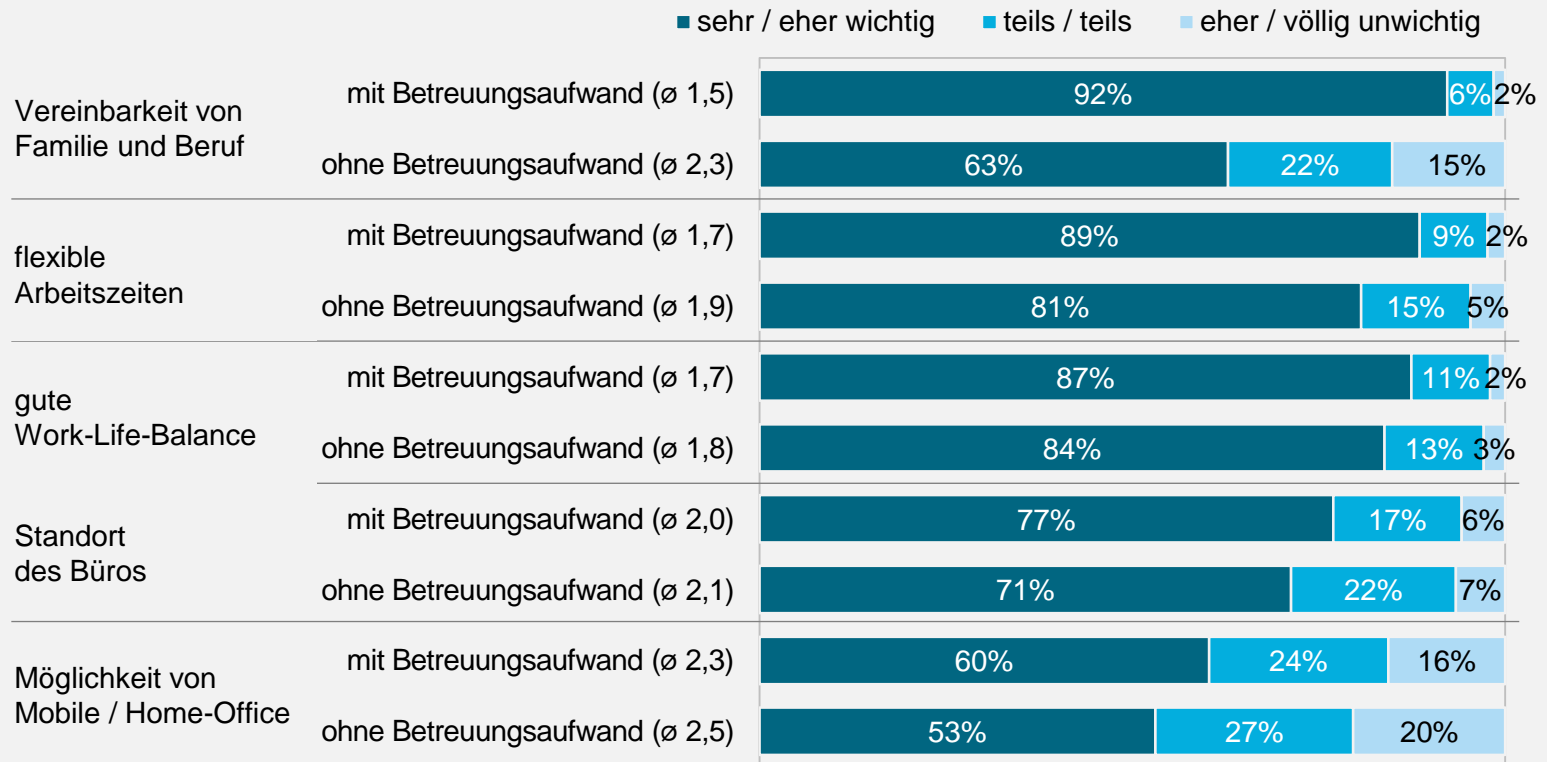
Die größten Unterschiede zwischen Personen mit und solchen ohne Verantwortung für Care-Arbeit zeigen sich im Hinblick auf den allgemein formulierten Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 92% der Befragten mit Betreuungsaufwand, aber nur 63% ohne Betreuungsaufwand finden diesen Aspekt bei der Wahl einer Arbeitsstelle (sehr) wichtig (\bar{x} 1,5 vs. 2,3*).

Auch auf flexible Arbeitszeiten (\bar{x} 1,7 vs. 1,9), eine gute Work-Life-Balance (\bar{x} 1,7 vs. 1,8), den Standort des Büros (\bar{x} 2,0 vs. 2,1) und die Möglichkeit von Mobilem oder Home-Office (\bar{x} 2,3 vs. 2,5) legen Personen, die Kinder und/oder Pflegebedürftige betreuen, mehr Wert als Personen ohne entsprechende Verpflichtung.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (=völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

NACH BETREUUNG VON KINDERN ODER PFLEGEBEDÜRFTIGEN / ASPEKTE, DIE PERSONEN MIT BETREUUNGSAUFWAND WICHTIGER SIND



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

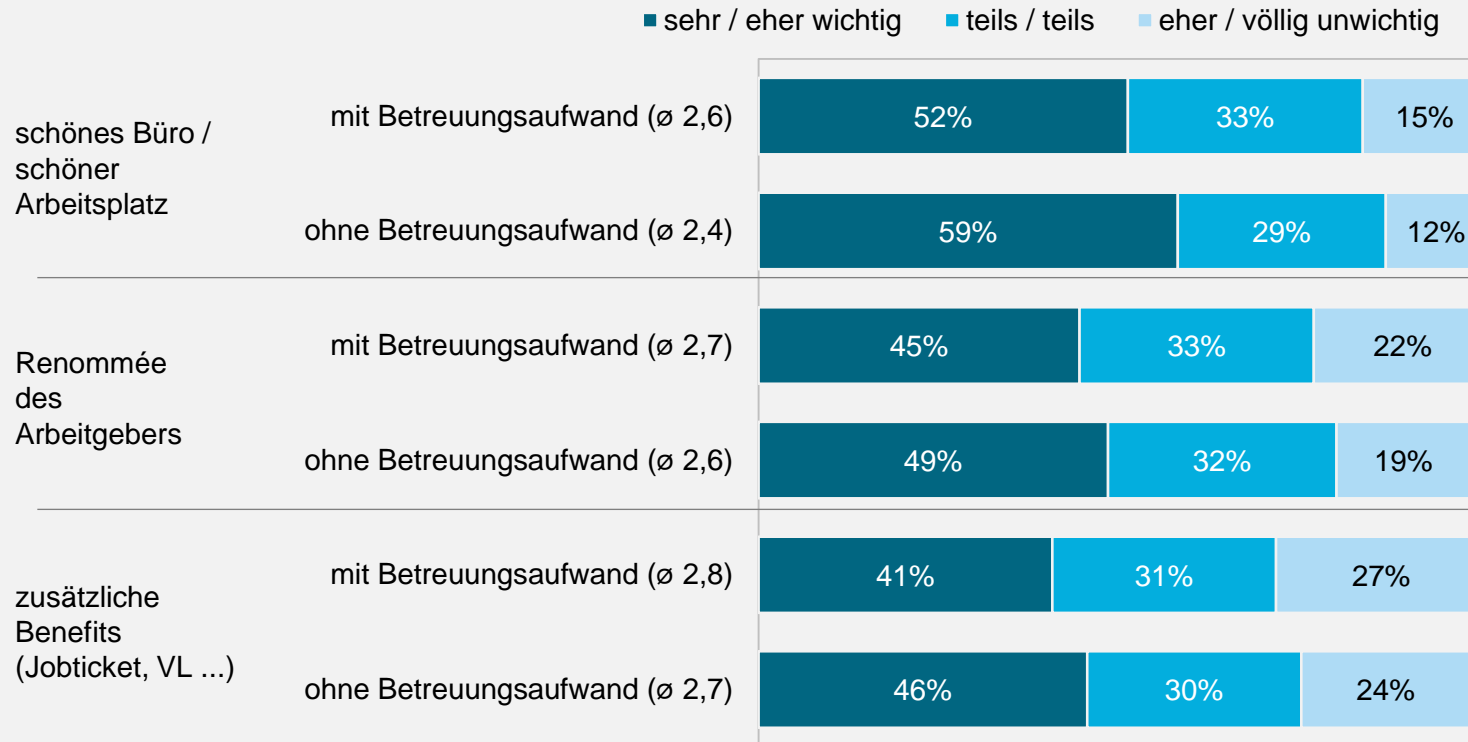
KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE PERSONEN MIT BETREUUNGSaufWAND WENIGER WICHTIG SIND

Eine signifikant geringere Bedeutung hat für Personen mit Betreuungsaufwand ein schönes Büro bzw. ein schöner Arbeitsplatz (\emptyset 2,6 vs. 2,4* bei Personen ohne Betreuungsaufwand), das Renommée ihres Arbeitgebers (\emptyset 2,7 im Vergleich zu 2,6) sowie zusätzliche Benefits, wie ein Jobticket oder Vermögenswirksame Leistungen (\emptyset 2,8 im Vergleich zu 2,7).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (=völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

NACH BETREUUNG VON KINDERN ODER PFLEGEBEDÜRFTIGEN / ASPEKTE, DIE PERSONEN MIT BETREUUNGSAUFWAND WENIGER WICHTIGER SIND



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE JÜNGEREN ARBEITNEHMERN WICHTIGER SIND I

Für jüngere Kammermitglieder in abhängiger Beschäftigung sind eine Reihe von Aspekten bei der Wahl einer Arbeitsstelle signifikant wichtiger als für ältere Kammermitglieder.

Befragte Berufsträger im Alter von bis zu 35 Jahren legen einen höheren Stellenwert auf ein nettes Kollegenumfeld als ihre älteren Kollegen (Ø 1,3 im Vergleich zu 1,4 bzw. 1,5*).

Ebenso finden sie eine gute Work-Life-Balance (Ø 1,5 im Vergleich zu 1,6 bzw. 1,9) sowie ein angemessen hohes Gehalt (Ø 1,7 im Vergleich zu 1,8 bzw. 1,9) bei der Wahl einer Arbeitsstelle bedeutsamer als ihre 36- bis 50-jährigen bzw. über 50-jährigen Kollegen.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE JÜNGEREN ARBEITNEHMER*INNEN WICHTIGER SIND II

In Bezug auf den Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Kammermitgliedern bis 50 (\bar{x} 1,7) und solchen, die älter sind (\bar{x} 2,1). Von den Befragten bis 50 äußern 84%, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei aus ihrer Sicht ein (sehr) wichtiges Kriterium bei der Wahl einer neuen Arbeitsstelle. Ältere Befragte äußern diese Meinung signifikant seltener (69%).

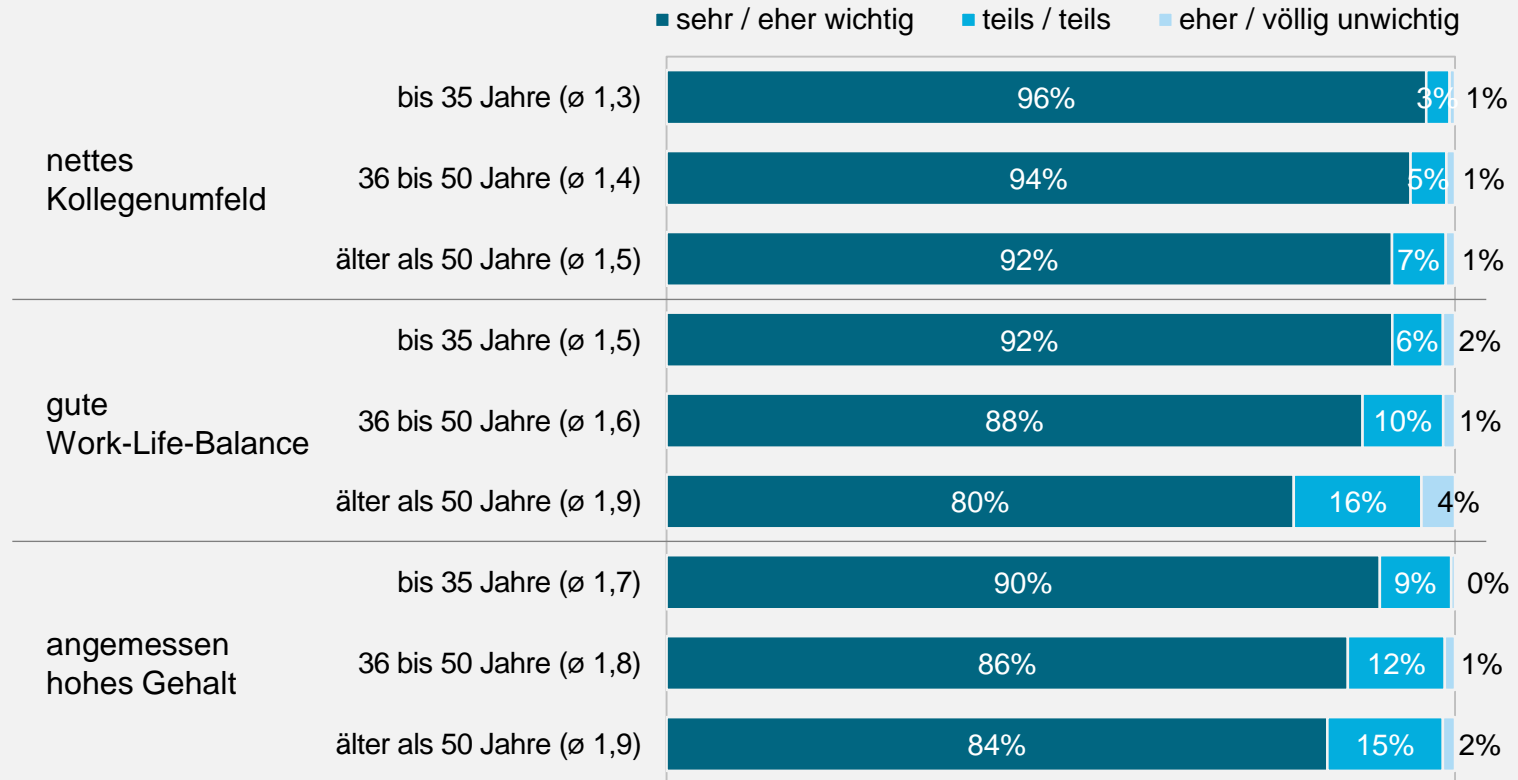
Mögliche Aufstiegs- / Entwicklungschancen (\bar{x} 1,8 bei den bis 35-Jährigen vs. 2,1 bei den 36- bis 50-Jährigen und 2,3 bei den über 50-Jährigen) bzw. die Möglichkeit von Mobilem oder Home-Office (\bar{x} 2,3 vs. 2,4 / 2,5) finden junge abhängig beschäftigte Kammermitglieder bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle signifikant wichtiger als ältere.

Flexible Arbeitszeiten sind für Beschäftigte im Alter von 36 bis 50 Jahren etwas bedeutsamer als für ihre jüngeren bzw. älteren Kolleg*innen (\bar{x} 1,7 im Vergleich zu 1,8).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

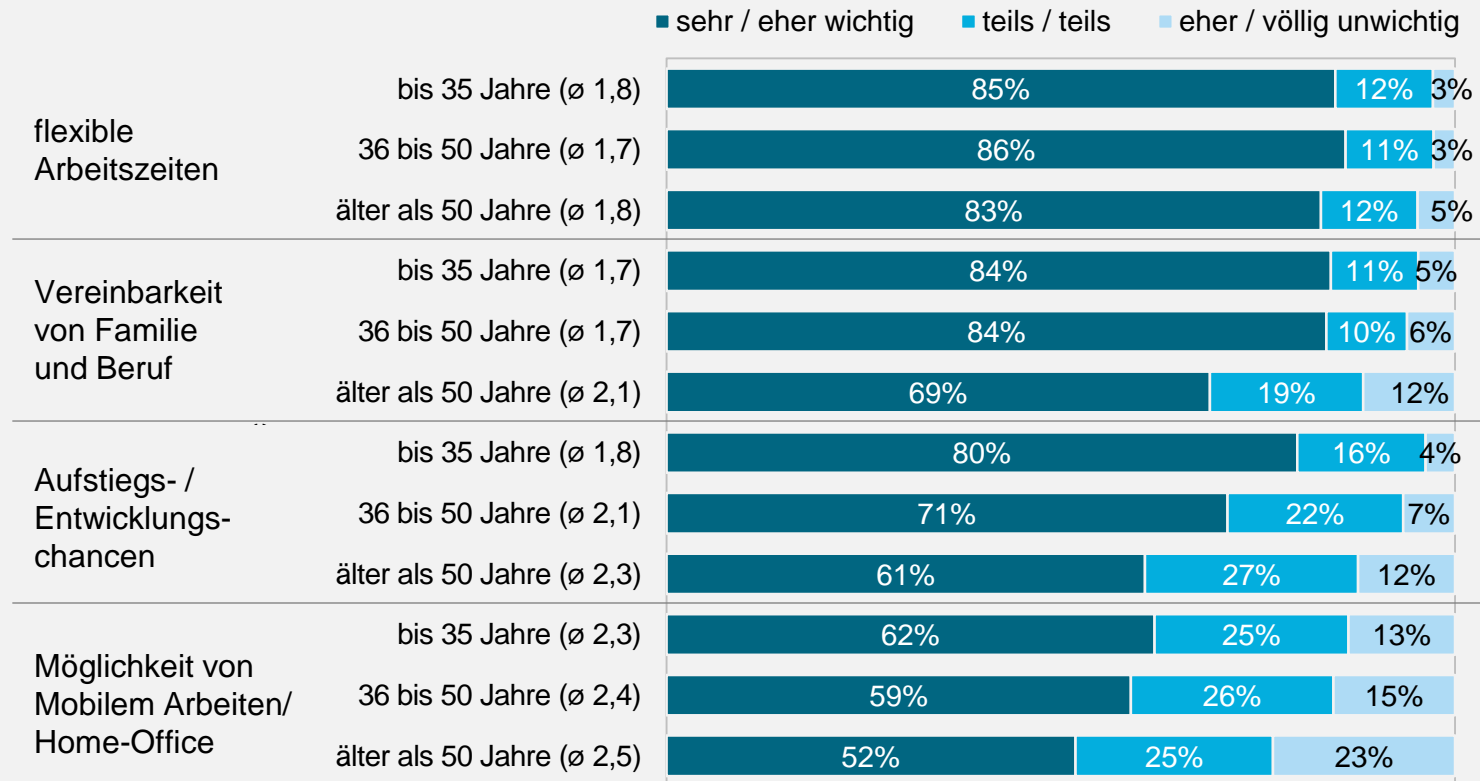
NACH ALTER / ASPEKTE, DIE JÜNGEREN WICHTIGER SIND (TEIL 1 VON 2)



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

WIE WICHTIG SIND FÜR SIE DIE FOLGENDEN ASPEKTE BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE?

NACH ALTER / ASPEKTE, DIE JÜNGEREN WICHTIGER SIND (TEIL 2 VON 2)



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

BEDEUTUNG AUSGEWÄHLTER KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE AUS ARBEITGEBERSICHT

BEDEUTUNG AUSGEWÄHLTER KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE AUS ARBEITGEBERSICHT

Die selbstständig tätigen Kammermitglieder mit Personal sowie die Amts- / Abteilungsleiter in der Bauverwaltung wurden gebeten, aus Arbeitgebersicht zu bewerten, welche Bedeutung Bewerber ihrer Ansicht nach verschiedenen Kriterien bei der Wahl der Arbeitsstelle beimessen.

Zwei der TOP-3-Kriterien aus Arbeitnehmersicht landen auch bei der Bewertung durch die Arbeitgeber in den TOP-3: ein nettes Kollegenumfeld (Ø 1,7*) und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Ø 1,8). Zusätzlich zählt aus Arbeitgebersicht eine gute Work-Life-Balance zu den drei wichtigsten Kriterien von Bewerbern bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle (Ø 1,8).

Weitere Aspekte, die nach Meinung der Arbeitgeber bei der Stellenwahl wichtig sind, sind ein angemessen hohes Gehalt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (jeweils Ø 2,0), flexible Arbeitszeiten sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes (jeweils Ø 2,1).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

BEDEUTUNG AUSGEWÄHLTER KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE AUS ARBEITGEBERSICHT

Jeweils rund zwei Drittel der Arbeitgeber sind der Meinung, Bewerbern sei ein vielfältiges Aufgabenspektrum (\bar{x} 2,2*), das Renommée ihres Arbeitgebers (\bar{x} 2,2) bzw. der Standort der Arbeitsstelle (\bar{x} 2,3) (sehr) wichtig.

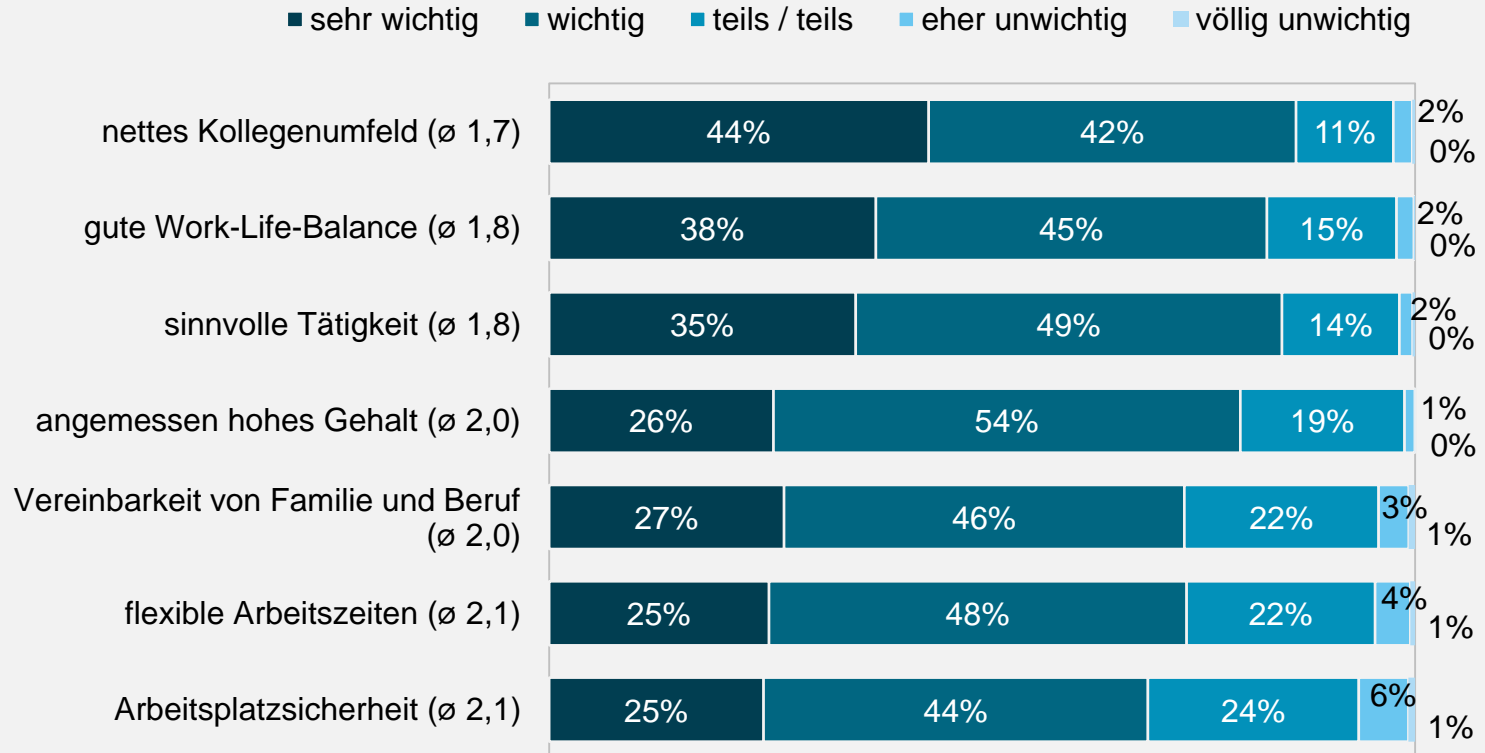
Die Bedeutung guter Aufstiegs- / Entwicklungschancen (\bar{x} 2,4), eines schönen Büros oder Arbeitsplatzes (\bar{x} 2,5) bzw. der Möglichkeit von mobilem Arbeiten / Home-Office (\bar{x} 2,6) für Bewerber schätzt etwa die Hälfte der Arbeitgeber als sehr hoch oder hoch ein. Zusätzliche Benefits haben aus Arbeitgebersicht die geringste Bedeutung für Bewerber (\bar{x} 3,0).

Bei zwei Kriterien haben die befragten Arbeitgeber die Bedeutung für Bewerber korrekt eingeschätzt (Standort) bzw. überschätzt (Renommée AG: \bar{x} 2,2 / AN: \bar{x} 2,7). Bei allen übrigen Kriterien wird die Bedeutung aus Arbeitgebersicht geringer eingeschätzt als von den Betroffenen angegeben.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN BEWERBER NACH IHRER ERFAHRUNG DEN FOLGENDEN KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE BEI?

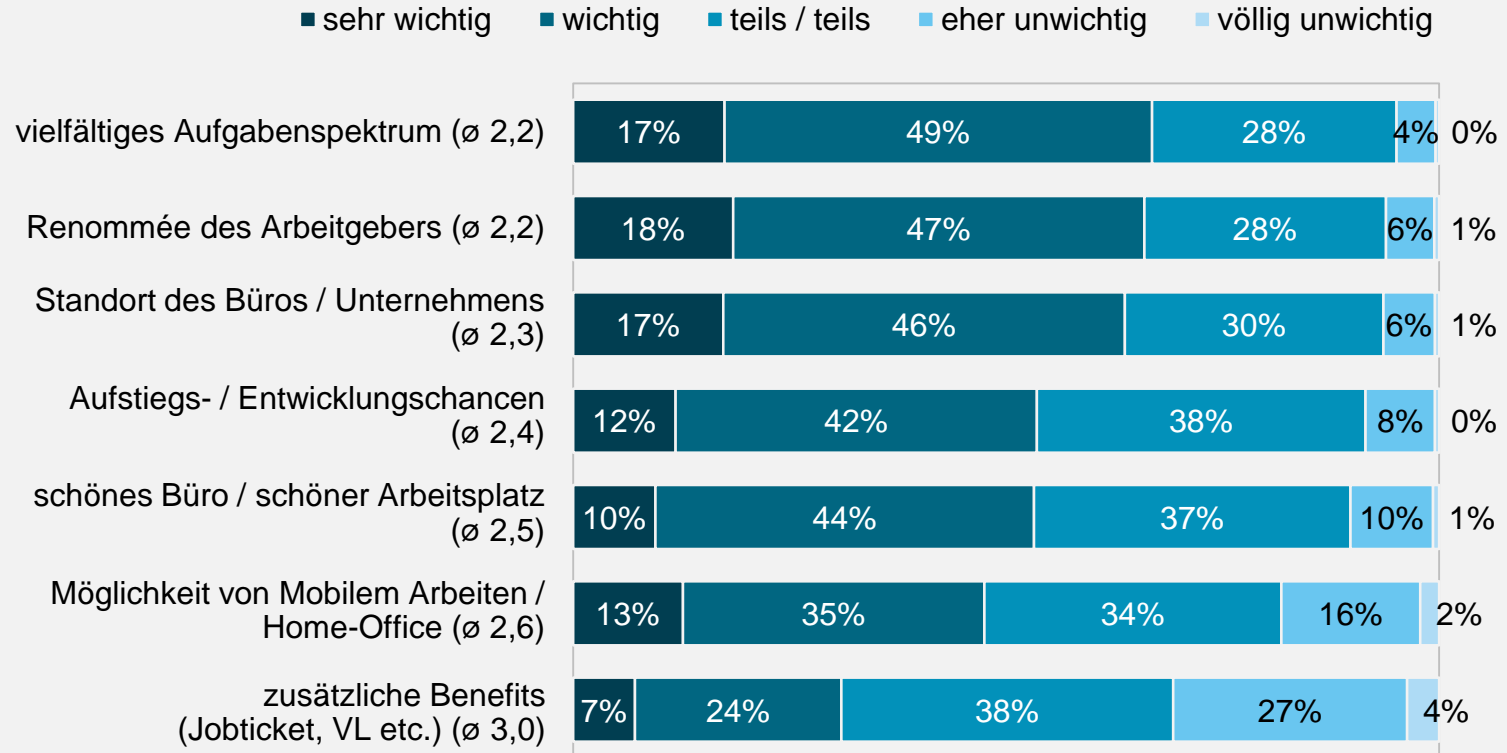
TEIL 1 VON 2



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) /
 Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal und Amts-/Abteilungsleiter in der Bauverwaltung

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN BEWERBER NACH IHRER ERFAHRUNG DEN FOLGENDEN KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE BEI?

TEIL 2 VON 2



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal und Amts-/Abteilungsleiter in der Bauverwaltung

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE VON BÜROINHABERN BEDEUTSAMER EINGESCHÄTZT WERDEN ALS VON FÜHRUNGSKRÄFTEN AUS DER BAUVERWALTUNG

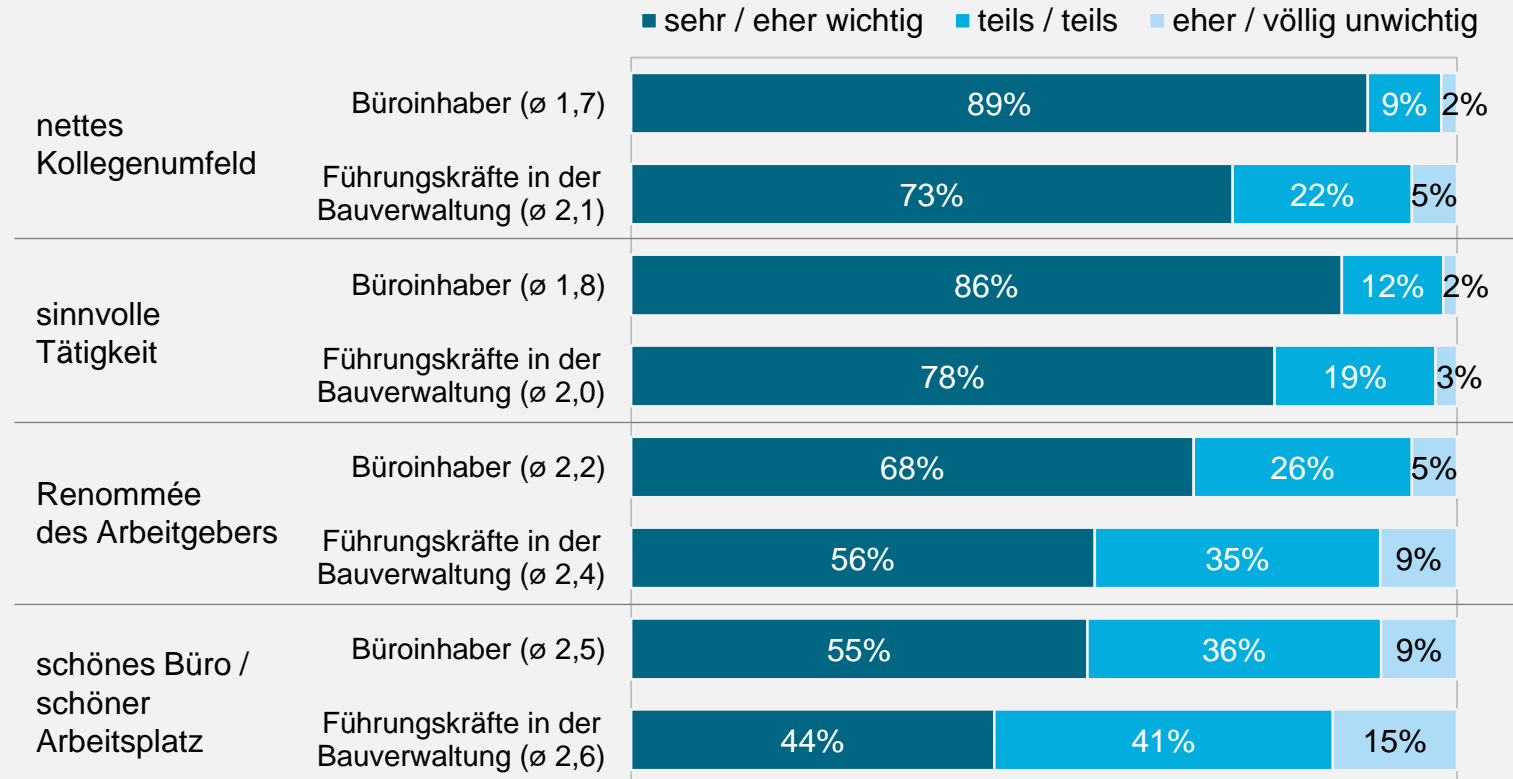
Aus Sicht der befragten Büroinhaber ist ein nettes Kollegenumfeld für Bewerber deutlich wichtiger (\bar{x} 1,7*) als aus Sicht der Führungskräfte in der Bauverwaltung (\bar{x} 2,1). 89% der Büroinhaber und 73% der Amts- und Abteilungsleiter in der Bauverwaltung sind der Ansicht, dieser Aspekt habe für Bewerber eine (sehr) hohe Bedeutung.

Auch die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (\bar{x} 1,8 vs. 2,0), das Renommée des Arbeitgebers (\bar{x} 2,2 vs. 2,4) und ein schöner Arbeitsplatz (\bar{x} 2,5 vs. 2,6) werden von Büroinhabern als wichtiger für die Bewerber-Entscheidung eingeschätzt als von Führungskräften in der Bauverwaltung.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN BEWERBER FOLGENDEN KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE BEI?

NACH ART DES ARBEITGEBERS / HÖHERE BEDEUTUNG AUS SICHT VON BÜROINHABERN



Ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal und Amts-/Abteilungsleiter in der Bauverwaltung / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE, DIE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN AUS DER BAUVERWALTUNG BEDEUTSAMER EINGESCHÄTZT WERDEN ALS VON BÜROINHABERN

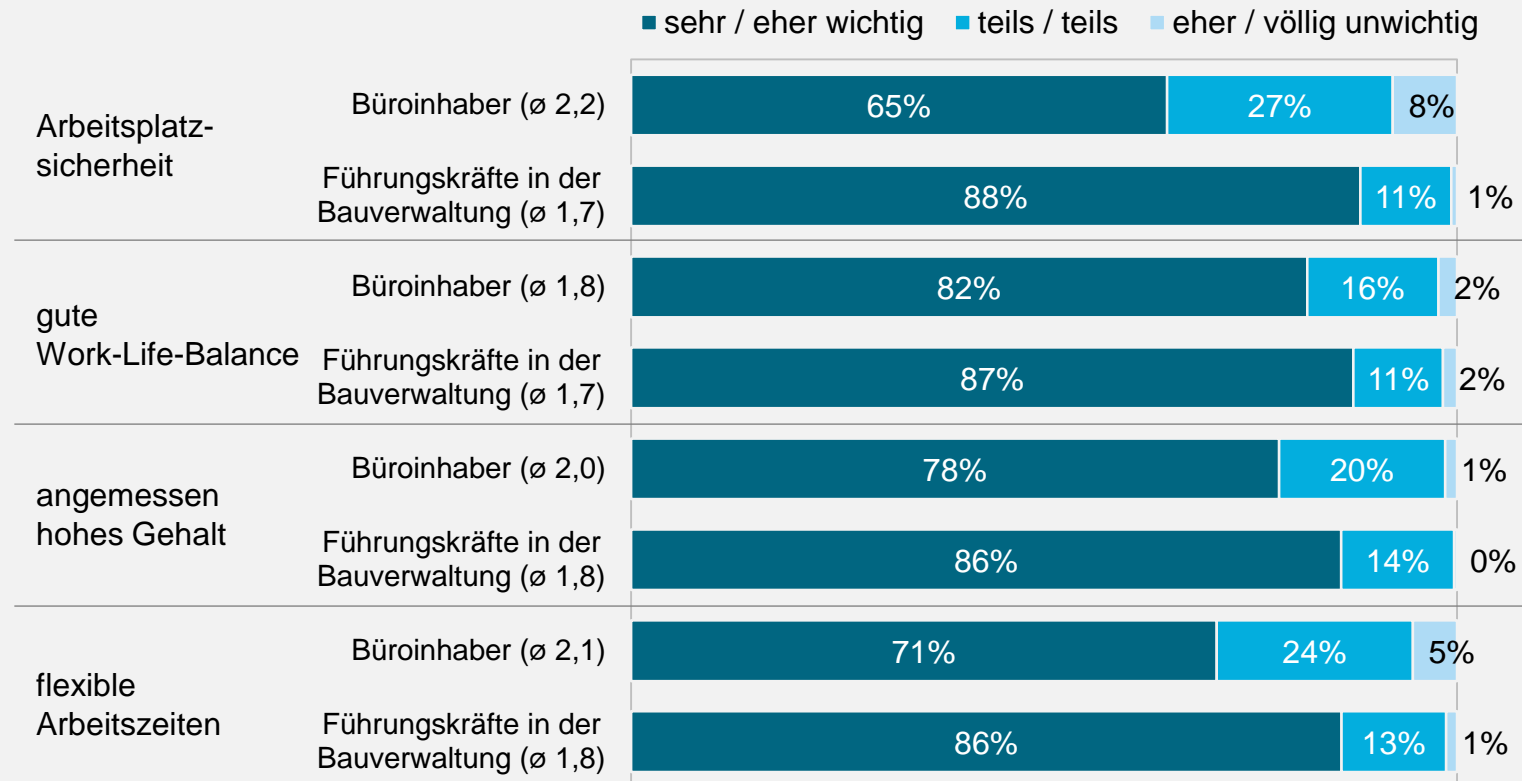
Führungskräfte in der Bauverwaltung sind häufiger als Büroinhaber der Meinung, für Bewerber seien Arbeitsplatzsicherheit (\emptyset 1,7 vs. 2,2*), eine gute Work-Life-Balance (\emptyset 1,7 vs. 1,8), ein angemessenes hohes Gehalt (\emptyset 1,8 vs. 2,0) und flexible Arbeitszeiten (\emptyset 1,8 vs. 2,1) von hoher bis sehr hoher Bedeutung für die Wahl der Arbeitsstelle.

Auch die Bedeutung, die Bewerber der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (\emptyset 1,8 vs. 2,1), Aufstiegs- oder Entwicklungschancen (\emptyset 2,2 vs. 2,5), der Möglichkeit von Mobilem oder Home-Office (\emptyset 2,2 vs. 2,7) und zusätzlichen Benefits beimessen (\emptyset 2,4 vs. 3,1), schätzen Führungskräfte in der Bauverwaltung signifikant höher ein als Büroinhaber.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig)

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN BEWERBER FOLGENDEN KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE BEI?

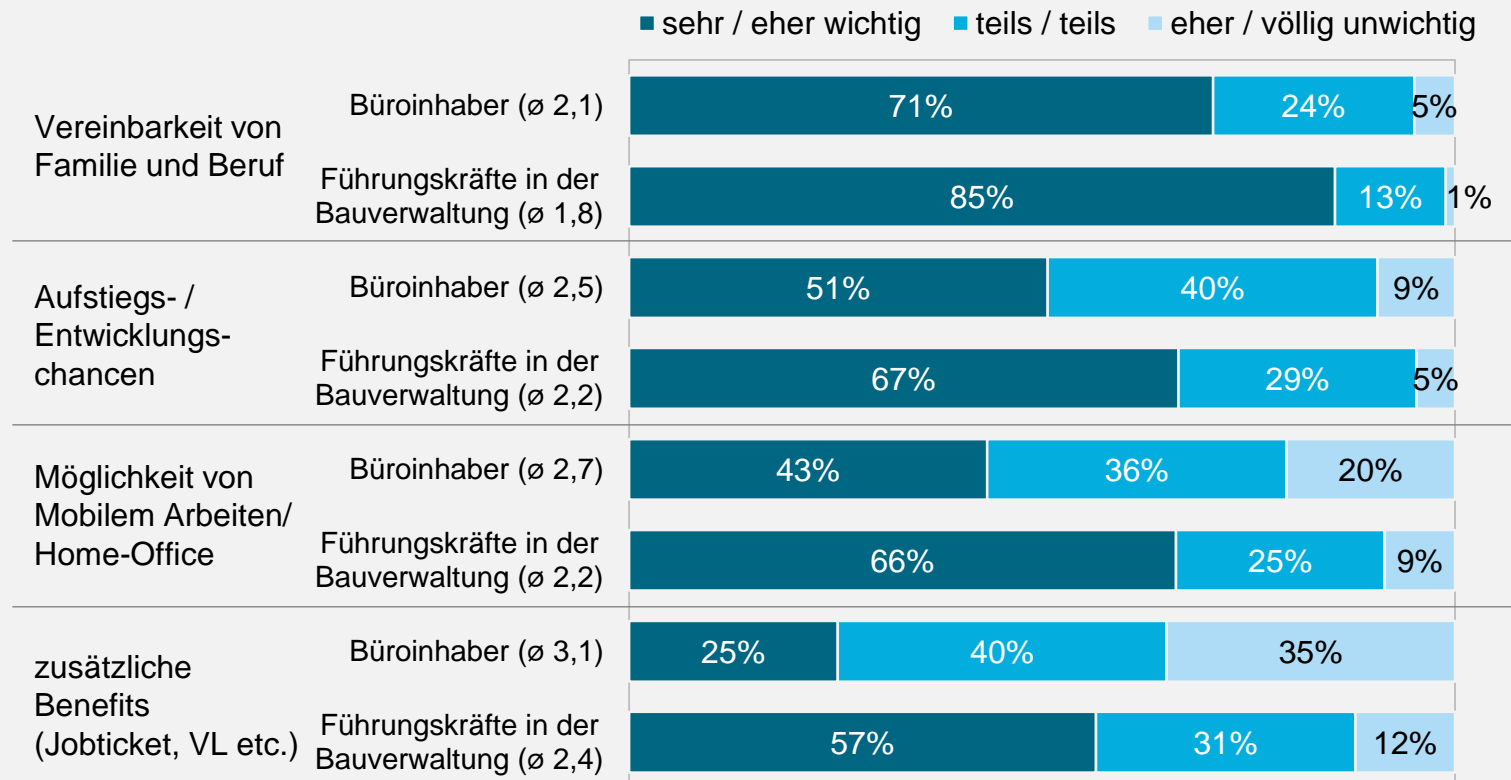
NACH ART DES ARBEITGEBERS / HÖHERE BEDEUTUNG AUS SICHT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER BAUVERWALTUNG (TEIL 1 VON 2)



ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal und Amts-/Abteilungsleiter in der Bauverwaltung / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN BEWERBER FOLGENDEN KRITERIEN BEI DER WAHL DER ARBEITSSTELLE BEI?

NACH ART DES ARBEITGEBERS / HÖHERE BEDEUTUNG AUS SICHT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER BAUVERWALTUNG (TEIL 2 VON 2)



ø = Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr wichtig) bis 5 (= völlig unwichtig) / Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal und Amts-/Abteilungsleiter in der Bauverwaltung / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHULAUFBILDUNG AUS ARBEITNEHMERSICHT

PRAXISNÄHE DER HOCHSCHULAUFBILDUNG

Besonders gut schätzen die abhängig beschäftigten Befragten die Qualität ihrer Hochschulausbildung in Bezug auf eigenverantwortliches Arbeiten ein (1,8*).

Auch bezogen auf die Aspekte „Gestaltende Planung“ (Ø 1,9) und „Kommunikationsfähigkeit“ (Ø 2,1) wird die Hochschulausbildung gut bewertet.

Eine eher gute Vorbereitung auf das Berufsleben stellt die Hochschulausbildung aus Sicht der abhängig Beschäftigten im Hinblick auf strukturiertes Arbeiten, Problembewusstsein (je Ø 2,3), die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und den Bereich „Technische Planung“ (je Ø 2,5) dar.

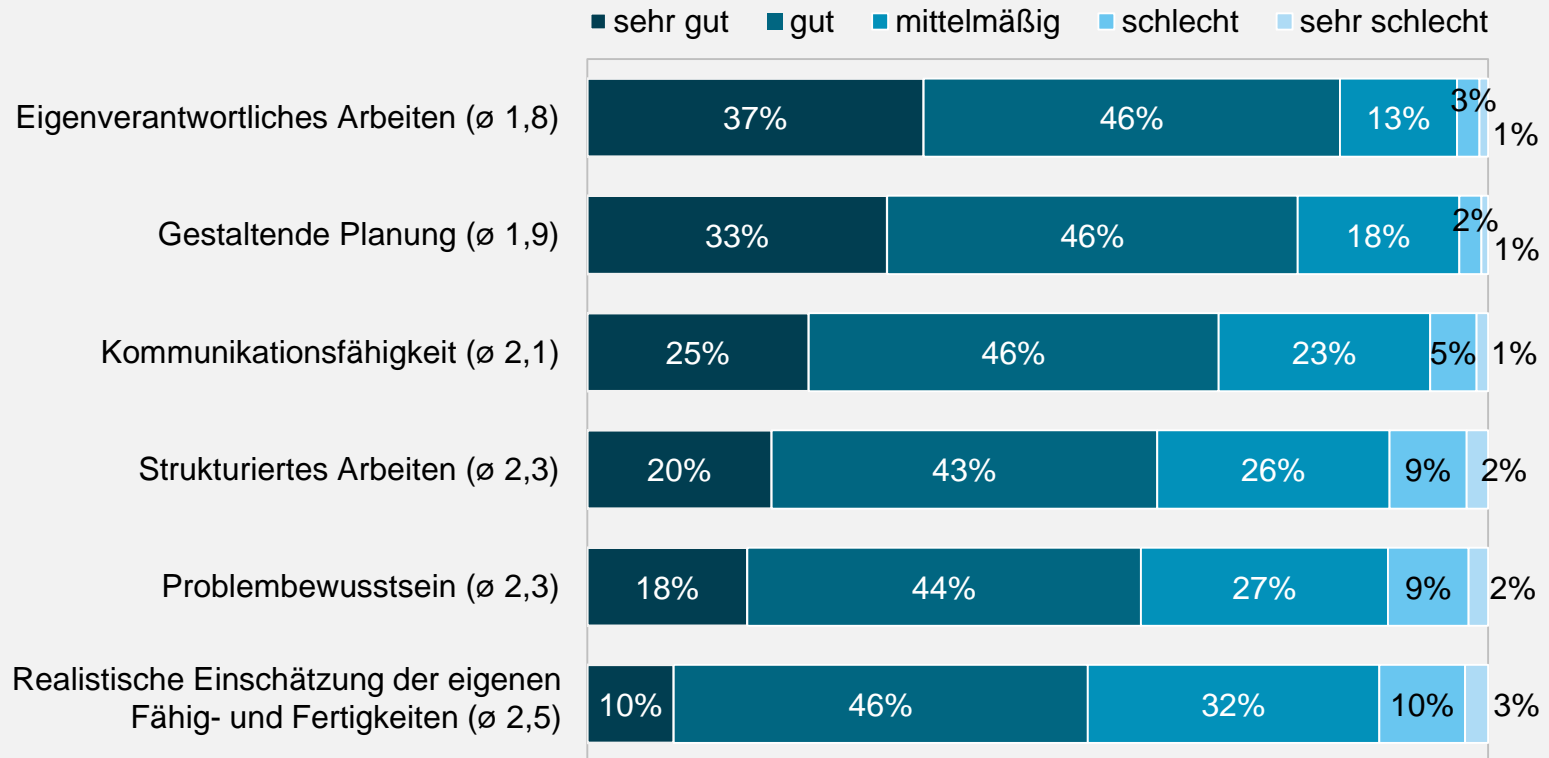
In den Bereichen „Digitale Planungswerkzeuge“ (Ø 3,0) und „Baurecht“ (Ø 3,1) hat die Hochschulausbildung aus Sicht der Befragten nur eine mittelmäßige berufspraktische Relevanz.

Am schlechtesten wird die Praxistauglichkeit der Hochschulausbildung mit Blick auf die Bereiche „Wirtschaftliche Planung“, „Terminplanung“ (jeweils Ø 3,5) und „Bauleitung / Koordination“ (Ø 3,7) bewertet.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

WIE GUT HAT IHRE HOCHSCHULAUSBILDUNG SIE IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN AUF IHRE DERZEITIGE BERUFLICHE TÄTIGKEIT VORBEREITET?

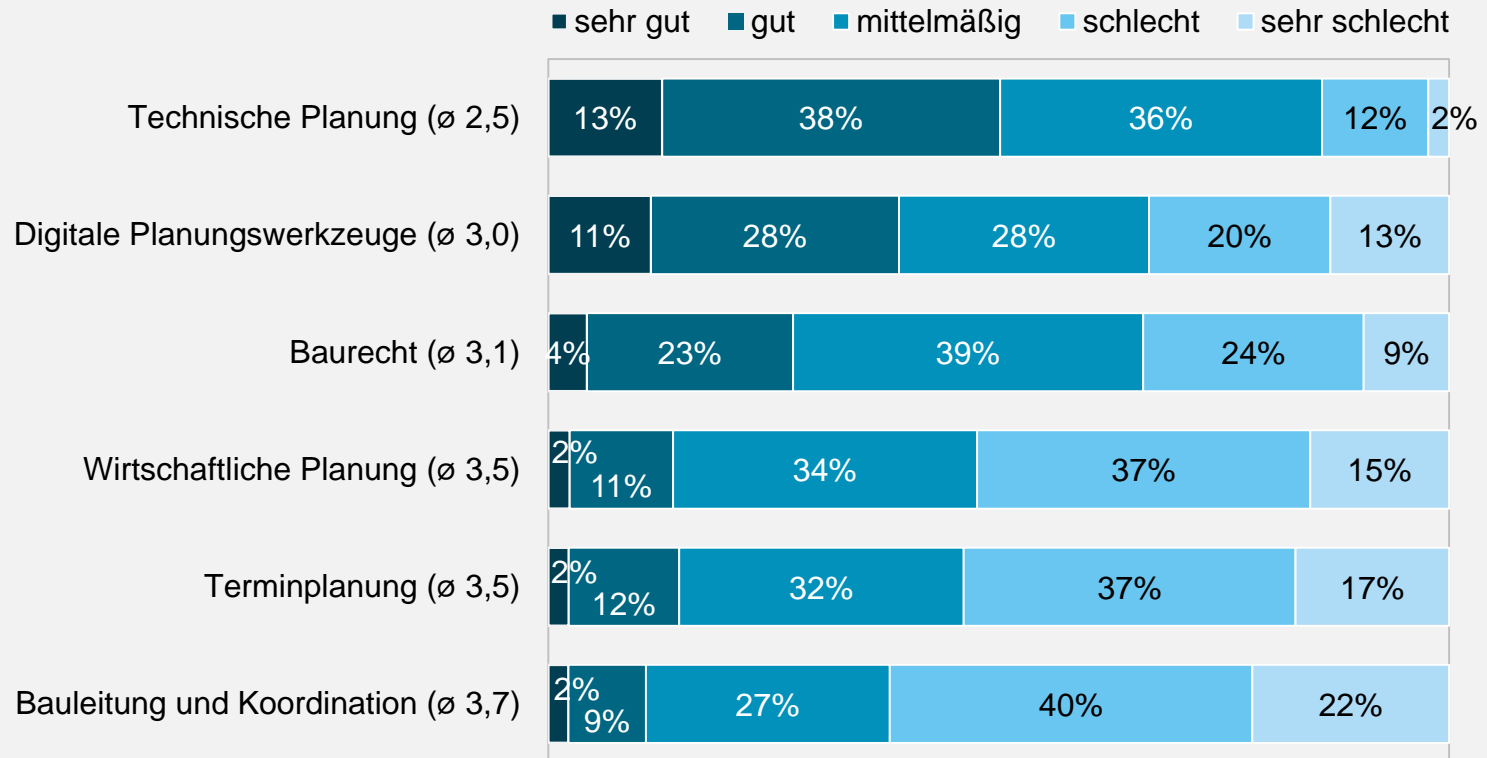
TEIL 1 VON 2



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

WIE GUT HAT IHRE HOCHSCHULAUSBILDUNG SIE IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN AUF IHRE DERZEITIGE BERUFLICHE TÄTIGKEIT VORBEREITET?

TEIL 2 VON 2



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle abhängig Beschäftigten

PRAXISNÄHE DER HOCHSCHULAUSBILDUNG: BEREICHE, IN DENEN JÜNGERE ANGESTELLTE / BEAMTE SICH BESSER AUSGEBILDET FÜHLEN ALS ÄLTERE

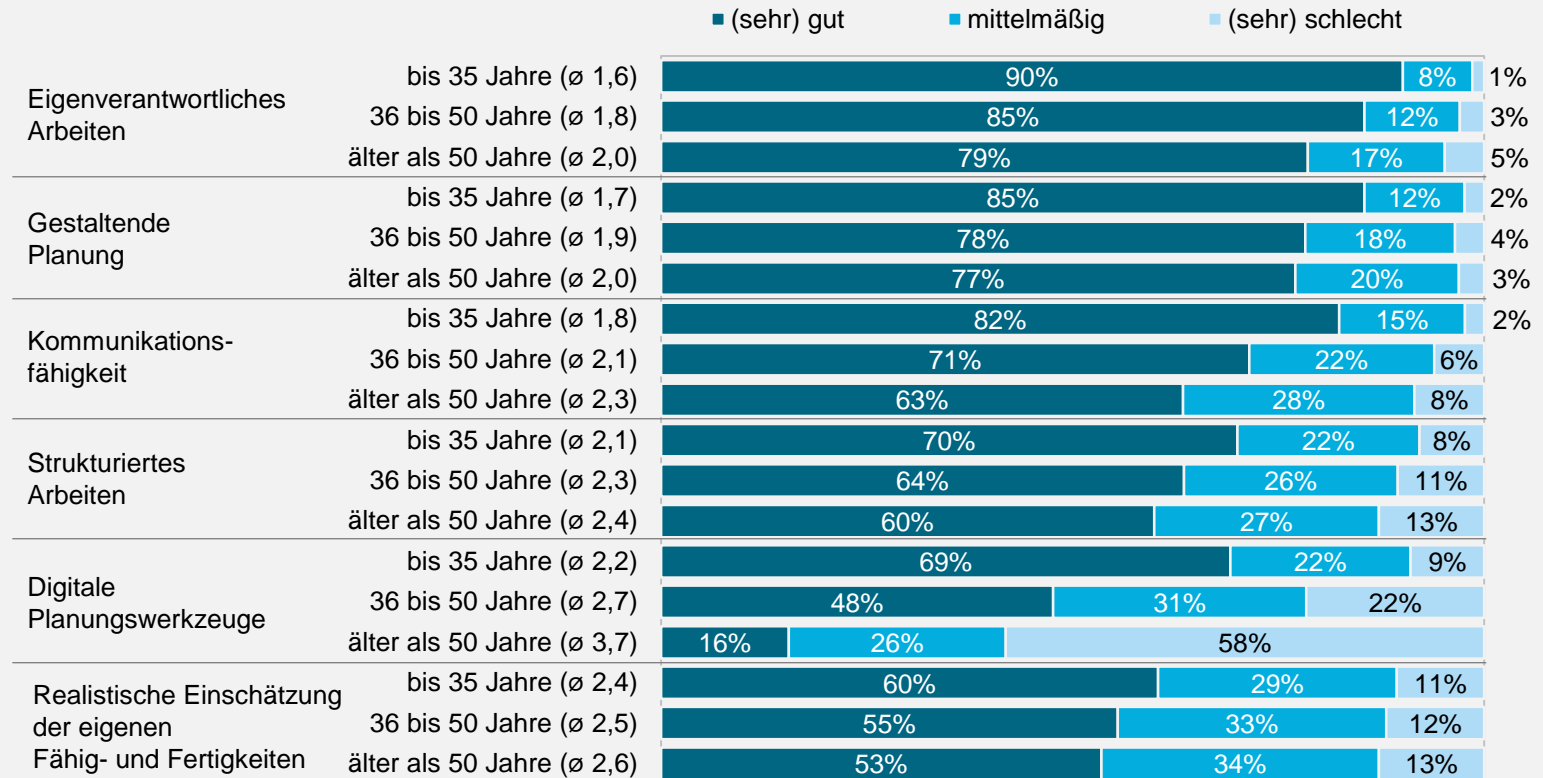
Jüngere abhängig Beschäftigte (bis 35 Jahre) fühlen sich – wenig überraschend – im Bereich „Digitale Planungswerkzeuge“ durch ihre Hochschulausbildung besser auf ihre derzeitige berufliche Tätigkeit vorbereitet als ältere Beschäftigte (Ø 2,2 im Vergleich zu Ø 2,7 bei den 36- bis 50-Jährigen und Ø 3,7 bei den über 50-Jährigen*).

Aber auch in anderen Bereichen fühlen sich junge Beschäftigte besser durch ihr Studium auf das derzeitige Berufsleben vorbereitet als ihre älteren Kollegen. Dies gilt für fachunspezifische Themen wie „Eigenverantwortliches Arbeiten“ (Ø 1,6 vs. 1,8/2,0), „Kommunikationsfähigkeit“ (Ø 1,8 vs. 2,1/2,3), „strukturiertes Arbeiten“ (Ø 2,1 vs. 2,3/2,4) und eine realistische Einschätzung der eigenen Fähig- und Fertigkeiten (Ø 2,4 vs. 2,5/2,6), aber auch für den fachbezogenen Themenbereich „Gestaltende Planung“ (Ø 1,7 vs. 1,9 / 2,0).

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

WIE GUT HAT IHRE HOCHSCHULAUSBILDUNG SIE AUF IHRE DERZEITIGE BERUFLICHE TÄTIGKEIT VORBEREITET?

NACH ALTER / BEREICHE, IN DENEN JÜNGERE SICH BESSER AUSGEBILDET FÜHLEN



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

PRAXISNÄHE DER HOCHSCHULAUUSBILDUNG: BEREICHE, IN DENEN ÄLTERE ANGESTELLTE / BEAMTE SICH BESSER AUSGEBILDET FÜHLEN ALS JÜNGERE

Ältere Arbeitnehmer (über 50) sehen sich durch ihr Hochschulstudium besser auf die Planungsbereiche „Technische Planung“ (\bar{x} 2,4 vs. 2,6 / 2,7*), „Terminplanung“ (\bar{x} 3,5 vs. 3,6), „Wirtschaftliche Planung“ (\bar{x} 3,4 vs. 3,6 / 3,7) sowie auf die Themen „Baurecht“ (\bar{x} 3,1 vs. 3,2) und „Bauleitung / Koordination“ vorbereitet (\bar{x} 3,5 vs. 3,8 / 4,0).

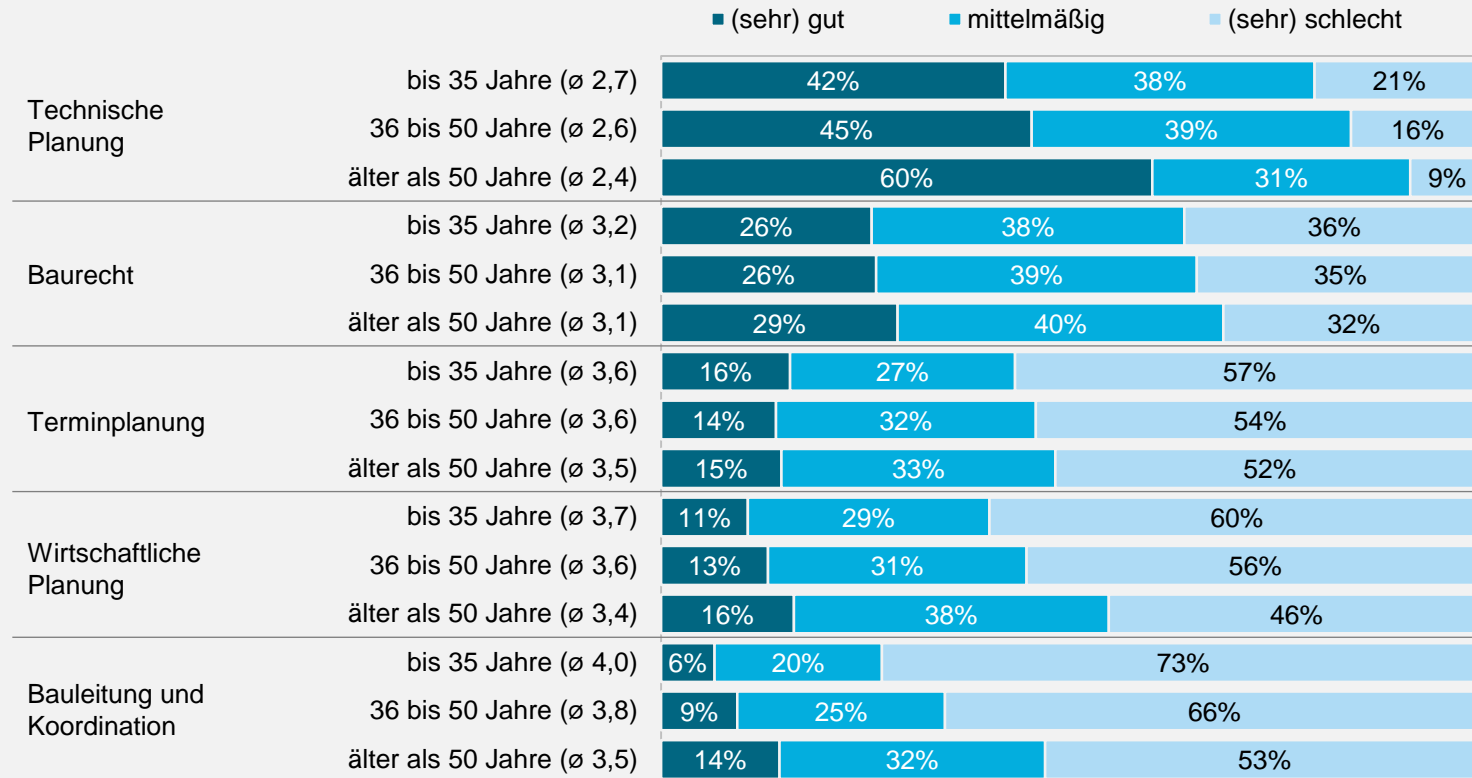
Diese Bereiche der Hochschulausbildung werden von allen abhängig Beschäftigten bezogen auf ihre berufspraktische Relevanz als eher mittelmäßig bis schlecht bewertet.

Das Ergebnis, dass ältere Beschäftigte sich in diesen Bereichen besser ausgebildet fühlen als jüngere Berufsträger*innen, verdeutlicht den Handlungsbedarf in Bezug auf die Praxisnähe der derzeitigen Hochschulausbildung in diesen Feldern.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

WIE GUT HAT IHRE HOCHSCHULAUSBILDUNG SIE AUF IHRE DERZEITIGE BERUFLICHE TÄTIGKEIT VORBEREITET?

NACH ALTER / BEREICHE, IN DENEN ÄLTERE SICH BESSER AUSGEBILDET FÜHLEN



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle abhängig Beschäftigten / statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHULAUFBILDUNG AUS ARBEITGEBERSICHT

BESCHÄFTIGUNG VON BERUFSEINSTEIGERN FÜR DIE ERBRINGUNG VON ARCHITEKTEN- / PLANERLEISTUNGEN

43% der selbstständig tätigen Befragten mit Personal beschäftigen Berufseinsteiger für die Erbringung von Architekten- / Stadtplanerleistungen.

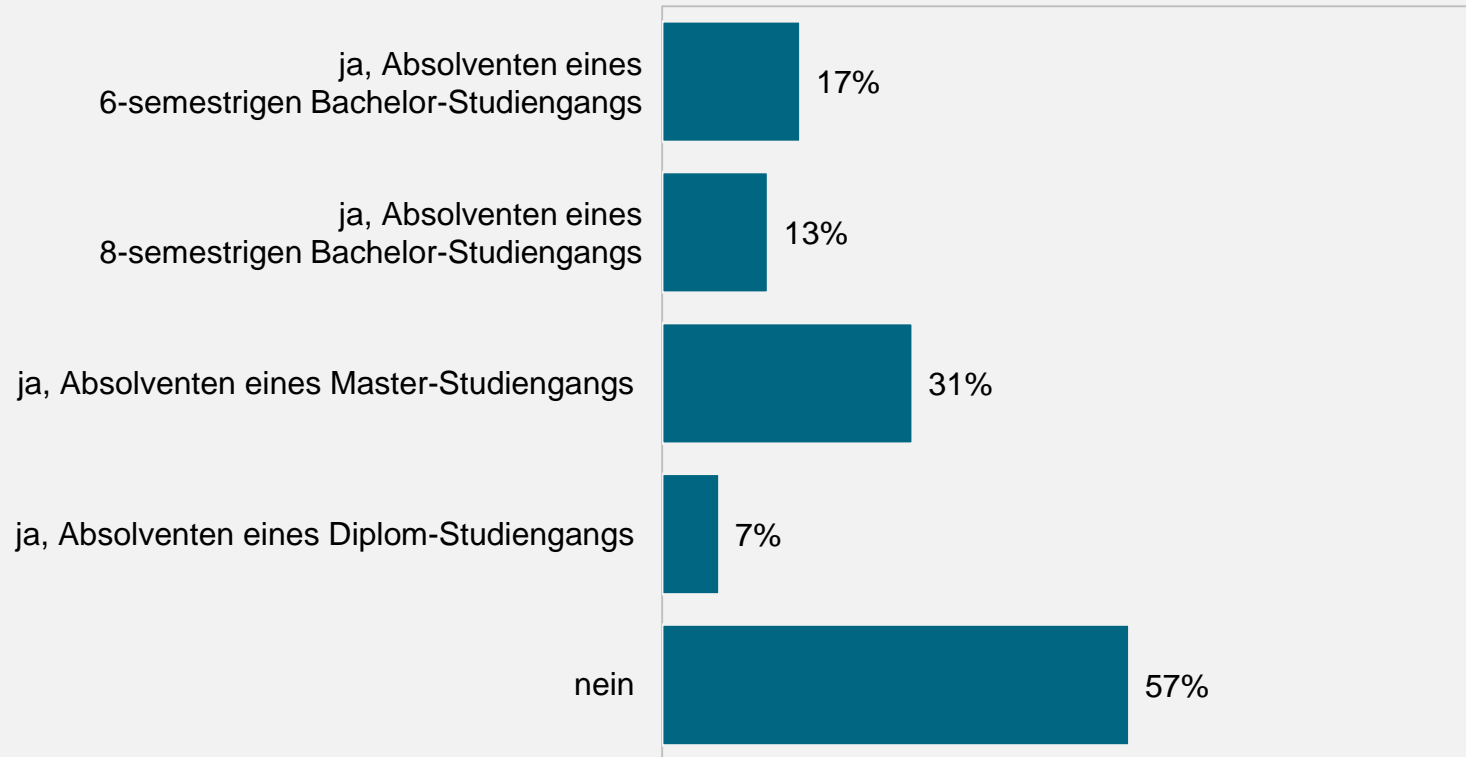
31% der Befragten gibt an, Absolventen eines Master-Studiengangs zu beschäftigen.

17% haben Absolventen eines 6-semesterigen Bachelor-Studiengangs angestellt, 13% Absolventen eines 8-semesterigen Bachelor-Studiengangs.

7% beschäftigten Berufseinsteiger mit Diplomabschluss.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

SIND IN IHREM BÜRO BERUFSEINSTEIGER FÜR DIE ERBRINGUNG VON ARCHITEKTEN- UND STADTPLANERLEISTUNGEN ANGESTELLT?



Basis: alle selbstständig Tätigen mit Personal
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHUL- AUSBILDUNG AUS ARBEITGEBERSICHT

Die Einschätzung der Arbeitgeber, wie gut die in ihren Büros angestellten Berufsanfänger durch die Hochschulausbildung für die Berufspraxis ausgebildet werden, entspricht weitgehend der Selbsteinschätzung der jüngeren abhängig Beschäftigten.

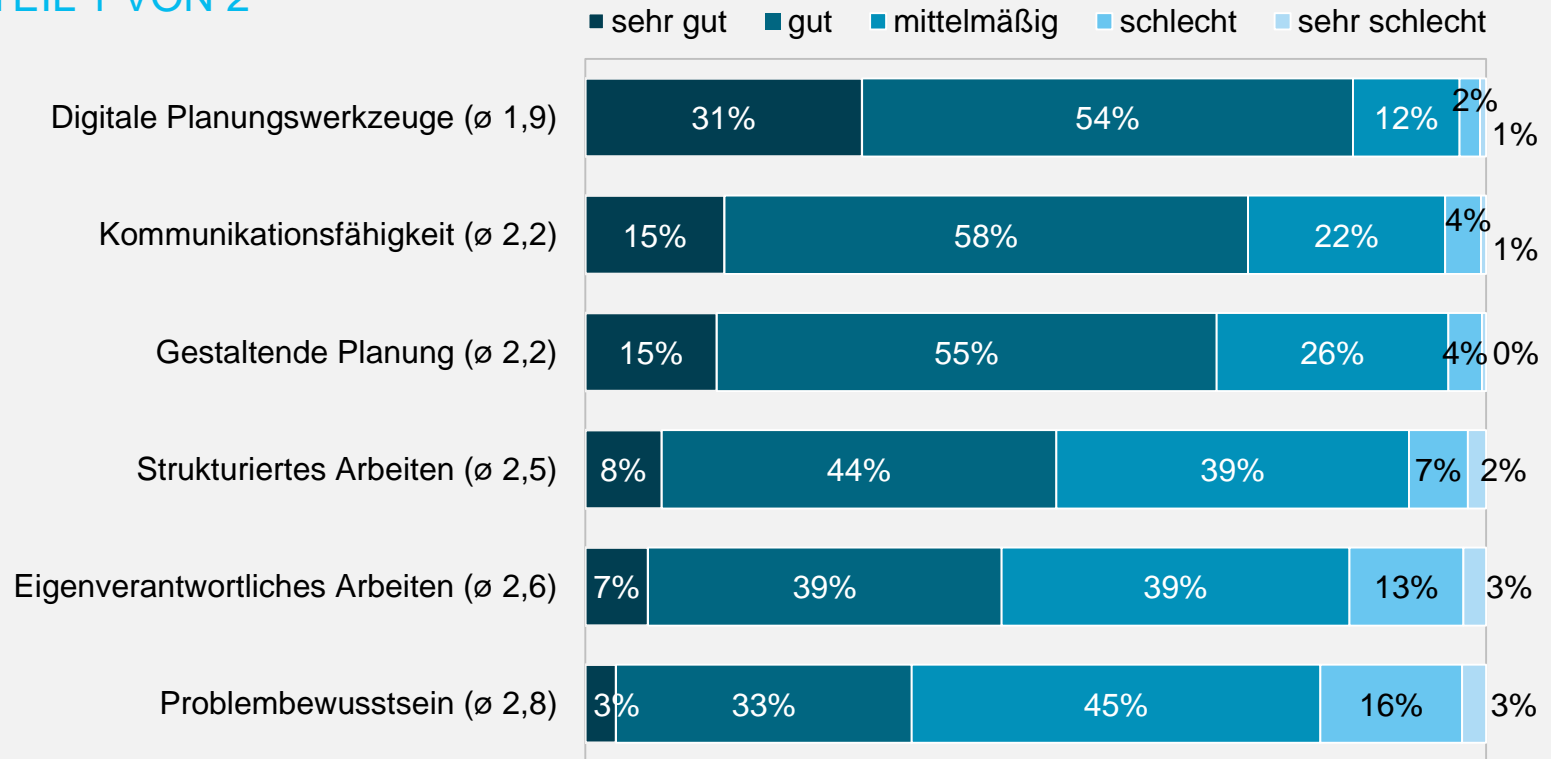
Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich in den Bereichen „Eigenverantwortliches Arbeiten“ (Arbeitgeber von Berufseinsteigern: \bar{x} 2,6 / Arbeitnehmer bis 35 Jahre: \bar{x} 1,6*), „Problembewusstsein“ (Arbeitgeber von Berufseinsteigern: \bar{x} 2,8 / Arbeitnehmer bis 35 Jahre: \bar{x} 2,3) und „Gestaltende Planung“ (Arbeitgeber von Berufseinsteigern: \bar{x} 2,2 / Arbeitnehmer bis 35 Jahre: \bar{x} 1,7).

Mittelmäßig bis schlecht – und noch einmal kritischer als die Selbsteinschätzung der abhängig Beschäftigten bis 35 Jahre – fällt die Bewertung der Hochschulausbildung durch die Arbeitgeber im Hinblick auf die Bereiche „Technische Planung“ (\bar{x} 3,2), „Terminplanung“ und „Wirtschaftliche Planung“ (je \bar{x} 3,8), „Baurecht“ (\bar{x} 3,8) und „Bauleitung und Koordination“ (\bar{x} 4,0) aus.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

WIE GUT SIND DIE IN IHREM BÜRO BESCHÄFTIGTEN BERUFSEINSTEIGER DURCH DIE HOCHSCHULAUSBILDUNG IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN FÜR DIE BERUFSPRAXIS AUSGEBILDET?

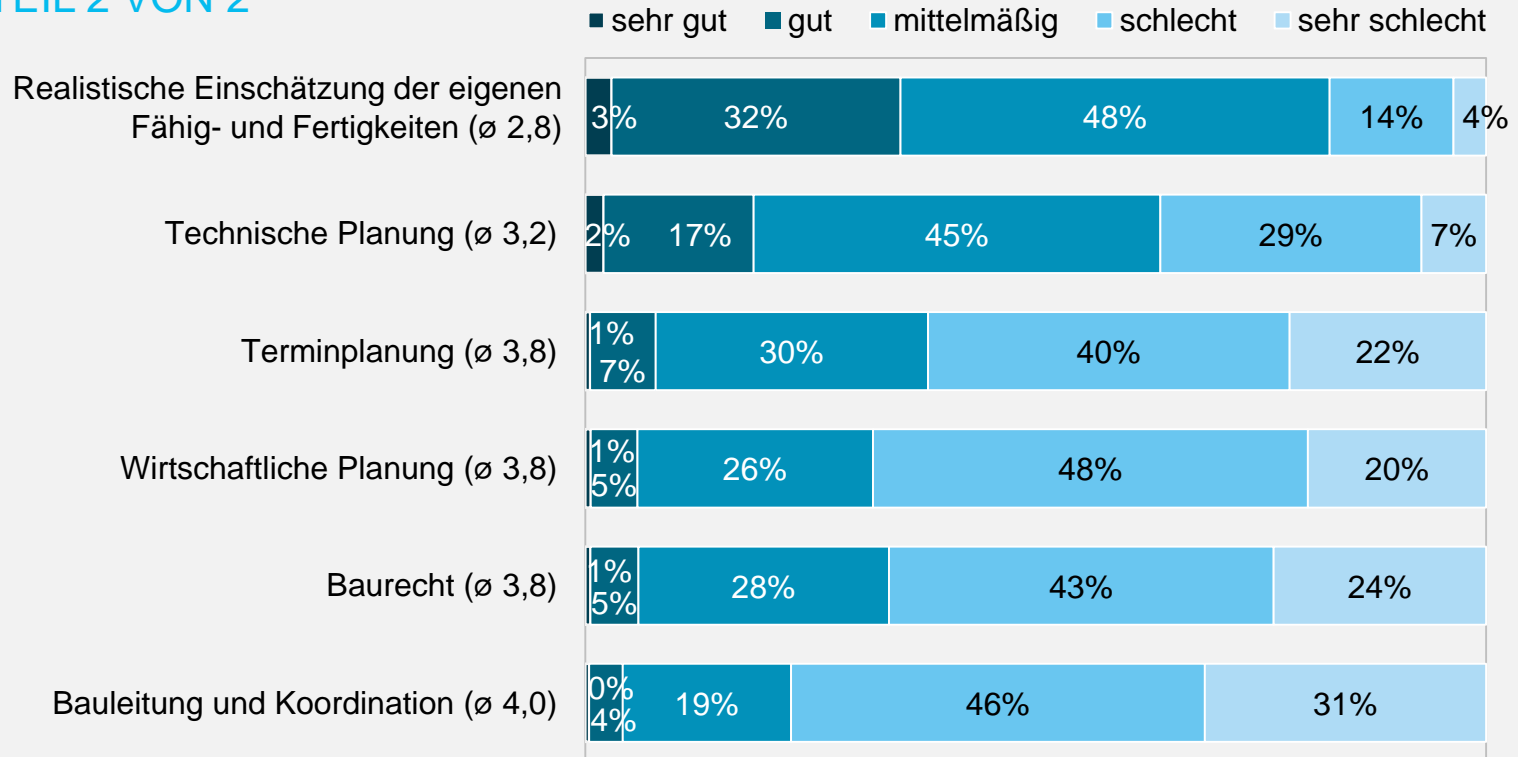
TEIL 1 VON 2



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger beschäftigen

WIE GUT SIND DIE IN IHREM BÜRO BESCHÄFTIGTEN BERUFSEINSTEIGER DURCH DIE HOCHSCHULAUSBILDUNG IN DEN FOLGENDEN BEREICHEN FÜR DIE BERUFSPRAXIS AUSGEBILDET?

TEIL 2 VON 2



Ø Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger beschäftigen

BERUFSPRAKTISCHE RELEVANZ DER HOCHSCHUL- AUSBILDUNG AUS ARBEITGEBERSICHT

Im Bereich „Gestaltende Planung“ fühlen sich abhängig beschäftigte Berufsträger durch ihr Studium gut für den Berufsalltag gerüstet (\bar{x} 1,9*) – jüngere (\bar{x} 1,7) besser als ältere (\bar{x} 2,0).

Arbeitgeber, die Berufseinsteiger beschäftigen, bestätigen diesen Eindruck und vergeben hier eine durchschnittliche Bewertung von 2,2.

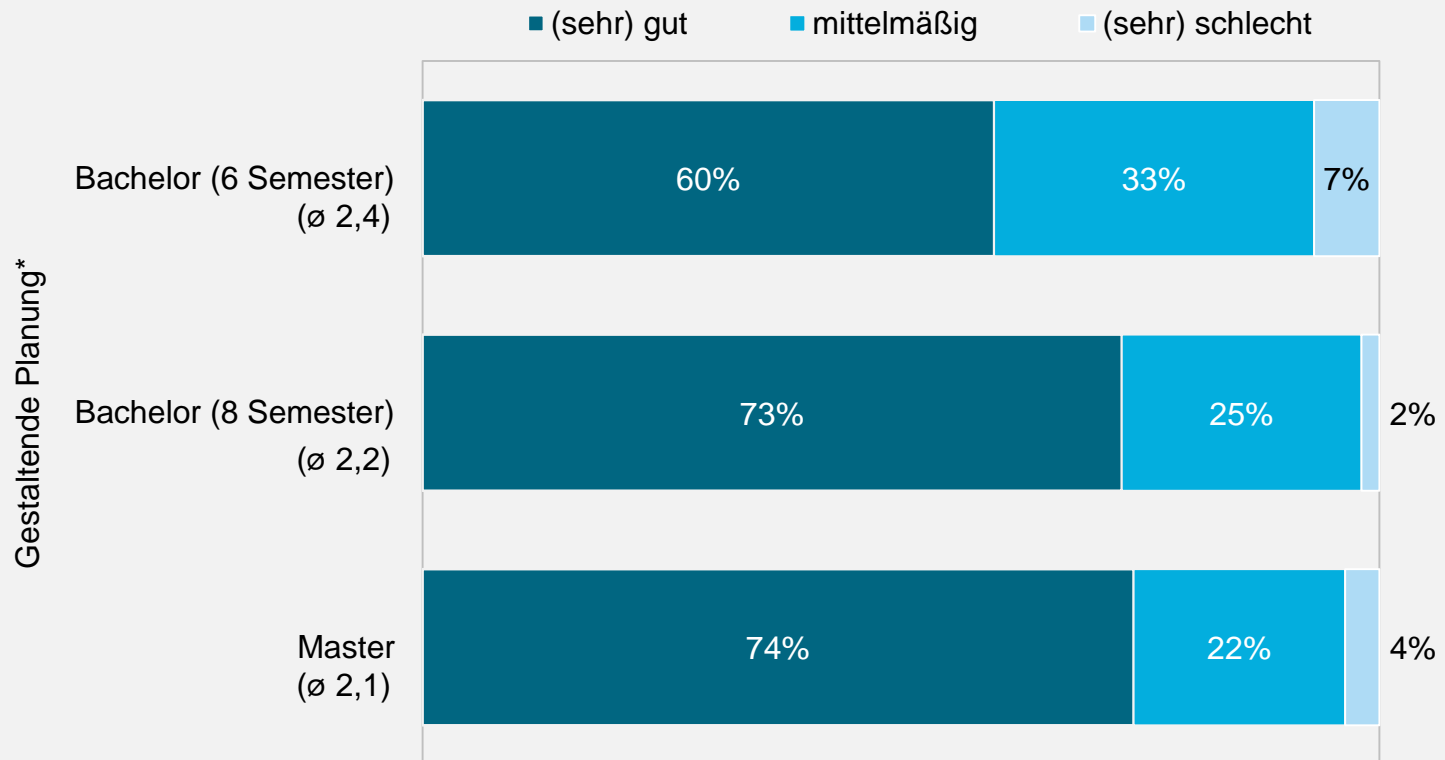
Berufseinsteiger, die ein Master- (\bar{x} 2,1) oder ein 8-semesteriges Bachelor-Studium (\bar{x} 2,2) absolviert haben, schneiden bei der Bewertung durch ihre Arbeitgeber signifikant besser ab, als solche mit Bachelor-Abschluss nach 6 Semestern (\bar{x} 2,4).

Weitere Unterschiede in der Bewertung der Berufseinsteiger durch ihre Arbeitgeber in Abhängigkeit vom Studienabschluss sind nicht festzustellen.

* Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht)

WIE GUT SIND DIE IN IHREM BÜRO BESCHÄFTIGTEN BERUFSEINSTEIGER DURCH DIE HOCHSCHULAUSBILDUNG FÜR DIE BERUFSPRAXIS AUSGEBILDET?

GESTALTENDE PLANUNG NACH ART DES HOCHSCHULABSCHLUSSES



\bar{x} Durchschnittsbewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 5 (= sehr schlecht) / Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger beschäftigen / * statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

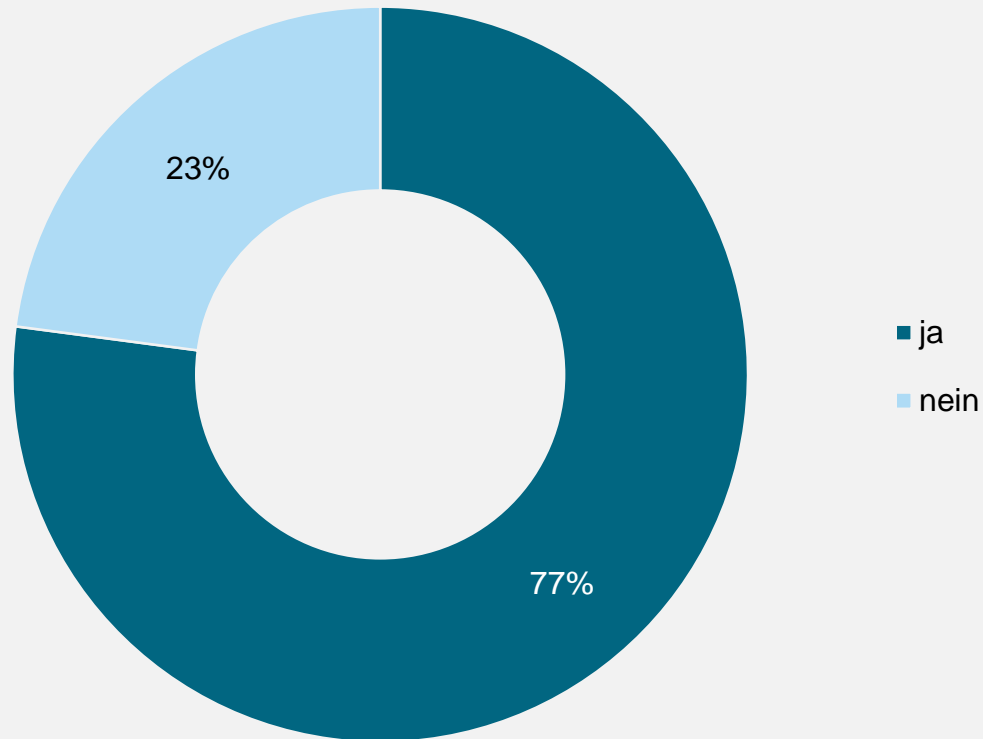
ERMUTIGUNG ZU ANSCHLIEßENDEM MASTERSTUDIUM

77% der Büroinhaber, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen, ermutigen diese dazu, ein Masterstudium anzuschließen.

Je größer ein Büro ist, desto häufiger werden Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss von den Büroinhabern zu einem anschließenden Masterstudium angeregt.

Selbstständige, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen, wären zudem in der deutlichen Mehrheit der Fälle (84%) dazu bereit, sich an der Ausbildung von Bachelorabsolventen im Rahmen eines berufsbegleitenden Masterstudiums zu beteiligen.

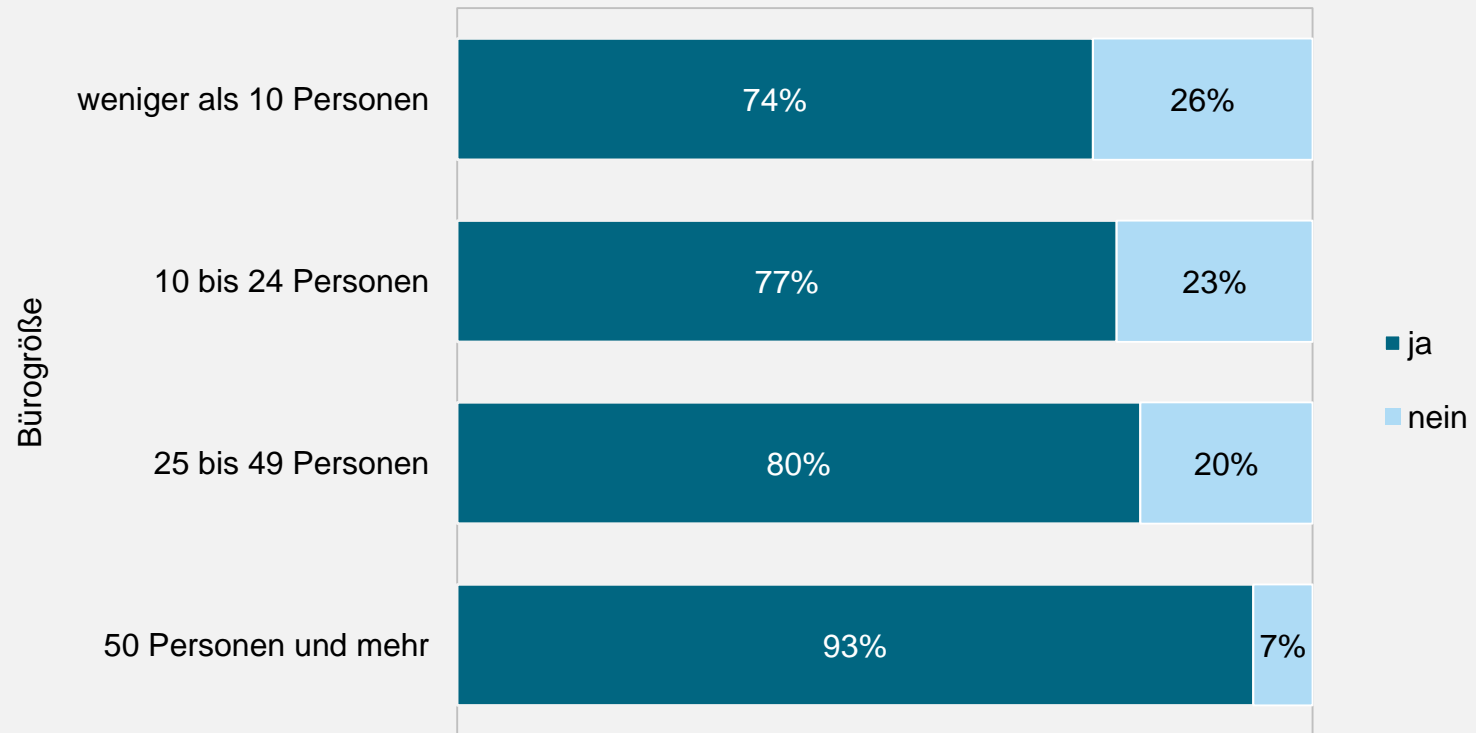
ERMUTIGEN SIE DIE IN IHREM BÜRO TÄTIGEN BERUFS-EINSTEIGER MIT BACHELORABSCHLUSS DAZU, EIN MASTERSTUDIUM ANZUSCHLIEßEN?



Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen

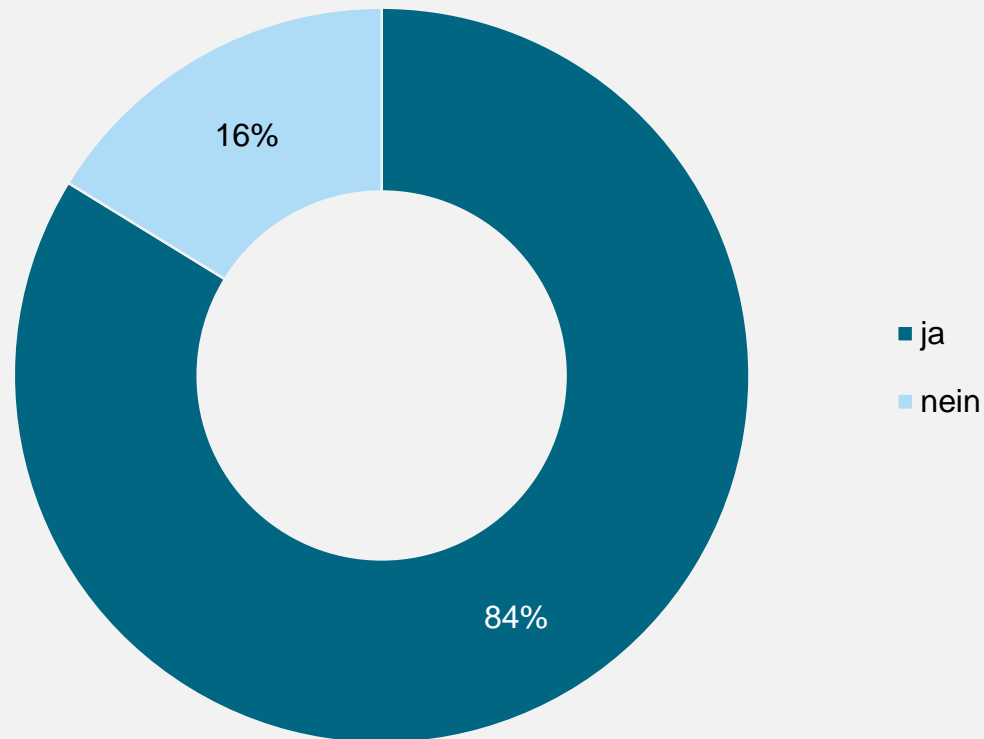
ERMUTIGEN SIE DIE IN IHREM BÜRO TÄTIGEN BERUFSEINSTEIGER MIT BACHELORABSCHLUSS DAZU, EIN MASTERSTUDIUM ANZUSCHLIEßEN?

NACH BÜROGRÖßE



Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen /
statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

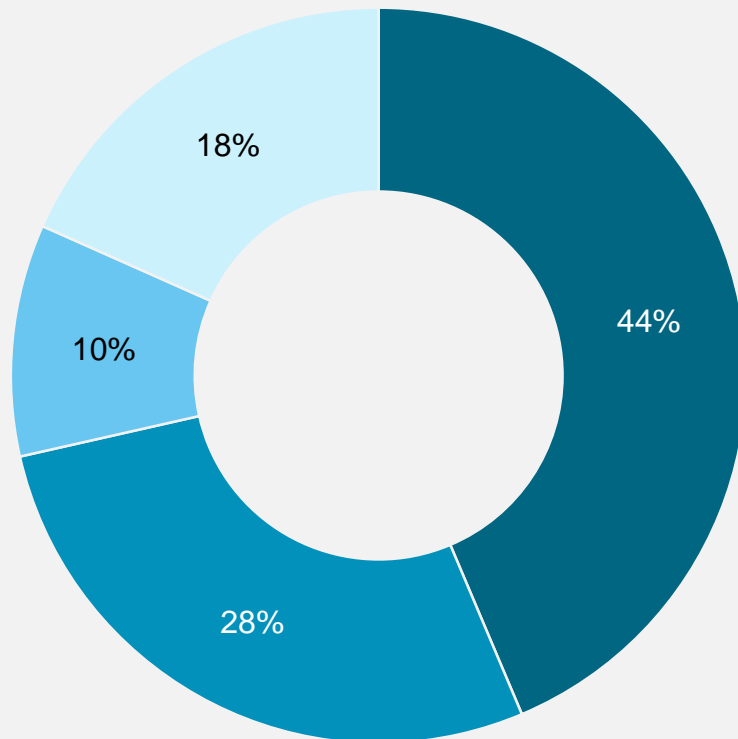
WÄREN SIE GRUNDSÄTZLICH DAZU BEREIT, SICH AN DER AUSBILDUNG VON BACHELORABSOLVENTEN IM RAHMEN EINES BERUFSBEGLEITENDEN MASTERSTUDIUMS ZU BETEILIGEN?



Basis: alle selbstständig Tätigen, die Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss beschäftigen

CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTENGROPPE

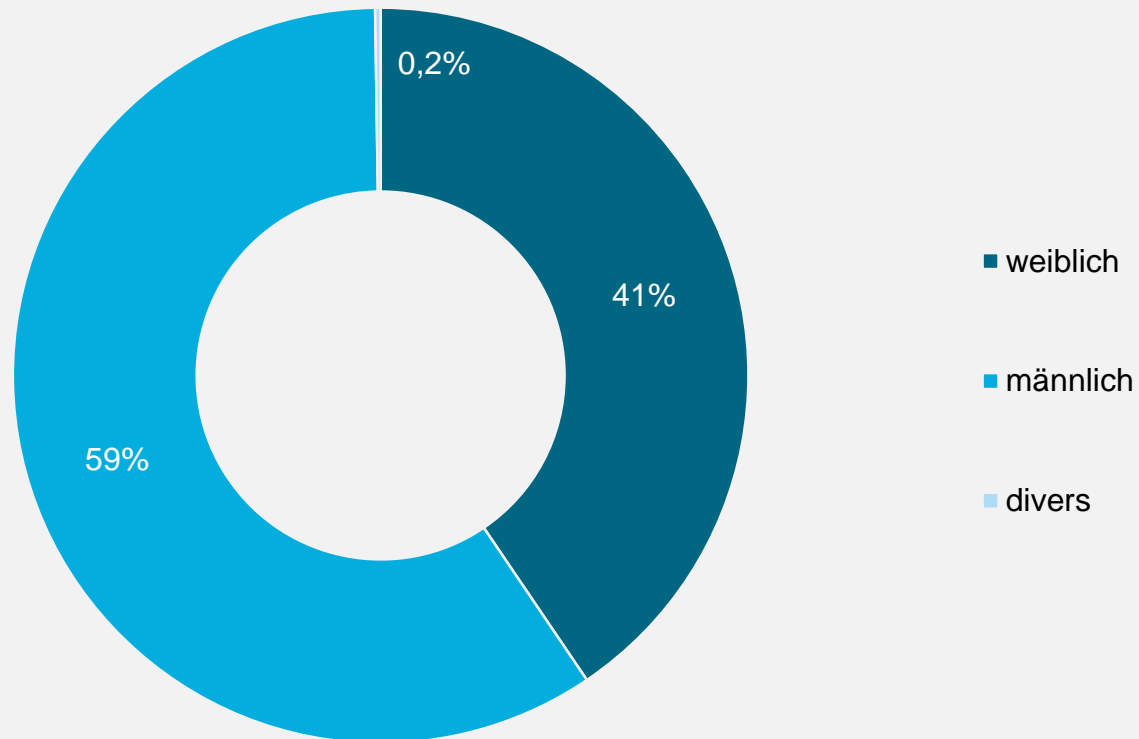
ART DER BERUFSAUSÜBUNG



- Inhaber eines Architektur- / Planungsbüros
- Angestellte in einem Architektur- / Planungsbüro
- Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst

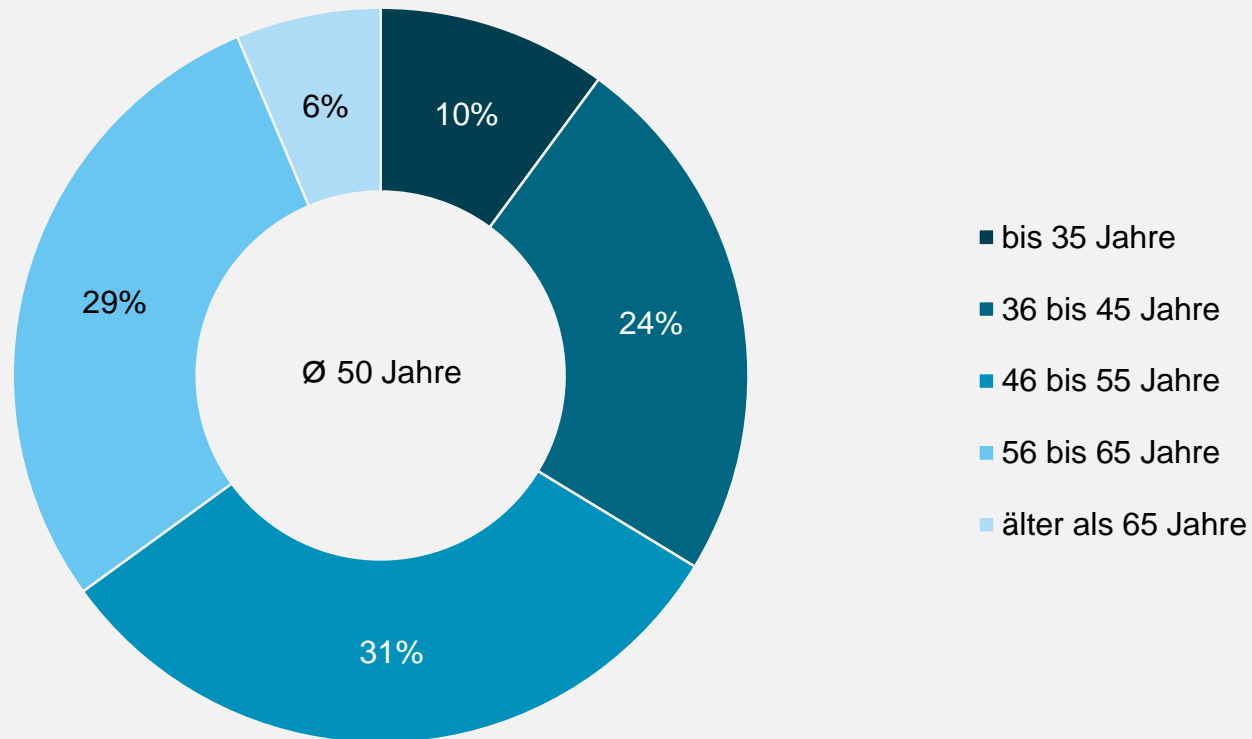
Basis: alle Befragten

GESCHLECHT



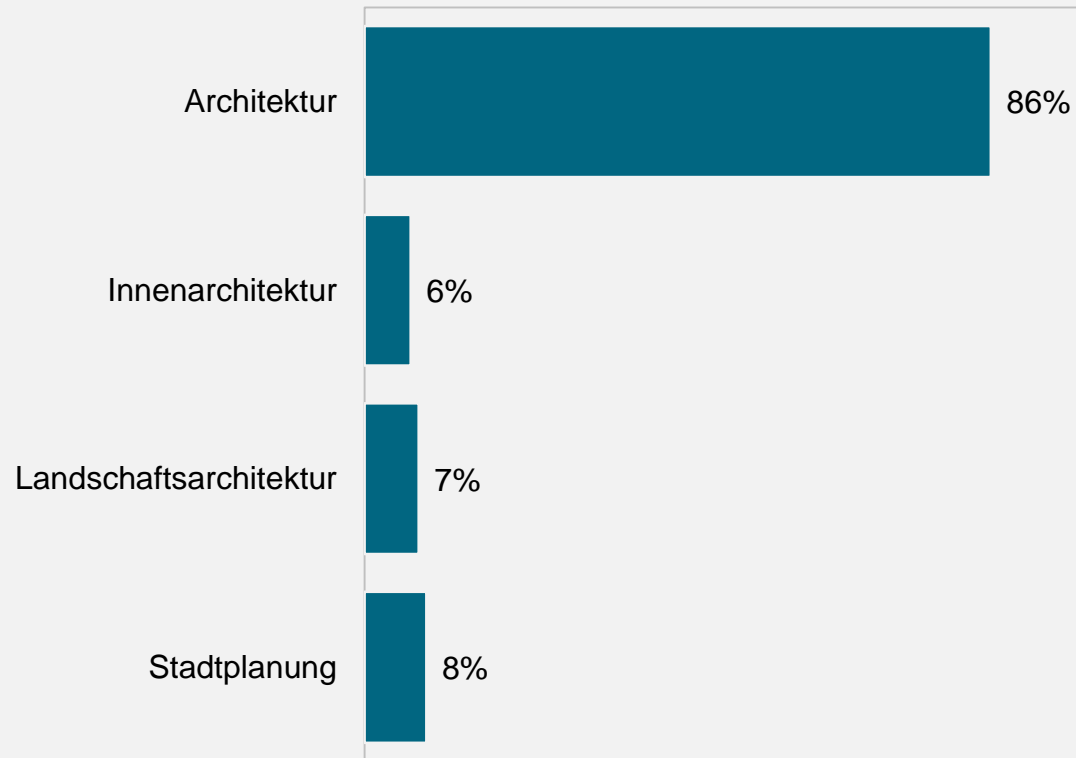
Basis: alle Befragten

ALTER



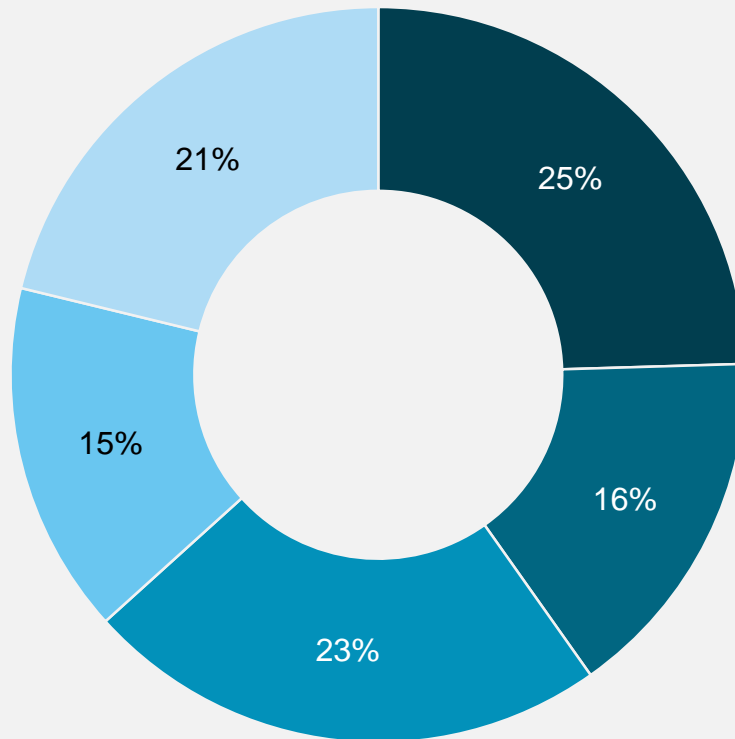
Basis: alle Befragten

FACHRICHTUNG



Basis: alle Befragten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

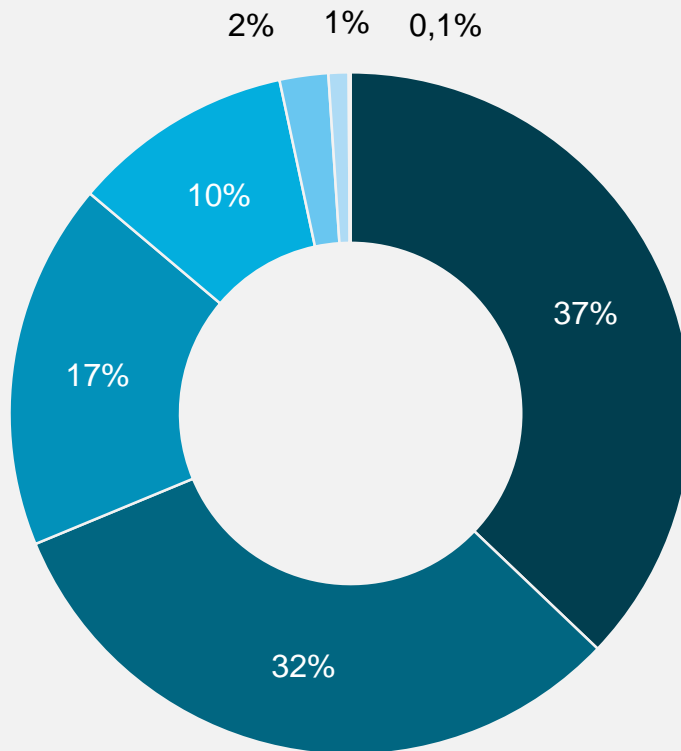
STANDORT DES ARBEITSPLATZES



- weniger als 100.000 Einwohner im ländlichen Raum
- weniger als 100.000 Einwohner im Einzugsgebiet einer Großstadt
- 100.000 bis unter 500.000 Einwohner
- 500.000 bis unter 1 Mio. Einwohner
- 1 Mio. Einwohner und mehr

Basis: alle Befragten

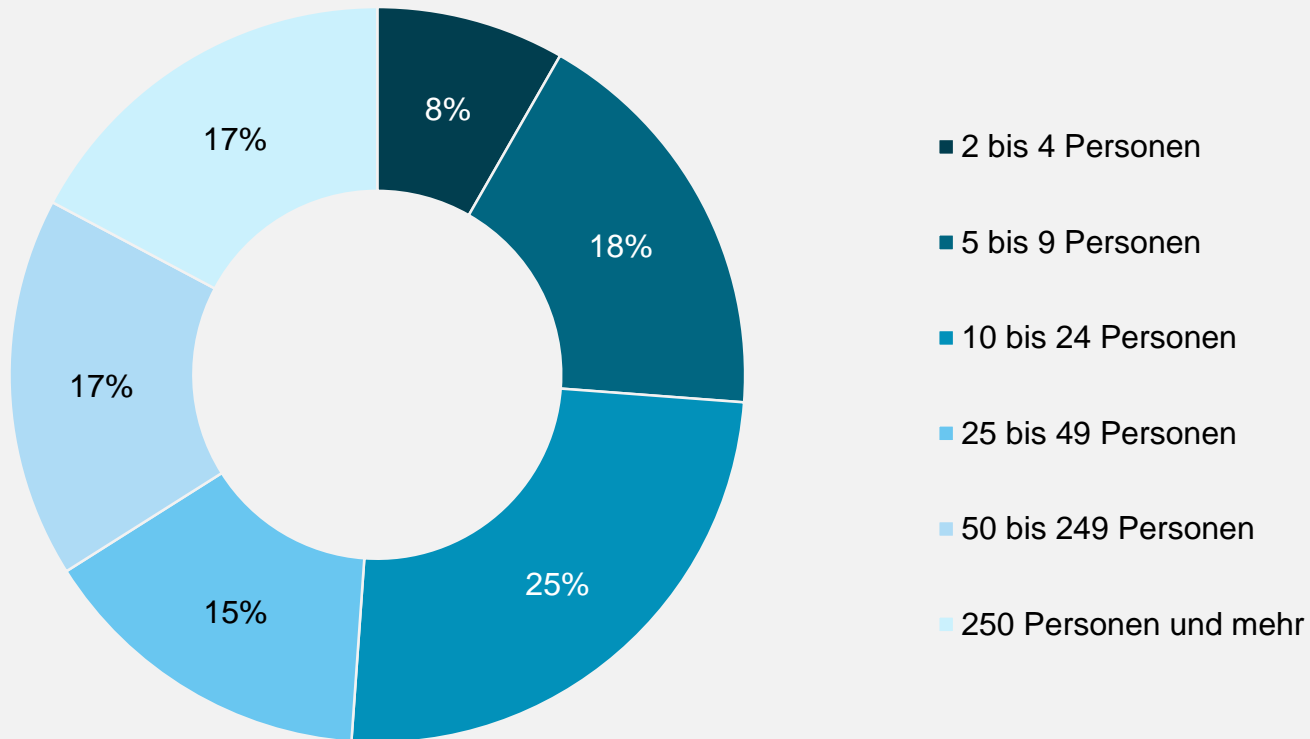
GRÖÖE DES BÜROS



- Alleinunternehmer/in ohne Mitarbeiter
- 2 bis 4 Personen
- 5 bis 9 Personen
- 10 bis 24 Personen
- 25 bis 49 Personen
- 50 bis 249 Personen
- 250 Personen und mehr

Basis: nur Inhaber von in Architektur- / Planungsbüros

GRÖÖE DES BÜROS / UNTERNEHMENS



Basis: nur Angestellte in Architektur- / Planungsbüros oder der gewerblichen Wirtschaft