

BERUFSPOLITISCHE BEFRAGUNG 2023

MANAGEMENT SUMMARY

Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung
selbstständig tätiger und abhängig beschäftigter
Mitglieder der Architektenkammern der Länder
zu berufspolitischen Themen im Jahr 2023

Textliche Zusammenfassung der elf Befragungsthemen

HINWEIS

Der vorliegende Bericht stellt eine Zusammenfassung der **berufspolitischen Befragung 2023** der **Architektenkammern der Länder** dar.

Das Hauptdokument ist eine ca. 100-seitige Präsentation, zusätzlich gibt es 11 einzelne ausführliche thematische Teilberichte zu den folgenden Themen:

1. Konjunkturelle Entwicklung
2. Personalsuche in Architektur- und Planungsbüros
3. Arbeitsplatzwahl in Zeiten des Fachkräftemangels
4. Einstellung zu Homeoffice und Mobile Work
5. Baureferendariat / berufliche Fort- und Weiterbildung
6. Personalsituation in der Bauverwaltung
7. BIM
8. Erfahrungen mit Baugenehmigungsbehörden
9. Architektenwettbewerbe
10. Kammer der Zukunft
11. Wirtschaftspolitische und nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzungen

STUDIENSTECKBRIEF

Bei der berufspolitischen Befragung handelt es sich um eine bundesweite Online-Befragung, an der sich die Architektenkammern aller Länder beteiligten.

Vom 15.05. bis 16.06. 2023 wurden die selbstständig tätigen und die abhängig beschäftigten Mitglieder der Architektenkammern der Länder befragt (nur Mitglieder bis 70 Jahre). Zu der Befragung eingeladen wurden insgesamt 94.859 Kammermitglieder.

Die Angaben von 15.659 Kammermitgliedern (5.960 selbstständig Tätige und 9.699 abhängig Beschäftigte) flossen in die länderübergreifende Datenanalyse ein (bereinigte Rücklaufquote: 17,4%).

Gewichtung: Da die Rücklaufquoten der einzelnen Länderkammern teils deutlich voneinander abweichen (Rücklaufquoten zwischen 12% und 23%), wurde der Datensatz nach Bundesländern gewichtet, d.h. die Fälle wurden so gewichtet, dass die Antworten je Länderkammer entsprechend ihres Anteils an allen Kammermitgliedern bundesweit im Datensatz repräsentiert sind.

RÜCKLAUF NACH BUNDESLAND

Bundesland	N	Rücklaufquote
Saarland	199	23,0%
Niedersachsen	1.467	22,8%
Sachsen-Anhalt	203	22,7%
Sachsen	546	20,7%
Nordrhein-Westfalen	2.444	20,7%
Thüringen	297	20,1%
Hamburg	918	19,9%
Brandenburg	205	19,2%
Bremen	186	18,4%
Bayern	2.568	17,1%
Rheinland-Pfalz	719	16,9%
Mecklenburg-Vorpommern	119	16,4%
Berlin	1.488	16,0%
Schleswig-Holstein	317	15,7%
Baden-Württemberg	3.065	14,8%
Hessen	918	12,3%
Gesamt	15.659	17,4%

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 2

PERSONALSUCHE IN ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS

MANAGEMENT SUMMARY

PERSONALMANGEL UND OFFENE STELLEN

In rund einem Viertel der Büros herrscht Personalmangel. Betroffen sind vor allem größere Büros sowie Büros der Fachrichtungen Landschaftsarchitektur und Stadtplanung.

Büros mit Personalmangel berichten mehrheitlich, dass in der Folge Aufträge abgesagt und Zeitpläne korrigiert werden müssen und das Personal über längere Zeiträume überlastet ist.

35% aller Büros (inkl. 1-Personen-Büros) bzw. 52% der Büros mit Personal waren im vergangenen Jahr auf Personalsuche. Dies entspricht in etwa dem Ergebnis der Befragung aus dem Jahr 2019.

Vor allem große Büros, Stadtplaner:innen und Landschaftsarchitekt:innen hatten offene Stellen zu besetzen.

Durchschnittlich waren in den personalsuchenden Büros zwei Stellen zu besetzen. Auch hier haben sich im Vergleich zur 2019er-Befragung keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

MANAGEMENT SUMMARY

PERSONALSUCHE

Gesucht wurden im vergangenen Jahr vor allem Mitarbeiter:innen mit Abschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) sowie technische Mitarbeiter:innen.

Verglichen mit 2019 ist ein deutlicher Anstieg der Suche nach technischen Mitarbeiter:innen und nach Ingenieur:innen anderer Fachrichtungen festzustellen.

Das Ergebnis der Personalsuche: mit 46% blieb fast die Hälfte der offenen Stellen unbesetzt. 27% der offenen Stellen konnten mit, weitere 27% ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Vor allem kleinere Büros, Büros im ländlichen Raum und Landschaftsarchitekt:innen hatten Schwierigkeiten, Personal zu finden.

Der Anteil der unbesetzten Stellen entspricht dem Wert aus 2019. Der Anteil der nur mit Schwierigkeiten besetzten Stellen ging um sieben Prozentpunkte zurück, während der Anteil der problemlos besetzten Vakanzen um sieben Prozentpunkte stieg.

Die meistgenannten Probleme bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen sind eine unzureichende fachliche Qualifikation, eine mangelhafte Kenntnis der deutschen Sprache, fehlende Praxiserfahrung und nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen der Bewerber:innen oder schlicht ein Mangel an Bewerbungen.

MANAGEMENT SUMMARY

ABSTRICHE BEI DER STELLENBESETZUNG

Rund zwei Drittel der Büroinhaber:innen, die im vergangenen Jahr neues Personal einstellen konnten, mussten Abstriche bei der Stellenbesetzung hinnehmen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Vergleichsanteil aus dem Jahr 2019 (64% gegenüber 50%).

Konnten offene Stellen nur mit Abstrichen bei den Anforderungen an die Bewerber:innen besetzt werden, wurden deutlich überwiegend Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite auszugleichen (89% / 2019: 80%).

Während also der Anteil der Stellen, die nur mit Schwierigkeiten besetzt werden konnten, im Vergleich zu 2019 abgenommen hat (vgl. Folie 8), ist der Anteil der Stellen, bei deren Besetzung Abstriche gemacht wurden, gestiegen.

Eine mögliche Erklärung für diese scheinbar widersprüchliche Entwicklung könnte sein, dass Büroinhaber:innen aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre schneller als noch vor einigen Jahren Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen. Die Suche wird dadurch seltener als schwierig empfunden, geht aber häufiger mit Abstrichen bei der Qualifikation der neuen Mitarbeiter:innen einher.

ZENTRALE ERGEBNISSE

BETEILIGUNG AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN / PLANER:INNEN

Knapp zwei Drittel der Büroinhaber:innen wären bereit, sich an der Ausbildung von Architekt:innen und Planer:innen zu beteiligen.

45% der Inhaber:innen würden Werkstudent:innen beschäftigen und jeweils rund 40% sind bereit, Praxissemester bzw. Schülerpraktika anzubieten. Deutlich geringer fällt mit 16% die Bereitschaft aus, als Mentor:in tätig zu werden.

Je größer das Büro, desto häufiger würden Büroinhaber:innen genannte Angebote machen. Darüber hinaus zeigen Landschaftsarchitekt:innen und Stadtplaner:innen eine größere Bereitschaft zu solchen Angeboten als Architekt:innen und Innenarchitekt:innen.

Dort, wo der Personalmangel aktuell am größten ist, besteht offenbar auch die größte Bereitschaft, sich an der Ausbildung von Nachwuchs zu beteiligen.

ZENTRALE ERGEBNISSE

ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT BENÖTIGTE SPEZIALISIERUNGEN

Knapp die Hälfte der Büroinhaber:innen sieht im eigenen Berufsfeld zukünftig einen verstärkten Bedarf an Fachkräften mit besonderer Spezialisierung.

Dabei handelt es sich vor allem um Inhaber:innen großer Büros.

Die wichtigsten Spezialisierungsfelder der Zukunft sind aus Sicht der Befragten

- Digitalisierung: hierunter fällt das Thema BIM ebenso wie die Chancen / Risiken, die durch den Einsatz künstlicher Intelligenz entstehen
- Nachhaltigkeit: dieses breite Feld umfasst u.a. die Themen nachhaltige Baustoffe und Bauweisen, Ressourcenschutz, Cradle-to-cradle und Klimaanpassung
- Energie: genannt werden hier vor allem die Themen Energieeffizienz, energetische Planung und Sanierung sowie Energieberatung.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 3

ARBEITSPLATZWahl IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

MANAGEMENT SUMMARY

STELLENANGEBOTE BEI BERUFSEINSTIEG

Mit einem Anteil von 60% lagen der Mehrheit der Berufseinsteiger:innen der letzten 5 Jahre zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses mehrere Stellenangebote vor.

Wer bei Studienende zwischen mehreren Jobs wählen konnte, hatte im Schnitt die Wahl zwischen 3,5 Stellenangeboten (Median: 3,0).

Eine verbindliche Jobzusage schon vor Ende des Studiums hatten 61% der Kammermitglieder, die in den vergangenen 5 Jahren ihr Studium abschlossen.

Dabei handelte es sich deutlich häufiger um Absolvent:innen der Fachrichtungen Landschaftsarchitektur, Architektur und Stadtplanung als um solche der Innenarchitektur.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass männliche Studierende häufiger eine verbindliche Jobzusage hatten als weibliche.

MANAGEMENT SUMMARY

KRITERIEN DER ARBEITSPLATZWahl BEI BERUFSEINSTIEG

Eine sinnvolle Tätigkeit, ein nettes Kolleg:innenumfeld und ein vielfältiges Aufgabenspektrum sind für Berufseinsteiger:innen die wichtigsten Kriterien bei der Wahl der ersten Arbeitsstelle.

Von (eher) hoher Bedeutung sind zudem das Gehalt, der Standort der Arbeitsstelle, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Aufstiegs- und Entwicklungschancen, die Work-Life-Balance und das Angebot flexibler Arbeitszeiten.

Ein schönes Büro, das Renommé des Arbeitsgebers und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind von eher mittlerer Bedeutung. Zusätzliche Benefits und die Möglichkeit von Mobile Work und Home-Office werden als eher nachrangig eingestuft.

Unterschiede zwischen den Berufseinsteiger:innen zeigen sich nach Geschlecht: Frauen messen einem netten Kolleg:innenkreis, der Arbeitsplatzsicherheit, einer guten Work-Life-Balance und flexiblen Arbeitszeiten eine höhere Bedeutung zu als Männer.

MANAGEMENT SUMMARY

WECHSELBEREITSCHAFT

26% der abhängig beschäftigten Kammermitglieder, deren Berufseinstieg mehr als 5 Jahre zurückliegt sind bzw. waren bereit, ihre Arbeitsstelle zu wechseln: 13% haben vor kurzem einen Stellenwechsel vollzogen. Weitere 13% beabsichtigen einen Wechsel des Arbeitsplatzes.

Besonders hoch ist die Wechselbereitschaft bei Kammermitgliedern am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn* (36%).

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros geben überdurchschnittlich häufig an, einen Wechsel zu beabsichtigen, während Beschäftigte in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich häufig erst kürzlich einen Wechsel vollzogen haben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein Wechsel der Arbeitsstelle häufig den Wechsel aus einem Architektur- / Planungsbüro in die gewerbliche Wirtschaft bzw. den öffentlichen Dienst bedeutet.

* Basis: keine Berufseinsteiger:innen, nur abhängig beschäftigte Kammermitglieder, deren Hochschulabschluss länger als 5 Jahre zurückliegt

MANAGEMENT SUMMARY

KRITERIEN DER ARBEITSPLATZWahl BEI STELLENWECHSEL

Befragten, die kürzlich die Stelle gewechselt haben oder einen Stellenwechsel beabsichtigen, ist die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit wichtiger als alle anderen Kriterien, gefolgt von einem netten Kolleg:innenkreis, einem angemessen hohen Gehalt, flexiblen Arbeitszeiten und einer guten Work-Life-Balance.

Wichtige Kriterien beim Arbeitsplatzwechsel sind zudem ein vielfältiges Aufgabengebiet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Standort und die Sicherheit der Arbeitsstelle, die Möglichkeit einer Homeoffice-Tätigkeit sowie Aufstiegs- und Entwicklungschancen.

Von im Vergleich geringerer Bedeutung sind ein schönes Büro, zusätzliche Benefits und das Renommé des Büros / Unternehmens.

MANAGEMENT SUMMARY

KRITERIEN DER STELLENWAHL BEI BERUFSEINSTIEG UND STELLENWECHSEL

Wird nach einigen Jahren der Berufstätigkeit ein Stellenwechsel vollzogen bzw. angestrebt, spielen eine gute Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeit von Mobile Work bzw. Homeoffice und zusätzliche Benefits wie Jobticket, VL etc. eine deutlich größere Rolle bei der Arbeitsplatzwahl als beim Berufseinstieg.

Hier kommen vor allem die Anforderungen unterschiedlicher Lebensphasen zum Ausdruck: mit Eintritt in die Familienphase gewinnen sowohl die Höhe des Gehalts als auch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit einer Homeoffice-Tätigkeit) an Bedeutung.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 4

EINSTELLUNG ZU HOMEOFFICE UND MOBILE WORK

MANAGEMENT SUMMARY

ANTEIL DER ANGESTELLTEN IM HOMEOFFICE UND BEWERTUNG DER HOMEOFFICE-TÄTIGKEIT AUS ARBEITGEBER:INNENSICHT

In 62% der Büros mit Personal arbeitet ein Teil der Angestellten (auch) im Homeoffice. Je größer ein Büro / Unternehmen ist, desto häufiger wird die Homeoffice-Tätigkeit genutzt.

Drei Viertel der Büroinhaber:innen stimmen den Aussagen zu, die Homeoffice-Tätigkeit „steigert die Attraktivität des Büros für Arbeitnehmer:innen“ und „ermöglicht eine bessere Work-Life-Balance / Vereinbarkeit von Familie & Beruf“.

Eine Steigerung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit und der Motivation der Angestellten sehen jeweils knapp zwei Drittel der Selbstständigen als positiven Effekt der Homeoffice-Option. Ein ähnlich hoher Anteil beobachtet demgegenüber eine abnehmende Teambindung und eine erschwerte Kommunikation untereinander als Folgen der Homeoffice-Tätigkeit.

Etwa jede:r zweite Selbstständige bemängelt, dass sich Datenschutz- und Sicherheitsrisiken erhöhen und Abstimmungsprozesse verlangsamen würden.

MANAGEMENT SUMMARY

BEWERTUNG DER HOMEOFFICE-TÄTIGKEIT AUS ARBEITGEBER:INNENSICHT

Nur teilweise Zustimmung erfahren die Aussagen, dass sich als Folge der Homeoffice-Option der Radius für die Personalsuche erweitere, sich Verzögerungen aufgrund technischer Probleme ergäben, eine höhere Arbeitslast bei den im Büro tätigen Mitarbeiter:innen entstehe sowie ein hoher Investitionsaufwand nötig sei.

Einen hohen Einarbeitungsaufwand in digitale Tools, eine Steigerung der Produktivität und sinkende Bürokosten werden mehrheitlich nicht als Folge der Homeoffice-Tätigkeit gesehen.

Während Inhaber:innen größerer Büros stärker die Nachteile betonen, die durch die Homeoffice-Tätigkeit ihrer Angestellten entstehen, stimmen Inhaber:innen kleiner Büros mit 2 bis 4 Personen signifikant häufiger den positiven Effekten der Homeoffice-Tätigkeit zu (höhere Mitarbeiterzufriedenheit, höhere Motivation der Angestellten, weiterer Radius für die Personalsuche).

MANAGEMENT SUMMARY

UMFANG DER HOMEOFFICE-TÄTIGKEIT

30% der abhängig beschäftigten Kammermitglieder arbeiten ausschließlich, nahezu jede:r Zweite (48%) mehrheitlich im Büro.

22% der abhängig beschäftigten Kammermitglieder verbringen mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Dabei handelt es sich deutlich häufiger um Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (31%) und Beschäftigte im öffentlichen Dienst (25%), als um Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (14%).

MANAGEMENT SUMMARY

UMFANG DER HOMEOFFICE-TÄTIGKEIT

Für Angestellte in Architektur- / Planungsbüros gilt: je größer das Büro, desto häufiger machen die Angestellten von der Möglichkeit Gebrauch, (auch) im Homeoffice zu arbeiten.

Differenziert nach Alter zeigt sich, dass der Anteil der „intensiven“ Homeoffice-Nutzer, die mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, mit zunehmendem Alter der abhängig Beschäftigten steigt

Weibliche Kammermitglieder geben signifikant häufiger als männliche an, mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten.

MANAGEMENT SUMMARY

BEWERTUNG DER HOMEOFFICE-TÄTIGKEIT AUS ARBEITNEHMER:INNENSICHT

Die deutliche Mehrheit der abhängig beschäftigten Kammermitglieder, die (auch) aus dem Homeoffice arbeiten, ist der Ansicht, dies ermögliche eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (81%) sowie eine flexiblere Einteilung ihrer Zeit (81%) und führe zu einer höheren Berufszufriedenheit (70%).

Mehrheitlich stimmen Sie zudem den Aussagen zu, dass die Homeoffice-Tätigkeit ihnen die Konzentration erleichtere (59%), Ressourcen spare (57%) sowie die Produktivität steigern (54%), aber auch hohe Anforderungen an die Selbstorganisation stelle (64%) und die Teambindung schwäche (53%).

Die übrigen Aussagen werden überwiegend ablehnend bewertet (verlangsamte Abstimmungsprozesse, Verzögerung wegen technischer Probleme, höhere Arbeitslast der im Büro arbeitenden Mitarbeiter:innen, hoher Einarbeitungsaufwand).

MANAGEMENT SUMMARY

WECHSEL DER ARBEITSSTELLE BEI FEHLENDER MÖGLICHKEIT, AUS DEM HOMEOFFICE ZU ARBEITEN

37% der abhängig beschäftigten Kammermitglieder, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, würden ihre Arbeitsstelle wechseln, wenn bei ihrer derzeitigen Arbeitsstelle nur noch Präsenzarbeit möglich wäre.

Mit zunehmendem Alter der Kammermitglieder verringert sich der Anteil derer, die bei einem Wegfall der Homeoffice-Tätigkeit einen Wechsel der Arbeitsstelle erwägen würden.

Darüber hinaus äußern Frauen (40%) überdurchschnittlich häufig Wechselbereitschaft, sollte die Möglichkeit zur Homeoffice-Tätigkeit entfallen.

MANAGEMENT SUMMARY

GEWÜNSCHTER HOMEOFFICE-ANTEIL

Durchschnittlich wünschen sich die Befragten einen Homeoffice-Anteil von 38% - selbstständig tätige und abhängig beschäftigte Kammermitglieder gleichermaßen.

Bei Büroinhaber:innen liegt jedoch einerseits der Anteil derer, die nicht im Homeoffice arbeiten möchten, deutlich höher als bei abhängig Beschäftigten, andererseits aber auch der Anteil derer, die gerne ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten würden.

Je größer ein Büro bzw. ein Unternehmen ist, desto geringer fällt der Homeoffice-Anteil aus, den die Inhaber:innen sich persönlich wünschen.

Bei abhängig beschäftigten Kammermitgliedern fällt der gewünschte Homeoffice-Anteil bei Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft mit durchschnittlich 44% höher aus als bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst (40%) und Angestellten in Architektur- und Planungsbüros (34%).

Frauen bevorzugen unabhängig von der Art der Berufsausübung einen signifikant höheren Homeoffice-Anteil als Männer (Selbstständige: 44% im Vergleich zu 38%; abhängig Beschäftigte: 39% im Vergleich zu 37%).

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 5

BAUREFERENDARIAT / BERUFLICHE FORT- UND WEITERBILDUNG

MANAGEMENT SUMMARY

BEKANNTHEIT UND NUTZUNG DES BAUREFERENDARIATS

Jedes dritte Kammermitglied kennt das Baureferendariat (30%).

Überdurchschnittlich bekannt ist der Ausbildungsweg bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst (61%) und bei Kammermitgliedern der Fachrichtung Stadtplanung (70%).

Drei Viertel aller befragten Kammermitglieder haben kein Interesse an einem Baureferendariat. 22% können sich vorstellen, die Ausbildung zu absolvieren. 3% haben bereits ein Baureferendariat absolviert oder durchlaufen es derzeit.

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Absolvent:innen bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst (11%) und Kammermitgliedern der Fachrichtung Stadtplanung (13%).

MANAGEMENT SUMMARY

INTERESSE AM BAUREFERENDARIAT

Besonders hoch ist das Interesse am Baureferendariat unter

- berufsjüngeren Kammermitgliedern mit bis zu 10 Jahren Berufserfahrung.

Innerhalb dieser Gruppe zeigt sich ein überdurchschnittlich hohes Interesse bei

- Angestellten in Architektur- und Planungsbüros,
- Kammermitgliedern der Fachrichtung Innenarchitektur,
- weiblichen Kammermitgliedern sowie
- selbstständigen Inhaber:innen von 1-Personen-Büros.

MANAGEMENT SUMMARY

BEWERTUNG DES BAUREFERENDARIATS & VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Das Baureferendariat wird von den Kammermitgliedern, die die Ausbildung absolviert oder begonnen haben, mehrheitlich als sehr gut (61%) oder gut (27%) bewertet. Die durchschnittliche Bewertung liegt bei 1,6*.

Trotz der guten Bewertungen äußert jedes dritte Kammermitglied, das Erfahrungen mit dem Baureferendariat hat, Verbesserungsvorschläge (34%).

Der meistgenannte Verbesserungsvorschlag ist der Wunsch nach einem höheren Praxisbezug des Baureferendariats. 27% der Kammermitglieder, die Vorschläge äußern, nennen dies als Optimierungsmöglichkeit.

Darüber hinaus werden vor allem eine bessere Bezahlung des Baureferendariats, allgemein eine Modernisierung / Aktualisierung / Digitalisierung der Ausbildung und eine Optimierung der Prüfungen im Hinblick auf Zeitraum, Dauer oder Ablauf gewünscht.

* Durchschnittswert auf einer Skala von 1 (=sehr gut) bis 5 (=mangelhaft)

MANAGEMENT SUMMARY

BEKANNTHEIT VON DIGITALEN LERNPLATTFORMEN ODER LEARNING MANAGEMENT SYSTEMEN

Digitale Lernplattformen bzw. Learning Management Systeme sind jedem zweiten Kammermitglied bekannt (50%), werden aber nur von einer Minderheit genutzt (21%).

Besonders verbreitet ist die Nutzung der Systeme bei Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (28%) – hier insbesondere in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten (41%) – sowie bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst (25%).

Bei selbstständig tätigen Kammermitgliedern liegt die Nutzungsquote bei 21%.

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros nutzen digitale Lernplattformen bzw. Learning Management System im Vergleich am seltensten (14%), wobei die Nutzungsquote in großen Büros mit 250 oder mehr Beschäftigten überdurchschnittlich hoch liegt (25%). Auch in Büros, die sich selbst eine hohe BIM-Kompetenz zuschreiben, liegt die Nutzungsquote dieser Systeme mit 27% über dem Durchschnitt.

MANAGEMENT SUMMARY

BEKANNTHEIT VON DIGITALEN LERNPLATTFORMEN ODER LEARNING MANAGEMENT SYSTEMEN

Darüber hinaus liegt die Bekanntheit und Nutzungshäufigkeit von digitalen Lernplattformen bzw. Learning Management Systemen

- bei älteren Kammermitgliedern höher als bei jüngeren sowie
- bei Kammermitgliedern der Fachrichtungen Stadtplanung oder Architektur höher als bei jenen der Fachrichtungen Innen- oder Landschaftsarchitektur.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 6

PERSONALSITUATION IN DER BAUVERWALTUNG

MANAGEMENT SUMMARY

FACHFREMDE STELLENBESETZUNG IN DER BAUVERWALTUNG

Auf allen Ebenen der Bauverwaltung werden Stellen fachfremd besetzt. Insbesondere auf Ebene der Referent:innen und Sachbearbeiter:innen stellen die Befragten eine zunehmende fachfremde Besetzung fest (45%).

Die Vergleichsanteile für Dezernent:innen / Dezernatsleitungen und Amts- / Bereichsleitungen liegen bei rund einem Drittel, für Abteilungs- bzw. Gruppenleitungen bei rund einem Viertel.

Insbesondere in den Bereichen Hochbauten / Gebäudemanagement (43%), Baudezernat (27%), Bauaufsicht und Stadt- / Raumplanung (jeweils rund 20%) stellen die Befragten eine Zunahme fachfremder Stellenbesetzungen fest.

Als Hauptgrund für diese Entwicklung wird ein Mangel an einschlägigen Bewerbungen genannt (53%). 34% geben an, Bewerber:innen mit anderer Qualifikation seien mindestens ebenso gut für die Anforderungen der Stelle geeignet gewesen. Dieser Grund wird vor allem von Befragten aus Landesbehörden genannt. Ausgeschlagene Stellenangebote wegen zu geringer Gehaltsaussichten führt ein Fünftel als Grund an.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 7

BIM

MANAGEMENT SUMMARY

BIM-NUTZUNG

Die Hälfte der Selbstständigen und Angestellten in der Privatwirtschaft nutzt BIM in ihrem Büro oder Unternehmen nicht. Bei 14% wird die Einführung von BIM aktuell in Erwägung gezogen. 20% führen BIM derzeit ein oder nutzen es seit Kurzem. 13% nutzen BIM regel- oder standardmäßig. Dieser Nutzer:innen-Anteil liegt bei Kammermitgliedern der Fachrichtungen Architektur und Stadtplanung höher als bei Innen- oder Landschaftsarchitekten.

In der gewerblichen Wirtschaft wird BIM häufiger bereits regelmäßig oder standardmäßig eingesetzt als in Architektur- und Planungsbüros (18% im Vergleich zu 12%). Bei Architektur- und Planungsbüros steigt der Anteil regel- oder standardmäßiger BIM-Nutzung mit der Größe der Büros.

In den letzten zwei Jahren hat sich der Anteil der Architektur- und Planungsbüros, die BIM intensiv nutzen, leicht erhöht.

MANAGEMENT SUMMARY

BIM-KOMPETENZ

Rund ein Drittel der BIM-Nutzer:innen bescheinigt dem eigenen Büro / Unternehmen eine hohe BIM-Kompetenz (36%). 53% schätzen sie als mittel ein, 11% als gering.

Den übrigen Projektbeteiligten schreiben die Befragten eine geringere BIM-Kompetenz zu als dem eigenen Büro / Unternehmen. 11% bescheinigen den beteiligten Fachplaner:innen eine hohe BIM-Kompetenz, 4% den bauausführenden Unternehmen und 3% den Auftraggeber:innen.

Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft sowie Inhaber:innen und Angestellte großer Büros bewerten die BIM-Kompetenz des eigenen Unternehmens / Büros sowie die BIM-Kompetenz der Projektbeteiligten überdurchschnittlich hoch. Regelmäßige Nutzung von BIM führt also offenbar zu einem wahrnehmbaren Anstieg der BIM-Kompetenz.

MANAGEMENT SUMMARY

ART DES BIM-EINSATZES

4 von 5 Nutzer:innen verwenden BIM für die Erstellung BIM-fähiger 3D-Modelle bzw. die Nutzung attribuerter 3D-Modelle. Darüber hinaus nutzt die Mehrheit der BIM-Nutzer:innen das Programm für Kollisionsprüfungen, die Ausgabe von Kosten- und Mengenlisten sowie zur Optimierung der Arbeitsprozesse im eigenen Büro. Rund ein Drittel führt mit BIM regelbasierte Modellprüfungen durch bzw. nutzt es zur Erfassung von Bestandsgebäuden.

Größere Büros verwenden BIM häufiger zur Ausgabe von Kosten- und Mengenlisten, zur Optimierung der Arbeitsprozesse im eigenen Büro, für Kollisionsprüfungen, für regelbasierte Modellprüfungen, zur Erstellung von BIM-Abwicklungsplänen und zur Unterstützung der Auftraggeber:innen bei der Erstellung der AIA. Kleinere Büros setzen BIM überdurchschnittlich häufig für die Erfassung von Bestandsgebäuden ein.

Die Art des BIM Einsatzes in Architektur- und Planungsbüros hat sich seit 2021 nur geringfügig verändert. Etwas an Bedeutung gewonnen haben die Nutzung attribuerter 3D-Modelle, die Erfassung von Bestandsgebäuden.

MANAGEMENT SUMMARY

VORTEILE VON BIM

Die größten Vorteile von BIM sehen die Nutzer:innen in der höheren Planungsqualität sowie dem Wettbewerbsvorteil, den sie durch die Erfahrung im Umgang mit BIM haben. Die Mehrheit der Nutzer:innen verwendet BIM zudem, um sich damit auf (zukünftige) Anforderungen öffentlicher oder privatwirtschaftlicher Auftraggeber:innen einzustellen.

Größere Büros setzen BIM häufiger als kleinere ein, weil sie in der BIM-Erfahrung einen Wettbewerbsvorteil sehen, sie sich damit auf (zukünftige) Anforderungen öffentlicher oder privater Auftraggeber:innen einstellen und – seltener genannt – sie durch den Einsatz von BIM die Attraktivität des Büros für Personal steigern möchten oder die BIM-Nutzung eine Voraussetzung bei internationalen Aufträgen ist.

Dass BIM die Planung effizienter und kostengünstiger mache und somit ihre Qualität erhöhe, führen Befragte aus Büros mit weniger als 10 Personen als häufigsten Grund für die BIM-Nutzung an und zudem häufiger als Befragte aus Büros anderer Größe.

MANAGEMENT SUMMARY

NACHTEILE VON BIM

Als Gründe, weshalb BIM nicht genutzt wird, führen je zwei von drei Nicht-Nutzer:innen an, dass Auftraggeber:innen es bislang nicht fordern und dass kein Mehrwert für die Tätigkeitsfelder des Büros erkennbar sei. Hohe Investitionskosten für Software, Schulungen und qualifizierte Mitarbeiter:innen schrecken ein Drittel der Nicht-Nutzer:innen ab.

Kleinere Architektur- / Planungsbüros (mit weniger als 10 Personen) sehen häufiger als andere aufgrund eines fehlenden Mehrwerts für die Tätigkeitsfelder ihres Büros von der BIM-Nutzung ab.

Büros, in denen 10 bis 49 Personen tätig sind, begründen die Nicht-Nutzung von BIM häufiger als die übrigen Büros damit, dass es an qualifizierten Mitarbeiter:innen oder Fachingenieur:innen mangle, die die Arbeit mit BIM beherrschen.

Die Begründung, BIM werde bislang nicht von Auftraggeber:innen gefordert, wird vor allem von Büros mit bis zu 24 Beschäftigten als Grund für die Nicht-Nutzung genannt.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 8

ERFAHRUNGEN MIT BAUGENEHMIGUNGSBEHÖRDEN

MANAGEMENT SUMMARY

BEARBEITUNGSDAUER VON BAUANTRÄGEN

Eine Eingangsbestätigung lag für die meisten der in den letzten zwei Jahren gestellten Bauanträge nach mehr als 20 Arbeitstagen vor (42%). Bei 36% der Anträge dauerte es 11 bis 20, bei 22% maximal 10 Tage.

Nachforderungen gehen meist 3 bis 5 Wochen (42%) oder mehr als 5 Wochen (41%) nach Antragstellung ein. In 17% der Fälle lag die Nachforderung nach maximal 2 Wochen vor.

Zwischen dem Zeitpunkt des Vorliegens der vollständigen Antragsunterlagen und dem Entscheid über die Baugenehmigung lagen in den meisten Fällen 3 bis 6 Monate (46%). Über 13% der gestellten Anträge wurde nach maximal 2 Monaten entschieden. In 29% der Fälle vergingen zwischen 7 und 12 Monate, bei 12% dauerte es mehr als ein Jahr, bis eine Entscheidung vorlag.

MANAGEMENT SUMMARY

BEWERTUNG DER ARBEIT DER BAUGENEHMIGUNGSBEHÖRDEN

Die Zufriedenheit mit der Arbeit der Baugenehmigungsbehörden ist mittelmäßig (3,3).

Die mit Durchschnittswerten von 2,7 und 2,8 im Vergleich beste Bewertung erhalten die Erreichbarkeit der Mitarbeiter:innen, die fachliche Qualität und Zuverlässigkeit der Auskünfte sowie die hinreichende Besprechung offener Fragen.

Mit durchschnittlich 3,1 und 3,2 werden die Verlässlichkeit von Terminzusagen, die Kooperationsbereitschaft der Behörden, die Reibungslosigkeit und Zielgerichtetheit der Kommunikation und die Abstimmung mit den Fachbehörden gesehen.

Die größte Unzufriedenheit herrscht angesichts fehlender Terminzusagen für einzelne Verfahrensschritte, eines fehlenden Einblicks in den jeweils aktuellen Stand des Verfahrens und insgesamt des Eindrucks, nicht zielführend durch das Verfahren geleitet zu werden (Ø 3,4 und 3,5).

MANAGEMENT SUMMARY

NUTZUNG UND BEWERTUNG DES DIGITALEN BAUANTRAGS

Die Mehrheit der Befragten hat bereits Erfahrungen mit digitalen Bauanträgen (70%). 10% reichen Bauanträge ausschließlich oder überwiegend digital ein. 35% stellen Bauanträge zu gleichen Teilen digital und analog. Bei 25% ist der digitale Bauantrag noch die Ausnahme und 30% haben noch keinen digitalen Bauantrag eingereicht.

Überdurchschnittlich häufig wird das digitale Antragsverfahren von großen Büros und Landschaftsarchitekt:innen genutzt.

Derzeit ist der digitale Bauantrag aus Sicht der Nutzer:innen noch deutlich problembehaftet. Mehrheitlich bezeichnen sie das Verfahren als technisch nicht ausgereift und die Behörden als unzureichend vorbereitet (\bar{x} 2,2*).

Ein Rückgang der Nachforderungen ist meist nicht festzustellen (\bar{x} 3,6) und auch eine Beschleunigung oder zunehmende Transparenz des Genehmigungsverfahrens wird eher noch nicht wahrgenommen (\bar{x} 3,3 bzw. 3,1).

Tendenzielle Zustimmung erhalten die Aussagen, die Benutzerführung erleichtere die Antragstellung (\bar{x} 2,6) und der Verfahrensstand sei jederzeit einsehbar (\bar{x} 2,9).

* arith. Mittel auf einer Skala von 1 (=trifft zu) bis 5 (=trifft gar nicht zu)

MANAGEMENT SUMMARY

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Seitens der Antragstellenden werden vor allem eine bessere Erreichbarkeit der Baugenehmigungsbehörden (73%), eine (auch fachlich) bessere personelle Ausstattung (68%), eine kooperativere Zusammenarbeit (63%) und mehr Einblicke in laufende Verfahren (62%) gewünscht.

Mehrheitlich gefordert werden zudem eine weitere Digitalisierung des Verfahrens (59%) sowie klarere Verfahrensstrukturen (57%)

Aus Sicht der Baugenehmigungsbehörden setzt eine Verkürzung der Bearbeitungszeiten vor allem eine bessere personelle Ausstattung voraus (71%). Jeweils rund 60% halten Vor- und Beratungsgespräche mit den Antragstellenden, eine Optimierung der Abstimmungsprozesse mit Fachbehörden und eine Vereinfachung des Antragswesens für zielführend.

Rund die Hälfte der Beschäftigten in den Baugenehmigungsbehörden wünscht sich mehr Digitalisierung. Ein ebenso hoher Anteil nennt als Voraussetzung für kürzere Bearbeitungszeiten eine Verbesserung der eingereichten Antragsunterlagen.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 9

ARCHITEKTENWETTBEWERBE

MANAGEMENT SUMMARY

TEILNAHME AN UND BEWERTUNG VON ARCHITEKTENWETTBEWERBEN

Rund ein Viertel der selbstständig tätigen Kammermitglieder hat im letzten Jahr an mindestens einem Wettbewerb teilgenommen. Dabei handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Inhaber:innen größerer Büros, um Landschaftsarchitekt:innen und um Stadtplaner:innen.

Büroinhaber:innen mit Wettbewerbsteilnahme haben sich 2022 an durchschnittlich 4 Wettbewerben beteiligt. Bezogen auf alle selbstständig tätigen Kammermitglieder liegt der Durchschnitt bei 0,9 Wettbewerbsteilnahmen.

92% der selbstständig tätigen Kammermitglieder halten das Verhältnis von Aufwand und Erfolgchancen bei Architektenwettbewerben für unausgewogen.

Büroinhaber:innen, die im letzten Jahr an Wettbewerben teilgenommen haben, vertreten diese Ansicht nicht ganz so häufig wie solche ohne Wettbewerbsteilnahme, stimmen ihr aber ebenfalls weit überwiegend zu (85%).

MANAGEMENT SUMMARY

AUFHEBUNG DES VERGABEVERFAHRENS NACH WETTBEWERBSABSCHLUSS / ZUKÜNFTIGE TEILNAHME AN WETTBEWERBEN

19% der Büroinhaber:innen, die 2022 an einem oder mehreren Wettbewerben teilgenommen haben, haben bei mindestens einem dieser Wettbewerbe die Aufhebung des Vergabeverfahrens nach Abschluss des Wettbewerbs erlebt.

Dabei haben Innenarchitekt:innen diese Erfahrung deutlich häufiger gemacht als Befragte anderer Fachrichtungen (35% gegenüber Anteilen zwischen 17% und 19%).

Zukünftig beabsichtigen 24% der selbstständig tätigen Kammermitglieder, an Wettbewerben teilzunehmen. Demgegenüber schließen 59% Wettbewerbsteilnahmen in Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit aus. 17% sind unschlüssig.

Büroinhaber:innen, die im letzten Jahr an Wettbewerben teilgenommen haben, beabsichtigen mehrheitlich, dies auch in Zukunft zu tun (68%). 15% der Teilnehmer:innen aus 2022 schließen demgegenüber zukünftige Teilnahmen (eher) aus.

MANAGEMENT SUMMARY

BETEILIGUNG AUSLÄNDISCHER BEWERBER:INNEN AN EU-WEITEN AUSSCHREIBUNGEN

In der Bauverwaltung beschäftigte Kammermitglieder berichten, dass sich an durchschnittlich 4,1% der EU-weiten Ausschreibungen ihrer Behörde ausländische Bewerber:innen beteiligen.

Dieser Anteil fällt in Landes- und Bundesbehörden höher aus als auf kommunaler Ebene (6,3% bzw. 5,9% gegenüber 3,1%), liegt aber auf allen Ebenen deutlich unter 10%.

Rund drei Viertel der Befragten geben an, auf EU-weite Ausschreibungen keine Bewerbungen ausländischer Büros zu erhalten.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 10

KAMMER DER ZUKUNFT

MANAGEMENT SUMMARY

GRÜNDE FÜR DIE KAMMERMITGLIEDSCHAFT

Zu den Top 3-Gründen für die Kammermitgliedschaft zählen die Mitgliedschaft im Versorgungswerk (86%*), das Führen der Berufsbezeichnung (82%) und der Erhalt der Bauvorlageberechtigung (79%). Rund zwei Drittel der Kammermitglieder nennen die Interessenvertretung des Berufsstands und das Zugehörigkeitsgefühl zum Berufsstand als wichtige Gründe für den Kammereintritt.

Für rund 60% sind die Förderung der Baukultur und der Zugang zu den Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangeboten der Kammer wichtige Gründe für die Mitgliedschaft in der Kammer. Ebenfalls mehrheitlich (52%), im Vergleich aber am seltensten wird die berufsordnungsrechtliche Selbstregulierung genannt.

Die Aspekte der Interessenvertretung des Berufsstands, der Förderung der Baukultur, der berufsordnungsrechtlichen Selbstregulierung und des Zugangs zu den Informations-, Service- und Beratungsangeboten der Kammer sind älteren Kammermitgliedern wichtiger als jüngeren. Hier sollte im Rahmen zukünftiger Befragung geklärt werden, ob es sich dabei um einen grundsätzlichen Bedeutungsverlust handelt oder ob der Nutzen dieser Aspekte erst im Laufe des Berufslebens deutlich wird.

* Anteil der Befragten, für die dieser Aspekt ein sehr bzw. eher wichtiger Grund für den Eintritt in die Architektenkammer war

MANAGEMENT SUMMARY

BEREITSCHAFT ZUR FREISTELLUNG VON ARBEITNEHMER:INNEN FÜR BERUFSSTÄNDISCHES ENGAGEMENT IN DER KAMMER

Bei der Frage nach der Bereitschaft zur Freistellung der eigenen Angestellten für berufsständisches Engagement ist die Gruppe der selbstständig tätigen Kammermitglieder geteilter Meinung. Die eine Hälfte zeigt Bereitschaft, die andere Hälfte nicht.

Dabei steigt die Bereitschaft mit zunehmender Bürogröße. Während kleine Büros eine Freistellung mehrheitlich ablehnen, sprechen sich Inhaber:innen von Büros mit mehr als 25 Beschäftigten zu 64% dafür aus.

Die Frage nach den Gründen der eigenen Haltung zeigt, dass sich vor allem kleine Büros eine Freistellung von Mitarbeiter:innen aufgrund von Kapazitätsengpässen schlicht nicht leisten können.

MANAGEMENT SUMMARY – TEIL 11

WIRTSCHAFTSPOLITISCHE UND NACHHALTIGKEITSBEZOGENE ZIELSETZUNGEN

MANAGEMENT SUMMARY

WEGE ZUM KLIMANEUTRALEN GEBÄUDEBESTAND / KfW EFFIZIENZHAUS 40

Die aus drei zur Auswahl gestellten Wegen zu einem klimaneutralen Gebäudebestand vielversprechendste Variante besteht aus Sicht von 46% der Befragten in der Schaffung von Anreizen in Form von Förderprogrammen, Besteuerung oder CO₂-Bepreisung.

Mit 40% knapp dahinter auf dem zweiten Rang landet der Vorschlag, den Weg zu einem klimaneutralen Gebäudebestand durch einen Abbau von Regeln zugunsten größerer architektonischer Freiheit und Innovationsspielräume zu ebnen.

Den im Vergleich geringsten Anklang findet die Variante eines ambitionierteren und restriktiveren Ordnungsrecht. 14% finden diesen Weg am aussichtsreichsten.

59% der Befragten halten es nicht für sinnvoll, den Standard „KfW Effizienzhaus 40“ als verpflichtenden Standard bei Neubauten festzulegen. 26% sprechen sich für den KfW EH 40 aus und 15% für den KfW EH 40 in Verbindung mit einem zusätzlichen QNG-Siegel.

MANAGEMENT SUMMARY

SERIELLES UND MODULARES BAUEN

Serielles Bauen finden insgesamt 69% der Kammermitglieder (bedingt) sinnvoll. 31% stehen ihm kritisch bis ablehnend gegenüber.

Dem modularen Bauen stehen 84% der Befragten (eher) aufgeschlossen gegenüber, während 16% kritisch sind oder ablehnend reagieren.

Eine Bedrohung des Geschäftsmodells der Architekten stellt das serielle Bauen aus Sicht eines Drittels der Befragten dar. Ein knappes Fünftel sieht hier eine Chance. Als bedrohlich empfinden es vor allem Befragte aus kleinen Büros (< 10 Beschäftigte), während Befragte aus sehr großen Büros (250 und mehr Beschäftigte) im seriellen Bauen überdurchschnittlich häufig eine Chance sehen.

Das modulare Bauen wird deutlich seltener als Risiko wahrgenommen (19% gegenüber 33% beim seriellen Bauen) und häufiger als Chance empfunden (28% gegenüber 18%).

MANAGEMENT SUMMARY

NEUBAUTÄTIGKEIT VS. BESTANDSERHALT

Die Mehrheit der Befragten stimmt der Aussage zu, dass Gebäude vor dem Abriss verpflichtend auf ihre Qualität und Umbaupotenziale geprüft werden sollten, erachtet eine grundsätzliche Priorisierung von Umbau/Sanierung vor einem Neubau als sinnvoll und schließt sich der Forderung an, dass vor einem Abriss zwingend die Expertise eines Architekten / einer Architektin eingeholt werden sollte. Eine zukünftige Beschränkung neu ausgewiesener Neubaugebiete trifft tendenziell auf Zustimmung.

Die Möglichkeit des Erschwerens eines Abrisses durch die Bauordnung ruft ebenso viele Befürworter wie Gegner auf den Plan. Mehrheitlich abgelehnt wird die Forderung eines Neubaumoratoriums, das auch dann gilt, wenn sich dadurch die Wohnungsnot verschärft.

Für gerechtfertigt hält die Mehrheit der befragten Kammermitglieder einen Ersatz-Neubau dann, wenn die Bausubstanz des Bestandsgebäudes gravierende Mängel aufweist, wenn städtebauliche Missstände behoben oder Industriebrachen umgenutzt werden können.

MANAGEMENT SUMMARY

NACHHALTIGES / ZIRKULÄRES PLANEN UND BAUEN

Die größten Hürden für die Umsetzung nachhaltiger Lösungen sind aus Sicht der Befragten die fehlende Bereitschaft der Auftraggeber:innen, die damit verbundenen höheren Kosten zu zahlen und eine Baugesetzgebung, die eine Umsetzung nachhaltiger Lösungen erschwere.

Vor allem energetische Anforderungen, die in die falsche Richtung gehen, Vorschriften zum Brandschutz sowie zu TGA und gebäudetechnischen Anlagen stellen aus Sicht der Befragten ein Hindernis dar.

Verbindlichere Anforderungen wünscht sich eine Mehrheit der Befragten demgegenüber für schadstofffreie Materialien sowie bezogen auf die Rückbau- und Recyclingfähigkeit von Gebäuden.

Voraussetzung für die Umsetzung zirkulären Bauens ist aus Sicht der Befragten vor allem eine Vereinfachung des Baurechts, die Regelung der Vergütung des Planungsaufwands, das Setzen wirtschaftlicher Anreize sowie die Gewährleistung von Haftungssicherheit.