

STRUKTUR- UND GEHALTSANALYSE UNTER DEN ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN KAMMERMITGLIEDERN DER ARCHITEKTEN- KAMMERN DER LÄNDER IM JAHR 2015



ERGEBNISSE EINER
REPRÄSENTATIVBEFRAGUNG 2015
FÜR DAS BERICHTSJAHR 2014

BUNDES
ARCHITEKTEN
KAMMER

VON MAI BIS JUNI 2015 WURDEN DIE ABHÄNGIG
BESCHÄFTIGTEN MITGLIEDER DER
ARCHITEKTENKAMMERN DER LÄNDER ONLINE
ZU DEN RAHMENBEDINGUNGEN IHRER
BERUFLICHEN TÄTIGKEIT BEFRAGT.

BUNDESWEIT WURDEN 53.072 KAMMERMITGLIEDER
DURCH DAS INSTITUT HOMMERICHFORSCHUNG
ZU DER BEFRAGUNG EINGELADEN.

10.740 KAMMERMITGLIEDER BETEILIGTEN SICH
AN DER BEFRAGUNG. DIES ENTSpricht EINER
RÜCKLAUFQUOTE VON 20,2 PROZENT.



INHALT

04 EINLEITUNG

- 04 Erläuterungen zum Aufbau der Befragung
- 04 Charakterisierung der Befragtengruppe

06 AUSBILDUNG

- 06 Fachrichtung
- 06 Studienabschluss

08 ARBEITGEBER

09 BERUFLICHER STATUS

10 VERGÜTUNG

- 10 Gehaltsentwicklung
- 12 Gehaltsunterschiede
- 14 Weitere Gehaltskomponenten
- 14 Gehaltsanpassung
- 14 Gehaltsentwicklung 2014
- 17 Erwartete Gehaltsentwicklung 2015

18 ARBEITSVERTRAG

- 18 Arbeitszeit
- 20 Überstunden

22 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- 23 Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung

32 BÜROGRÜNDUNG / BÜROÜBERNAHME

EINLEITUNG

04

ERLÄUTERUNGEN ZUM AUFBAU DER BEFRAGUNG

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über zentrale Ergebnisse der bundesweiten Befragung abhängig beschäftigter Kammermitglieder im Jahr 2015. Bei der Auswertung der Daten wurde durchgehend zwischen Angestellten in Architektur- und Planungsbüros, Angestellten, die in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind und Angestellten, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, unterschieden.

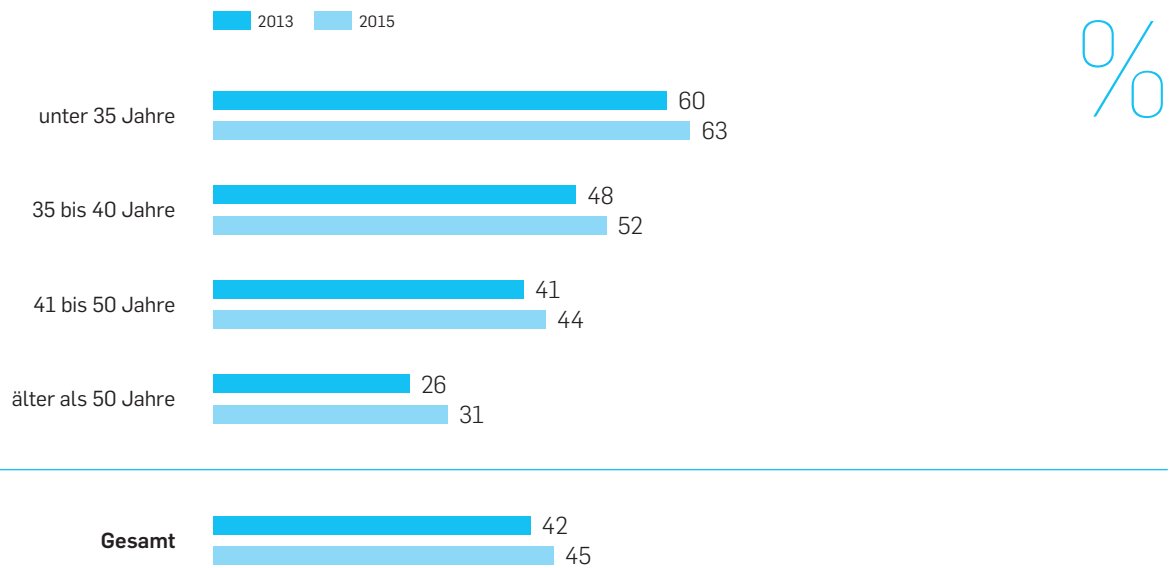
CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTENGRUPPE

Bei den in einem Angestelltenverhältnis tätigen Mitgliedern der Architektenkammern handelt es sich zu 55 Prozent um Männer und zu 45 Prozent um Frauen. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass der Frauenanteil umso höher ausfällt, je jünger die Kammermitglieder sind. Während unter den über 50-Jährigen nur knapp ein Drittel der Befragten weiblich ist, sind die Frauen in der Altersgruppe unter 35 Jahren mit 63 Prozent in der Mehrheit.

Ein Vergleich mit der bundesweiten Befragung angestellter Kammermitglieder im Jahr 2013 ergibt, dass der Frauenanteil in den letzten zwei Jahren in allen Altersgruppen gestiegen ist. Der höhere Anteil von Frauen in den jüngeren Altersgruppen ist also nicht etwa damit zu erklären, dass viele Frauen zunächst in den Architektenberuf einsteigen, nach der Familiengründung aber aus dem Beruf ausscheiden. Die Zahl der Frauen unter den in einem Angestelltenverhältnis tätigen Mitgliedern der Architektenkammern der Länder nimmt vielmehr insgesamt zu. ▶ Abb. 1

Das Durchschnittsalter der als Angestellte tätigen Kammermitglieder liegt bei 44 Jahren. 16 Prozent der Befragten sind jünger als 35 Jahre, 22 Prozent sind der Altersgruppe zwischen 35 und 40 Jahren zuzuordnen. Gut ein Drittel der Befragungsteilnehmer ist zwischen 41 und 50 Jahre alt und 27 Prozent haben das 50. Lebensjahr überschritten.

ABB. 1 FRAUENANTEIL NACH ALTERSGRUPPEN



AUSBILDUNG

06

FACHRICHTUNG

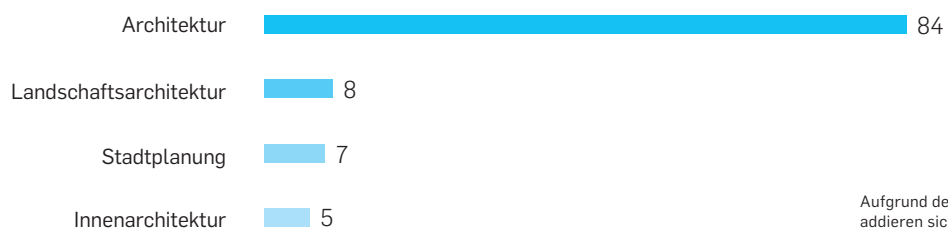
Mit 84 Prozent ist die deutliche Mehrheit der angestellten Kammermitglieder der Fachrichtung Architektur zuzurechnen. Bei 5 Prozent handelt es sich um Innenarchitekten. 8 Prozent sind als Landschaftsarchitekten und 7 Prozent als Stadtplaner in die Architektenliste eingetragen. ▶ Abb. 2

STUDIENABSCHLUSS

41 Prozent der Befragten haben an einer Universität oder Technischen Hochschule einen Diplomstudiengang absolviert. 55 Prozent sind Absolventen eines Diplomstudiengangs an einer Fachhochschule. Ein Masterstudiengang wurde von 7 Prozent der Befragten abgeschlossen. Insgesamt 3 Prozent der Befragungsteilnehmer verfügen über einen Bachelorabschluss: 2 Prozent geben an, Absolventen eines 6-semesterigen Bachelor-Studiums zu sein, 1 Prozent hat ein 8-semesteriges Bachelor-Studium abgeschlossen.

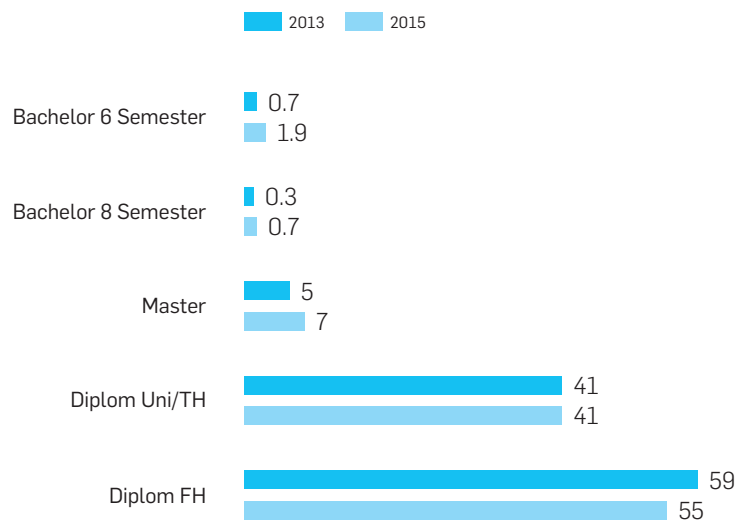
Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2013 ist der Anteil der angestellten Kammermitglieder mit Master- und Bachelorabschlüssen von 6 auf 10 Prozent gestiegen. Der Anteil der Angestellten mit Fachhochschul-Diplom ging leicht von 59 auf 55 Prozent zurück. ▶ Abb. 3

ABB. 2 FACHRICHTUNG



Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

ABB. 3 STUDIENABSCHLUSS



Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

ARBEITGEBER

08

55 Prozent der befragten Angestellten haben im Referenzjahr 2014 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 21 Prozent der Befragten beschäftigt. 24 Prozent befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst. ▶ Abb. 4

Die in Architektur- und Planungsbüros angestellten Kammermitglieder sind mit durchschnittlich 41 Jahren deutlich jünger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der gewerblichen Wirtschaft (Ø 47 Jahre) und im öffentlichen Dienst (Ø 48 Jahre).

Da Frauen in den jüngeren Altersgruppen überdurchschnittlich häufig vertreten sind, bedeutet dies zugleich, dass der Frauenanteil unter den als Angestellte tätigen Kammermitgliedern in Architektur- und Planungsbüros deutlich höher ausfällt (50 Prozent) als in der gewerblichen Wirtschaft (34 Prozent) und im öffentlichen Dienst (42 Prozent). ▶ Abb. 5

ABB. 4 ARBEITGEBER

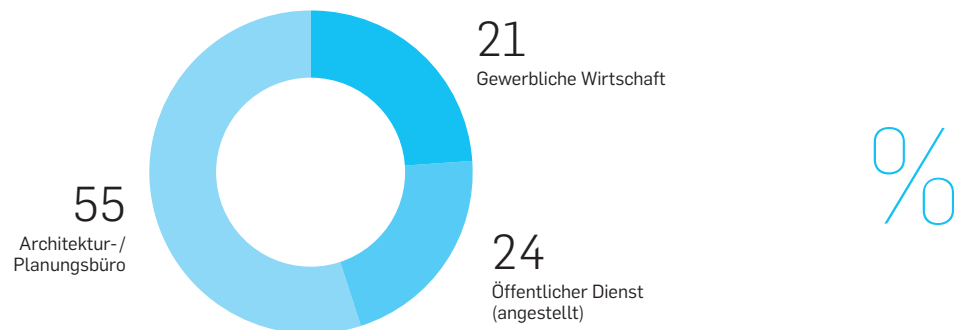
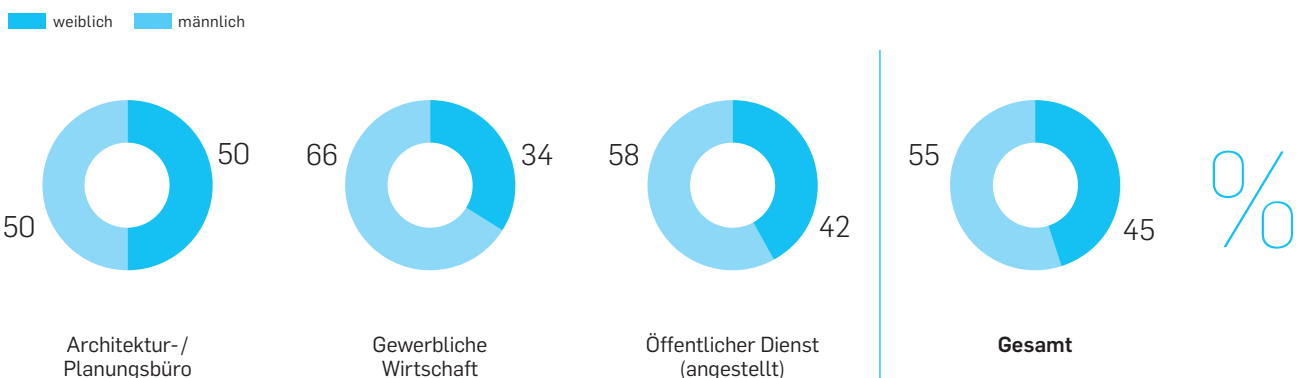


ABB. 5 FRAUENANTEIL NACH ARBEITGEBER



BERUFLICHER STATUS

09

Ein Drittel der Befragten beschreibt die eigene berufliche Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“. 67 Prozent geben an, Tätigkeiten vollständig selbstständig auszuführen bzw. eine leitende Funktion innezuhaben. ▶ Abb. 6

Frauen geben fast doppelt so häufig wie Männer an, Tätigkeiten nach Anleitung auszuführen (44 Prozent gegenüber 23 Prozent). Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist länderübergreifend festzustellen. Auf die unterschiedliche Altersstruktur der weiblichen und männlichen Kammermitglieder ist dieser geschlechtsspezifische Unterschied nicht zurückzuführen, denn er besteht unabhängig von der Dauer der Berufstätigkeit und damit unabhängig vom Lebensalter. Auch der höhere Anteil weiblicher Angestellter unter den Teilzeittätigen erklärt diesen Unterschied nicht. Sowohl unter den Teilzeittätigen als auch unter den Vollzeittätigen liegt der Anteil der laut Selbsteinschätzung weisungsgebundenen tätigen Frauen deutlich über dem der weisungsgebundenen tätigen Männer. ▶ Abb. 7

ABB. 6 TÄTIGKEITSSTRUKTUR

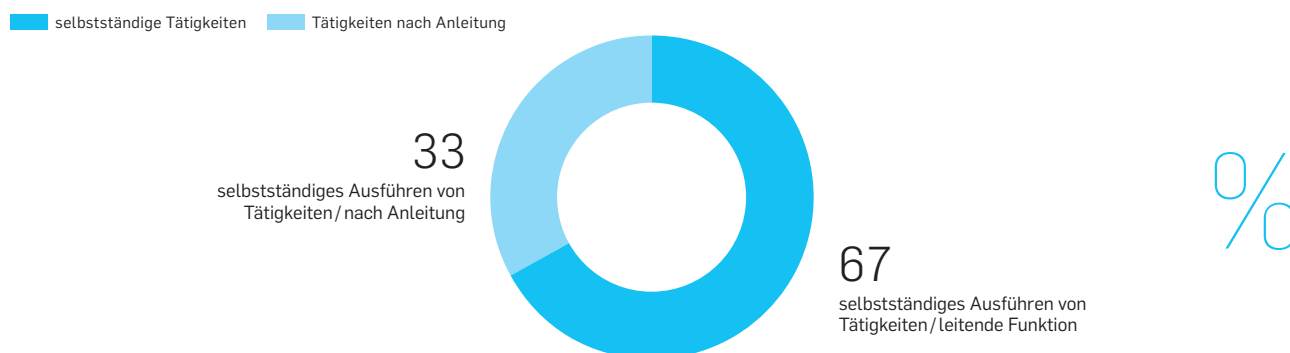
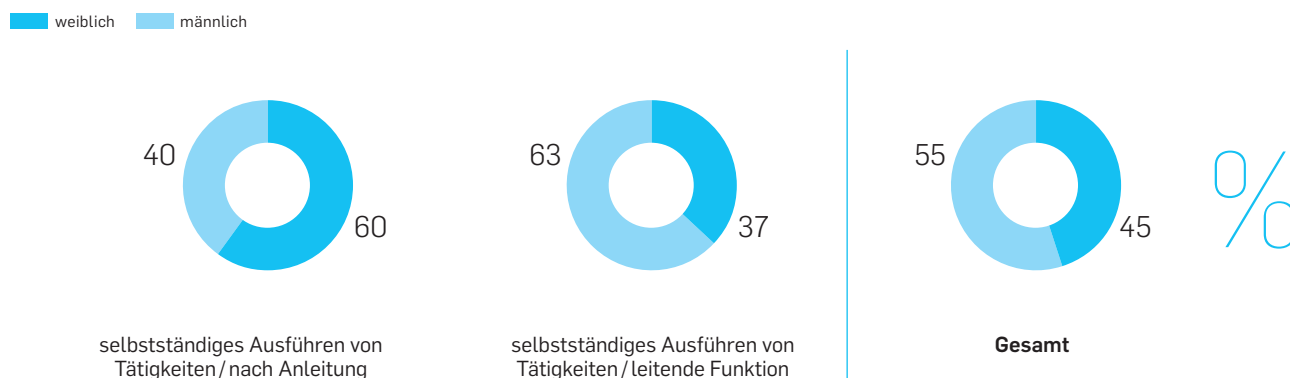


ABB. 7 TÄTIGKEITSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT



VERGÜTUNG

10

GEHALTSENTWICKLUNG

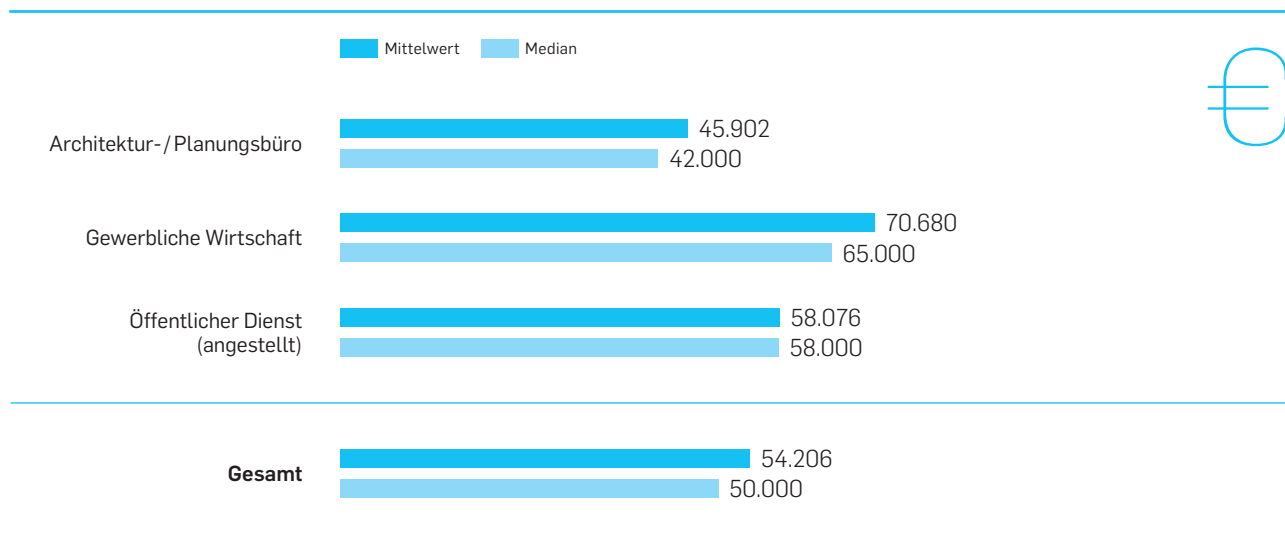
Die in Vollzeit als Angestellte tätigen Kammermitglieder haben im Referenzjahr 2014 im Mittel 50.000 Euro verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 42.000 Euro signifikant weniger verdienen als die Angestellten im öffentlichen Dienst (58.000 Euro) bzw. in der gewerblichen Wirtschaft (65.000 Euro). ► Abb. 8

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

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

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

ABB. 8 BRUTTOJAHRESGEHALT DER VOLLZEITTÄTIGEN*



* Inklusive aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen

50.000€

betrug im Mittel das Bruttojahreseinkommen aller
befragten angestellten Kammermitglieder in Vollzeit

GEHALTSUNTERSCHIEDE

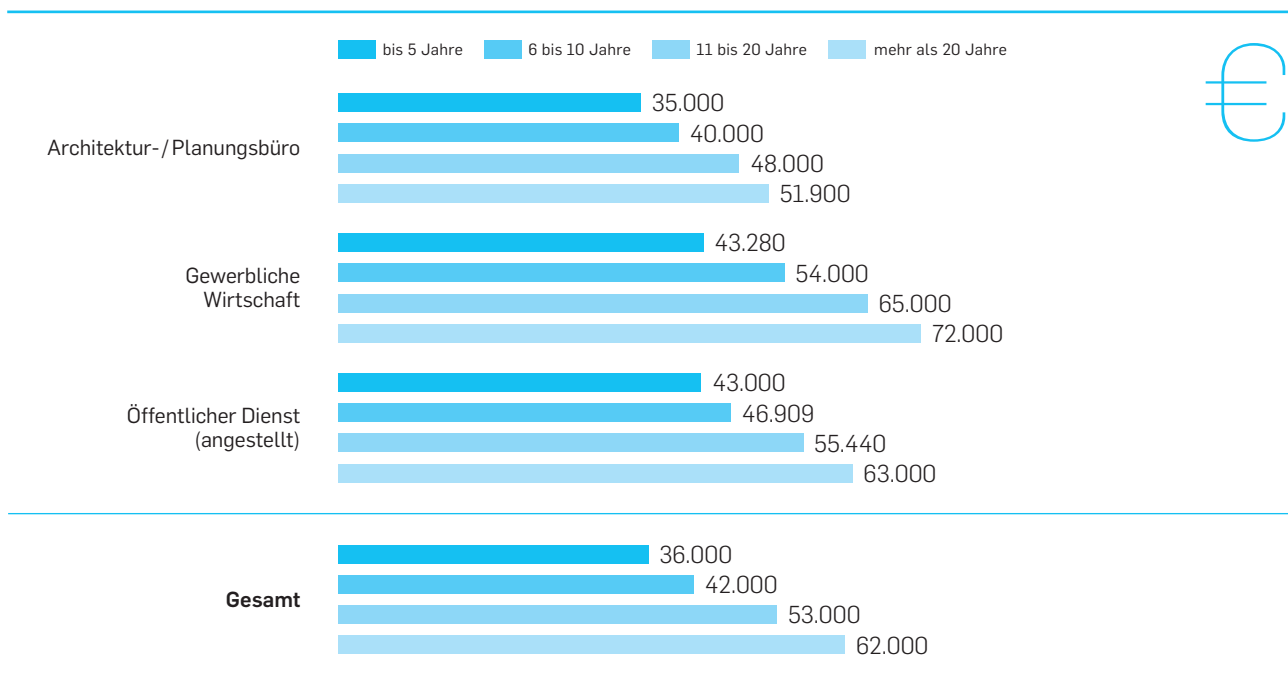
Mit zunehmender Berufserfahrung steigt das Bruttojahresgehalt: Im Mittel verdienen Angestellte, die mehr als 20 Jahre im Beruf sind, das 1,7-fache ihrer Kolleginnen und Kollegen mit maximal fünf Jahren Berufserfahrung. ▶ Abb. 9

Angestellte mit hoher beruflicher Eigenverantwortung (selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten/leitende Funktion) verdienen im Mittel 1,3 mal so viel wie weisungsgebunden tätige Angestellte.

Frauen verdienen weniger als Männer: Im Mittel erhalten weibliche Angestellte 80 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 43.200 Euro (Median). Die männlichen Angestellten verdienen im Mittel 54.000 Euro. Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

Mit der unterschiedlichen Altersstruktur der männlichen und der weiblichen Befragten und der daraus resultierenden unterschiedlich langen Berufserfahrung ist dieser Zusammenhang nicht allein zu erklären. Auch auf die Tatsache, dass Frauen häufiger

ABB. 9 BRUTTOJAHRESGEHALT NACH DAUER DER BERUFSTÄTIGKEIT *

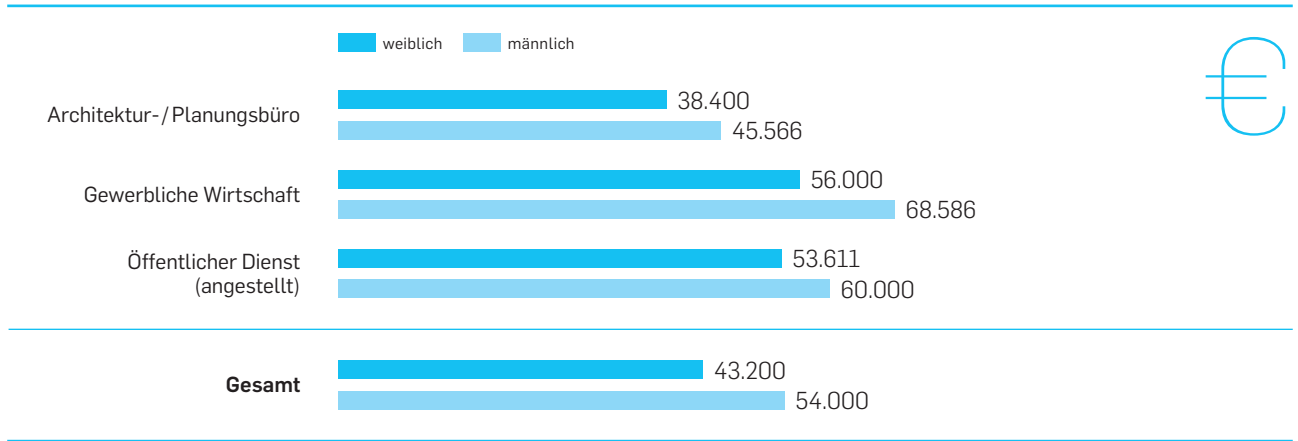


* In den Ländervergleich der Gehälter in der gewerblichen Wirtschaft fließen aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angaben für Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt ein.

weisungsgebundene Tätigkeiten ausführen als Männer, kann die unterschiedliche Höhe der Gehälter von männlichen und weiblichen Angestellten nicht allein zurückgeführt werden. ▶ Abb. 10

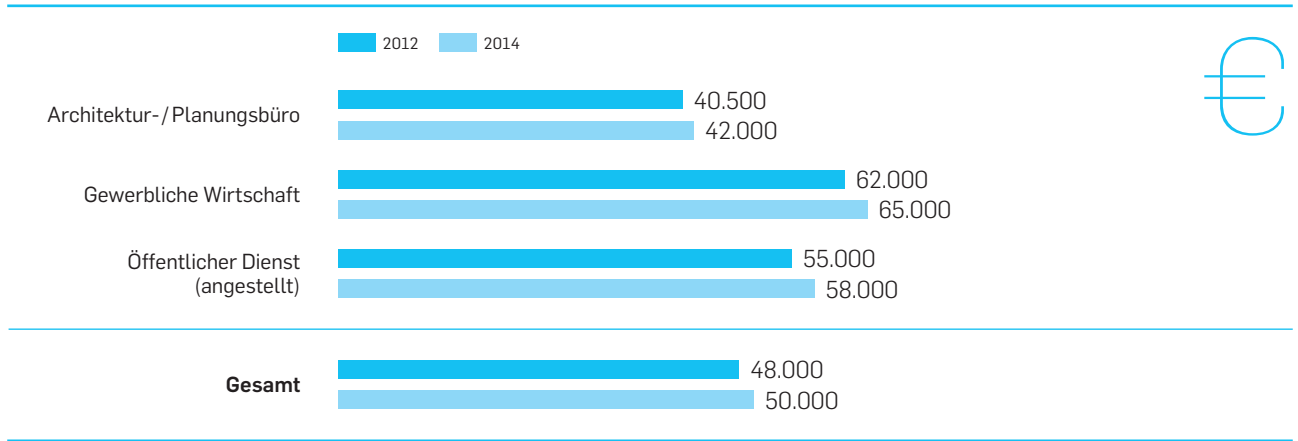
Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2013 (Referenzjahr 2012) sind die Gehälter in allen hier betrachteten Teilgruppen gestiegen. Die beschriebenen Abhängigkeiten der Höhe des Gehalts von der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufstätigkeit, der Tätigkeitsstruktur und dem Geschlecht wurden auch im Jahr 2013 bereits gemessen und werden durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt. ▶ Abb. 11

ABB. 10 BRUTTOJAHRESGEHALT NACH GESCHLECHT *



* Inklusive aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen

ABB. 11 BRUTTOJAHRESGEHALT IN DEN JAHREN 2012 UND 2014 *



* Inklusive aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen

WEITERE GEHALTSKOMPONENTEN

22 Prozent der Vollzeit tätigen Befragten beziehen ein 13. Monatsgehalt. Weihnachtsgeld wird 39 Prozent der Vollzeit tätigen Befragten ausgezahlt. 21 Prozent bekommen zusätzlich zu ihrem Gehalt Urlaubsgeld. Vermögenswirksame Leistungen erhalten 28 Prozent. Geldwerte Vorteile, Erfolgsprämien und andere Leistungen geben 37 Prozent der Vollzeit tätigen Befragten an.

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros deutlich weniger zusätzliche Geldleistungen erhalten als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst (\emptyset 0,9 gegenüber jeweils \emptyset 2,1). ▶ Abb. 12

GEHALTSANPASSUNG

30 Prozent der befragten Angestellten geben an, ihr Gehalt werde in regelmäßigen Abständen angepasst. In unregelmäßigen Abständen wird das Gehalt von 49 Prozent der Angestellten angepasst. 21 Prozent geben an, bei ihnen finde keine Anpassung des Gehalts statt. ▶ Abb. 13

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Angestellten im öffentlichen Dienst regelmäßig eine Gehaltserhöhung erhalten. In der gewerblichen Wirtschaft liegt dieser Anteil bei 38 Prozent, bei den Architektur- und Planungsbüros bei 13 Prozent. Mehr als ein Viertel der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros gibt demgegenüber an, gar keine Gehaltsanpassung zu bekommen (28 Prozent). Dieser Anteil fällt bei den Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (16 Prozent) und im öffentlichen Dienst (8 Prozent) deutlich niedriger aus.

GEHALTSENTWICKLUNG 2014

72 Prozent der Angestellten haben 2014 ein höheres Gehalt bekommen als noch im Jahr 2013. Besonders häufig durften sich die Angestellten im öffentlichen Dienst (89 Prozent) und in der gewerblichen Wirtschaft (77 Prozent) über eine Gehaltserhöhung freuen. Von den in Architektur- und Planungsbüros angestellten Kammermitgliedern erhielten nur 62 Prozent ein höheres Gehalt als im Jahr zuvor. ▶ Abb. 14

ABB. 12 ZAHL ZUSÄTZLICHER GEHALTSKOMPONENTEN (NUR VOLLZEITTÄTIGE)

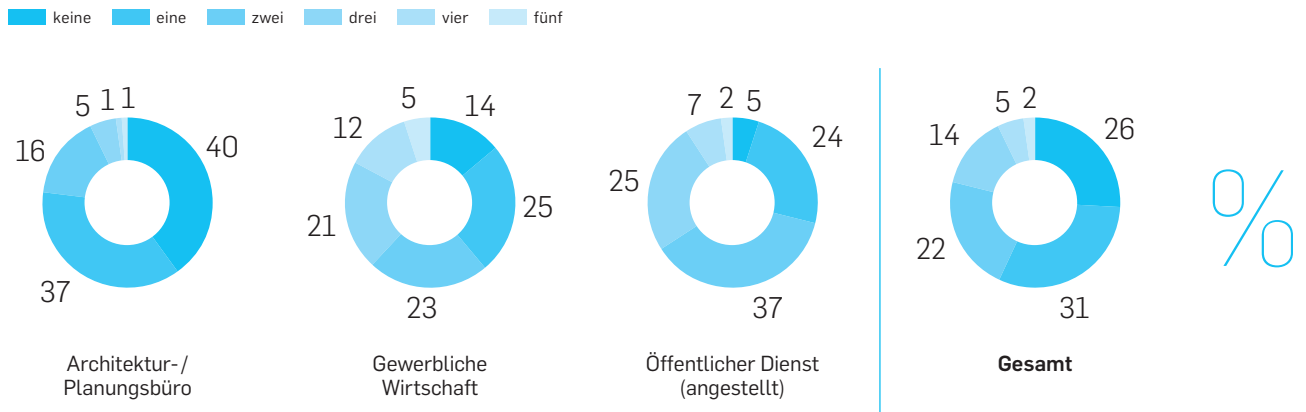


ABB. 13 GEHALTSANPASSUNG NACH ARBEITGEBER

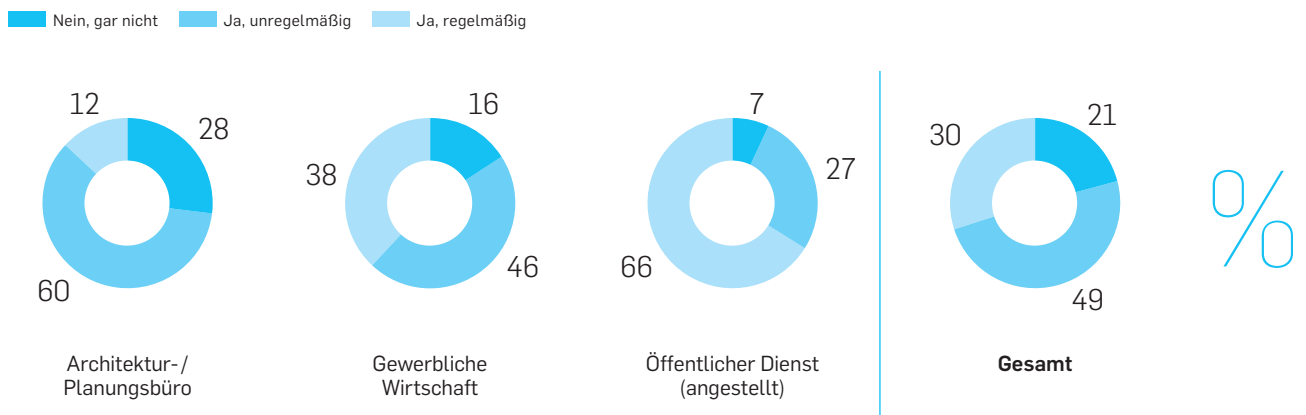
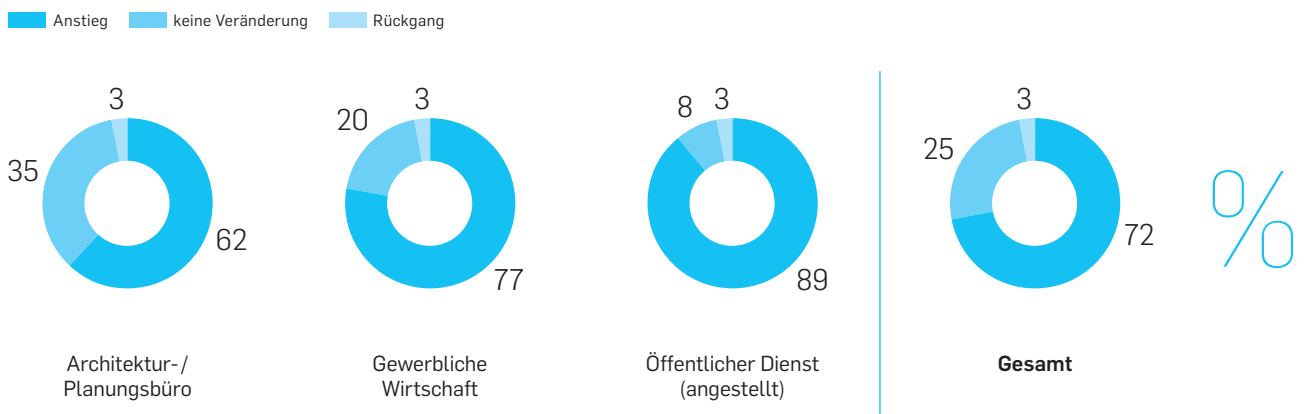


ABB. 14 GEHALTSENTWICKLUNG IM JAHR 2014 GEGENÜBER DEM VORJAHR



72%

der angestellten Kammermitglieder erhielten 2014
ein höheres Gehalt als im Vorjahr.

ERWARTETE GEHALTSENTWICKLUNG 2015

68 Prozent der befragten Angestellten erwarten für 2015 einen Anstieg ihres Gehalts im Vergleich zu 2014. 30 Prozent gehen davon aus, dass sich ihr diesjähriges Gehalt im Vergleich zum Vorjahr nicht verändern wird. Mit einem Rückgang des eigenen Gehalts rechnet nur ein kleiner Teil der Befragten (2 Prozent).

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros rechnen signifikant häufiger als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst damit, dass sich ihr Gehalt nicht verändern wird (41 Prozent im Vergleich zu 25 bzw. 12 Prozent). In den beiden letztgenannten Gruppen erwartet die deutliche Mehrheit der Befragten einen Anstieg des eigenen Gehalts im Vergleich zum Vorjahr (gewerbliche Wirtschaft: 72 Prozent/öffentlicher Dienst: 86 Prozent). Der Vergleichsanteil für die Angestellten in Architektur- und Planungsbüros liegt bei 56 Prozent.

Verglichen mit 2013 ist der Anteil der Befragten, die mit einer Gehaltserhöhung rechnen, gestiegen. Vor zwei Jahren gaben 61 Prozent der Befragten an, eine Gehaltserhöhung zu erwarten. 35 Prozent gingen davon aus, dass sich ihr Gehalt nicht verändern würde und 4 Prozent rechneten mit einer Kürzung des Gehalts.

ARBEITSVERTRAG

18

95 Prozent der Angestellten haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros haben seltener einen schriftlichen Arbeitsvertrag (92 Prozent) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (98 Prozent) oder im öffentlichen Dienst (100 Prozent).

Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 6 Prozent der befragten Angestellten. Angestellte im öffentlichen Dienst haben mit 9 Prozent deutlich häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (6 Prozent) und in Architektur- und Planungsbüros (4 Prozent).

ARBEITSZEIT

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der angestellten Kammermitglieder in Vollzeit liegt bei 39,7 Wochenstunden, die der Teilzeittätigen bei 25,6 Wochenstunden. Vollzeittätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten signifikant weniger Stunden pro Woche als ihre Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen in Architektur- und Planungsbüros und in der gewerblichen Wirtschaft. 79 Prozent der Angestellten im öffentlichen Dienst arbeiten weniger als 40 Stunden wöchentlich. Die Vergleichsanteile für die privatwirtschaftlich angestellten Kammermitglieder liegen bei 32 Prozent (Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft) und 9 Prozent (Angestellte in Architektur- und Planungsbüros). ▶ Abb. 15

Insgesamt sind 18 Prozent der angestellt tätigen Kammermitglieder in Teilzeit tätig. Dabei handelt es sich vor allem um Frauen. So sind 35 Prozent der befragten Frauen, aber nur 4 Prozent der männlichen Befragten teilzeittätig. ▶ Abb. 16

ABB. 15 ZAHL DER VERTRAGLICH VEREINBAREN WOCHENARBEITSSTUNDEN NACH ARBEITGEBER

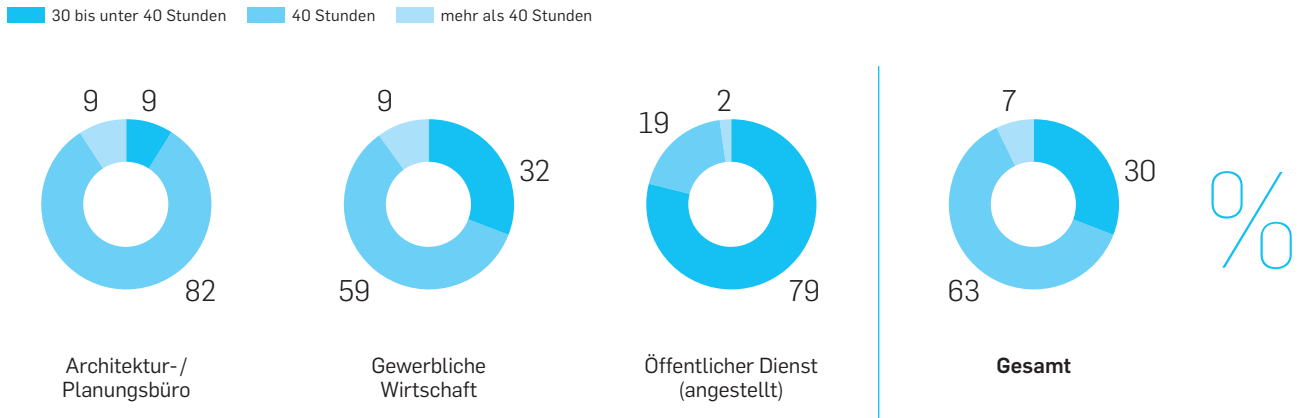
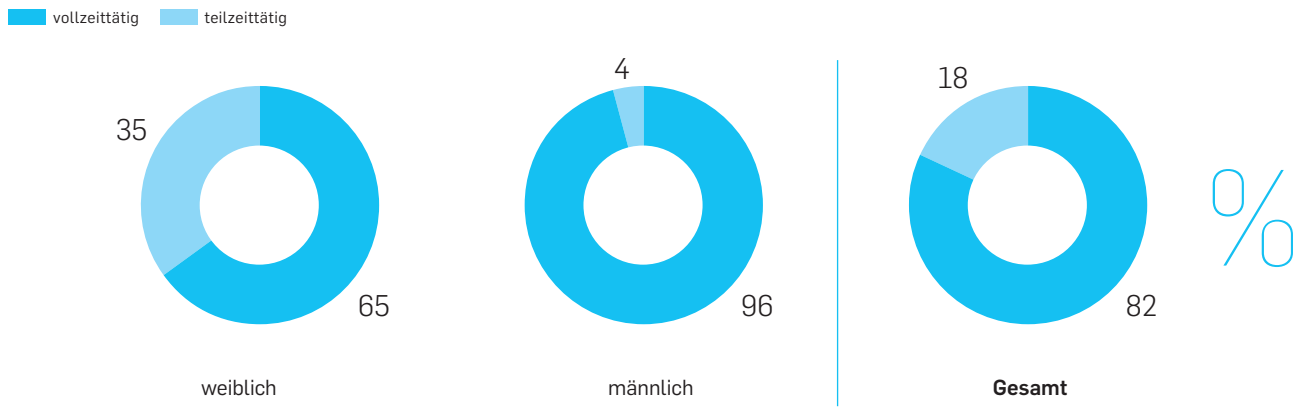


ABB. 16 ANTEIL DER VOLLZEIT UND TEILZEITÄTIGEN ANGESTELLTEN NACH GESCHLECHT



ÜBERSTUNDEN

20

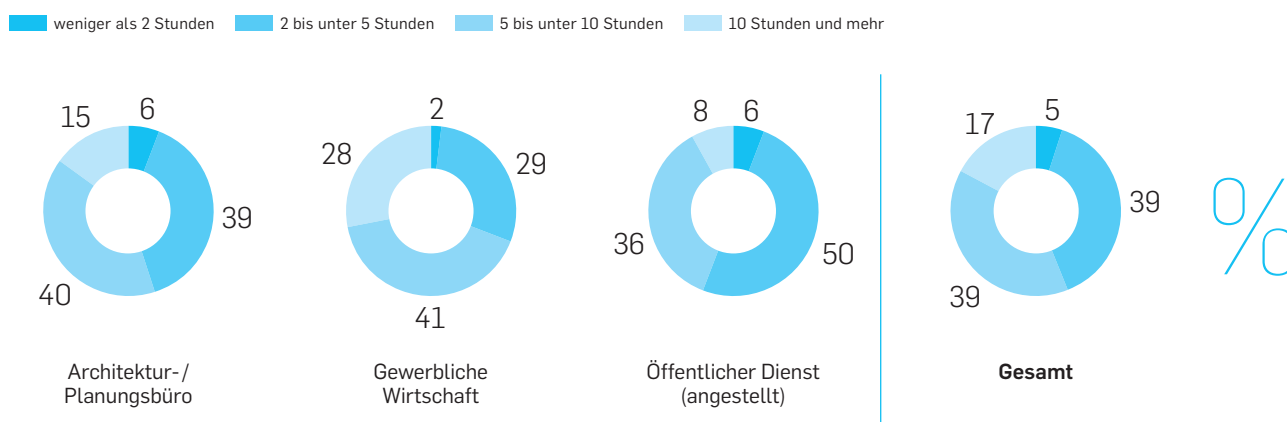
Mit 81 Prozent hat die deutliche Mehrheit der Befragten in 2014 Überstunden geleistet. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros und in der gewerblichen Wirtschaft leisten häufiger Überstunden (jeweils 84 Prozent) als ihre Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst (71 Prozent).

Vollzeit tätige Angestellte, die Überstunden leisten, arbeiten pro Woche durchschnittlich 6 Stunden mehr als vertraglich festgelegt. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft leisten mehr Überstunden (Ø 7 Stunden) als ihre angestellten Kolleginnen und Kollegen in Architektur- und Planungsbüros (Ø 5 Stunden) und im öffentlichen Dienst (Ø 4 Stunden). ▶ Abb. 17

Voll bezahlt wurden die im Referenzjahr 2014 geleisteten Überstunden nur bei einem kleinen Anteil der Befragten (4 Prozent). Bei 15 Prozent der Angestellten wurden sie teils bezahlt, teils per Freizeitausgleich abgegolten. Ausschließlich per Freizeitausgleich wurden die Überstunden von 43 Prozent der Befragten abgegolten. 37 Prozent erhielten keinerlei Kompensation.

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass die Überstunden im öffentlichen Dienst überwiegend per Freizeitausgleich abgegolten werden (76 Prozent gegenüber 37 Prozent in Architektur- und Planungsbüros und 30 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft), wohingegen in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft deutlich häufiger als im öffentlichen Dienst kein Überstundenausgleich erfolgt (37 Prozent bzw. 58 Prozent gegenüber 16 Prozent). Dieser Zusammenhang gilt bundesweit.

ABB. 17 ZAHL DER WÖCHENTLICHEN ÜBERSTUNDEN NACH ARBEITGEBER



6

Überstunden leistet
jeder befragte Angestellte in Vollzeit
durchschnittlich pro Woche

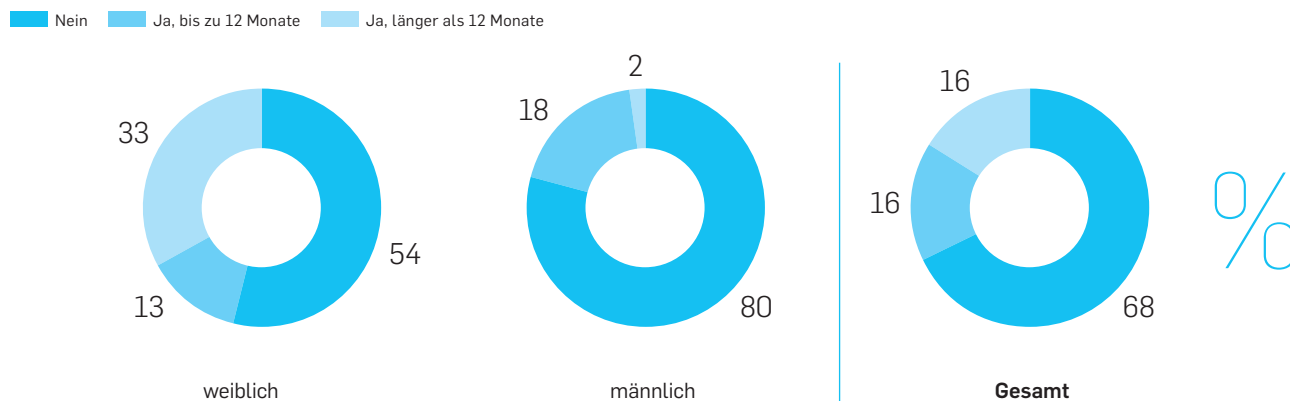
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

22

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Hälfte der Befragten ein Thema mit persönlicher Relevanz, da sie neben der beruflichen auch einer familiären Verpflichtung (Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und/oder der Betreuung einer pflegebedürftigen Person) nachkommen müssen.

32 Prozent der Kammermitglieder haben ihre berufliche Laufbahn in der Vergangenheit bereits einmal oder mehrmals unterbrochen, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Dies ist bei den weiblichen Befragten signifikant häufiger der Fall als bei ihren männlichen Kollegen (46 Prozent im Vergleich zu 20 Prozent). Zusätzlich fällt die Unterbrechung bei den weiblichen Kammermitgliedern mit 24 Monaten (Median) signifikant länger aus als bei den Männern mit 3 Monaten (Median). ▶ Abb. 18

ABB. 18 UNTERBRECHUNG DER BERUFLICHEN LAUFBAHN WEGEN FAMILIÄREN VERPFLICHTUNGEN



MODELLE FLEXIBLER ARBEITSZEITGESTALTUNG

Gut zwei Drittel der angestellt tätigen Kammermitglieder (69 Prozent) sind für einen Arbeitgeber tätig, der eine Gleitzeit-Regelung anbietet. Jeder zweite Befragte (52 Prozent) arbeitet in einem Büro, einem Unternehmen oder einer Behörde mit Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit. 27 Prozent der angestellten Kammermitglieder ist es möglich, aus dem Home-Office zu arbeiten. 12 Prozent hätten an ihrer Arbeitsstelle grundsätzlich die Möglichkeit, ein (Jahres-)Arbeitszeitkonto zu führen und 8 Prozent der Befragten sind bei Arbeitgebern tätig, die ein gehaltsfreies Sabbatjahr anbieten.

Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst deutlich mehr Möglichkeiten zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben als die übrigen Befragten. Mit Ausnahme des Home-Office werden alle abgefragten Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Dienst häufiger angeboten als in der gewerblichen Wirtschaft und in Architektur- und Planungsbüros. ▶ Abb. 19

ABB. 19 ANGEBOTENE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG NACH ARBEITGEBER

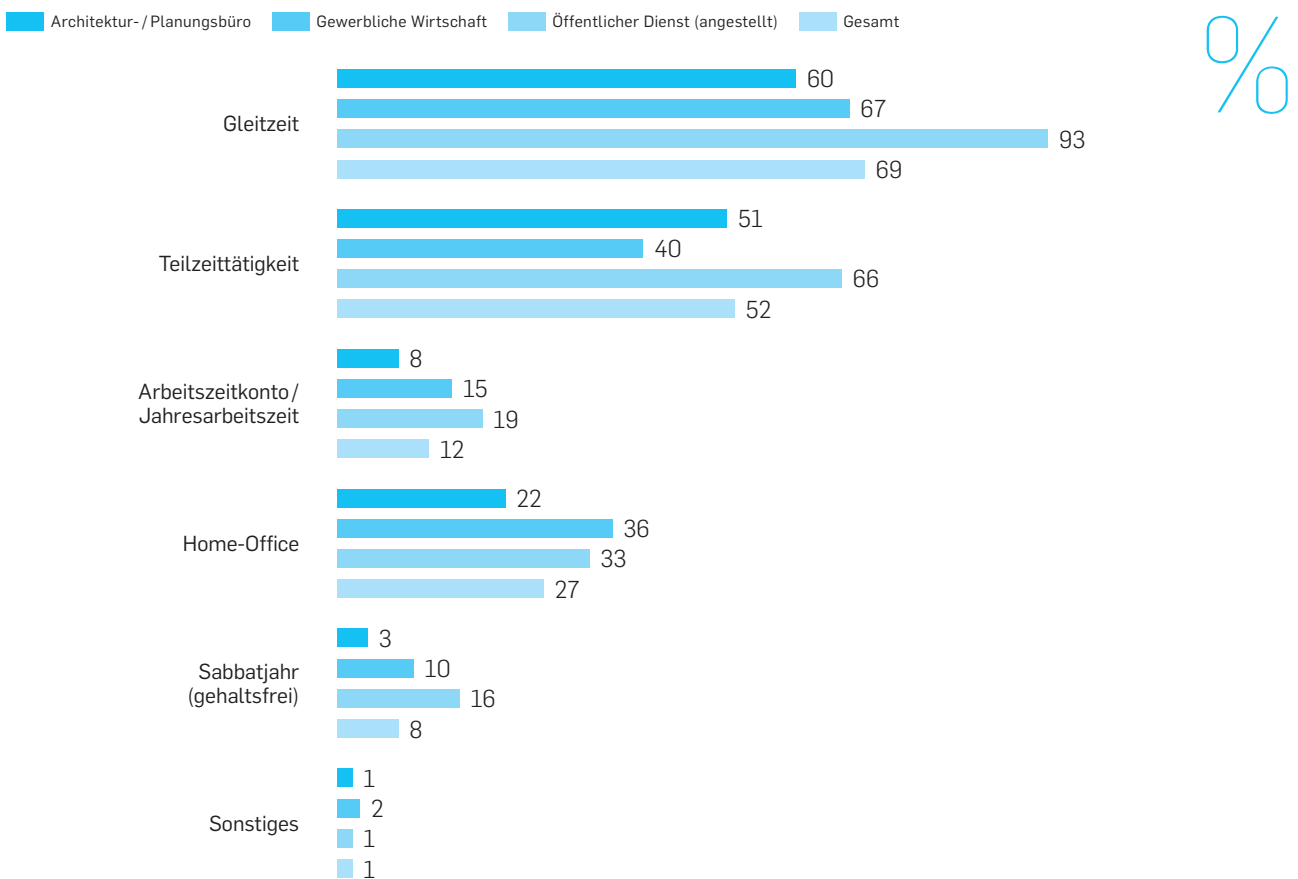
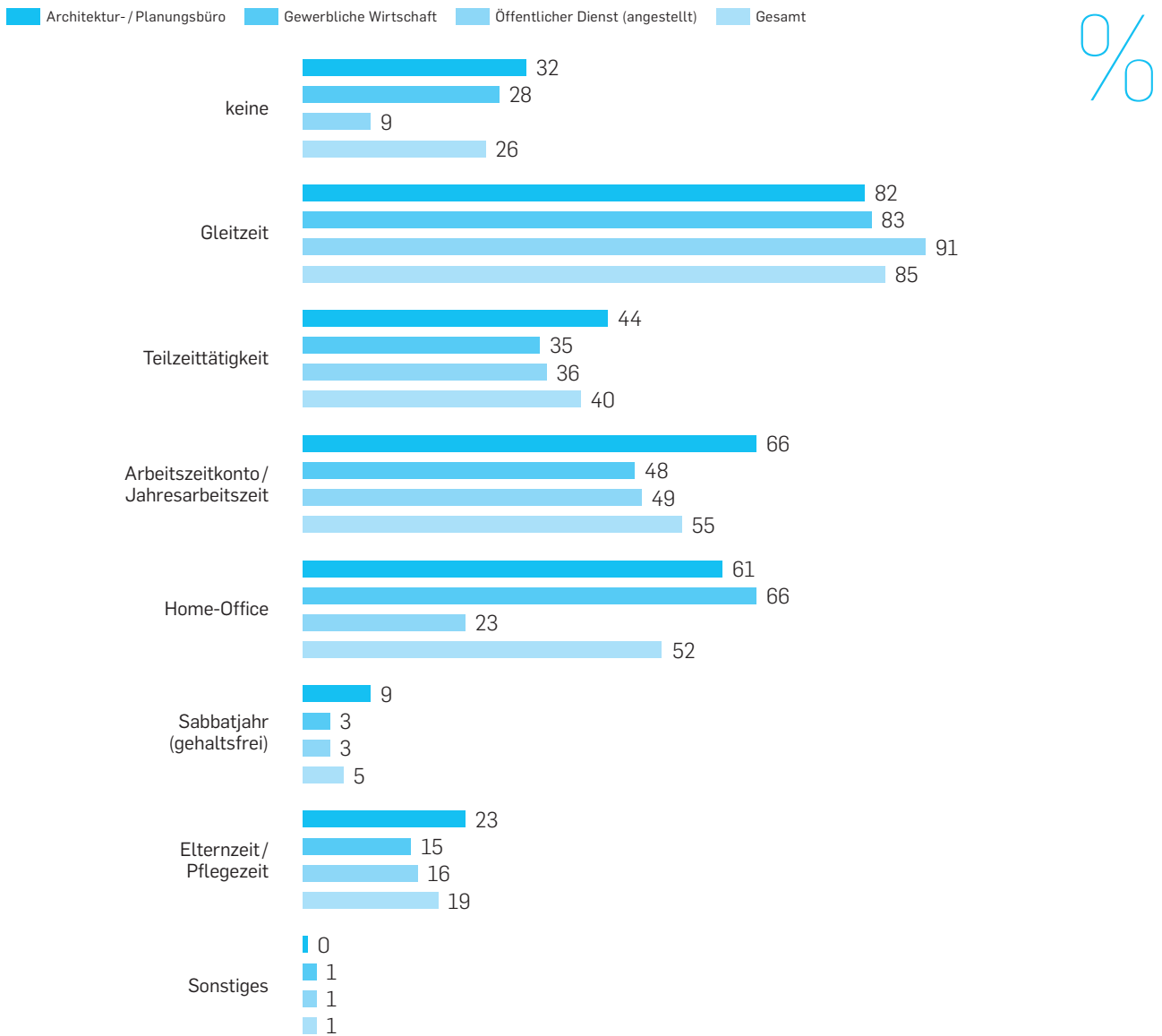


ABB. 20 GENUTZTE MODELLE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG NACH ARBEITGEBER



Insgesamt 74 Prozent der Befragten, denen Modelle zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung durch ihren Arbeitgeber angeboten werden, nehmen diese auch in Anspruch. Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen die Angebote mit 91 Prozent besonders häufig, gefolgt von Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (72 Prozent). Im Vergleich am seltensten werden bestehende Angebote zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Angestellten in Architektur- und Planungsbüros genutzt (68 Prozent). ▶ Abb. 20

Insgesamt werden Gleitzeit, das (Jahres-) Arbeitszeitkonto und das Home-Office – sofern angeboten – am häufigsten genutzt. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros nutzen signifikant häufiger als ihre Kollegen ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit und die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit. In Architektur- und Planungsbüros sowie der gewerblichen Wirtschaft wird überdurchschnittlich häufig das Home-Office in Anspruch genommen und Angestellte im öffentlichen Dienst machen häufiger als andere von Gleitzeit Gebrauch.

Neben Angeboten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung können Arbeitgeber verschiedene andere Maßnahmen anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Im Rahmen der diesjährigen Befragung wurde nach der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei der Terminplanung (auswärtige Termine, berufliche Reisen), der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern bei der Urlaubsplanung, der Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern, einer Notfallbetreuung von Kindern bei Ausfall der regulären Betreuung (Tagesmutter, Kindergarten, Schule) sowie dem Angebot einer eigenen Kinderbetreuung (Betriebskindergarten o. ä.) gefragt.

85 Prozent der befragten Kammermitglieder geben an, ihr Arbeitgeber habe eine oder mehrere der vorgenannten Maßnahmen umgesetzt. Auch in diesem Zusammenhang bietet der öffentliche Dienst seinen Arbeitnehmern am häufigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (92 Prozent gegenüber 83 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft und 82 Prozent in Architektur-/Planungsbüros). ▶ Abb. 21

Mehrheitlich praktiziert wird die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei Urlaubsplanung (73 Prozent) und Terminplanung (63 Prozent) sowie die Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern (59 Prozent). Die Angestellten im öffentlichen Dienst geben bei nahezu allen abgefragten Maßnahmen häufiger als die übrigen Kammermitglieder an, dass diese an ihrer Arbeitsstelle angeboten werden.

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

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

42 Prozent aller Befragten stimmen der Aussage „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bewusst gefördert“ (eher) zu, 30 Prozent stimmen dieser Aussage teils, teils zu und 28 Prozent geben an, diese Aussage treffe (eher) nicht zu. Angestellte im öffentlichen Dienst antworten deutlich häufiger (eher) zustimmend (58 Prozent) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (41 Prozent) und Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (35 Prozent). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros bezeichnen diese Aussage besonders häufig als (eher) unzutreffend (34 Prozent gegenüber 30 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft und 14 Prozent im öffentlichen Dienst). ▶ Abb. 22

ABB. 21 ANGEBOTE ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE NACH ARBEITGEBER

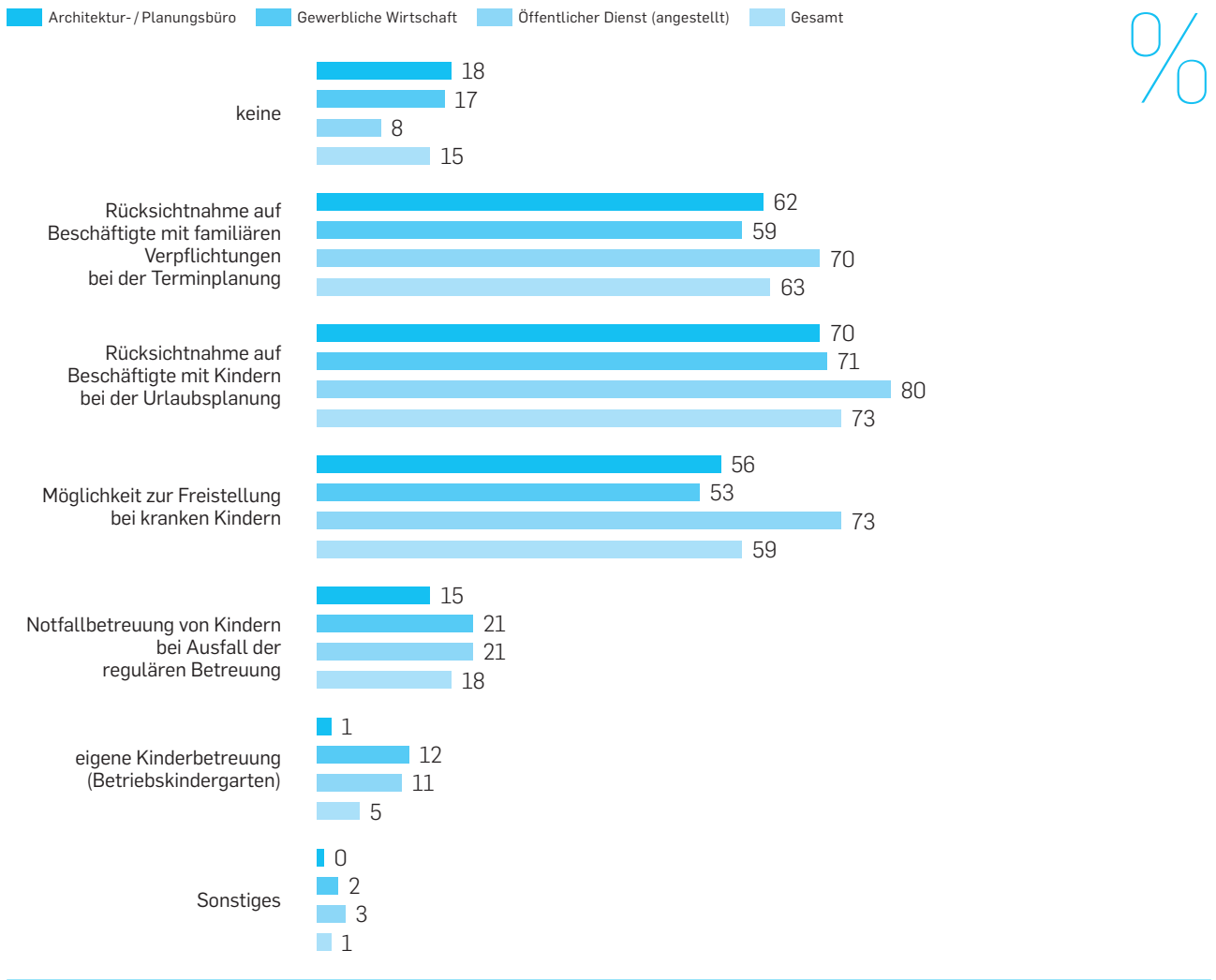
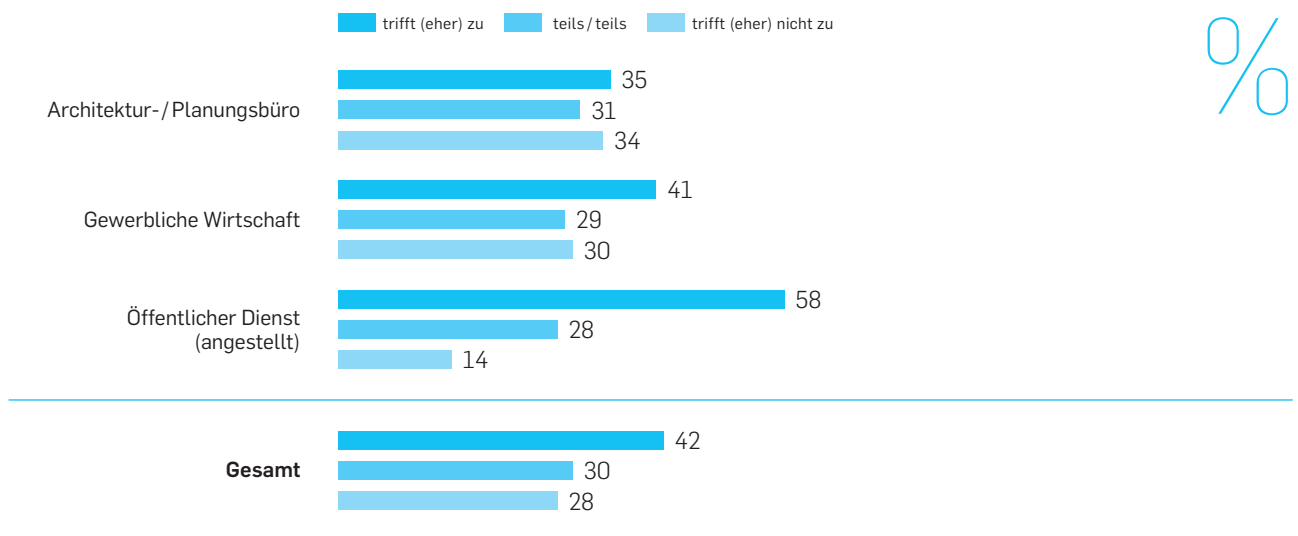


ABB. 22 WIRD DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE DURCH DEN ARBEITGEBER GEFÖRDERT?



Zwei Drittel der Befragten bezeichnet die Aussage „Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) werden weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen“ als (eher) unzutreffend. Angestellte im öffentlichen Dienst lehnen diese Aussage mit 72 Prozent häufiger (eher) ab als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (69 Prozent) und in Planungs- und Architekturbüros (63 Prozent). ▶ Abb. 23

42 Prozent der angestellt tätigen Kammermitglieder sind der Ansicht, eine „Babypause“ bringe keine beruflichen Nachteile mit sich. Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst diese Meinung deutlich häufiger vertreten (53 Prozent) als Angestellte in der Privatwirtschaft (39 Prozent bzw. 40 Prozent). ▶ Abb. 24

ABB. 23 WERDEN BESCHÄFTIGTEN MIT FAMILIÄREN VERPFLICHTUNGEN WENIGER VERANTWORTUNGSVOLLE AUFGABEN ÜBERTRAGEN?

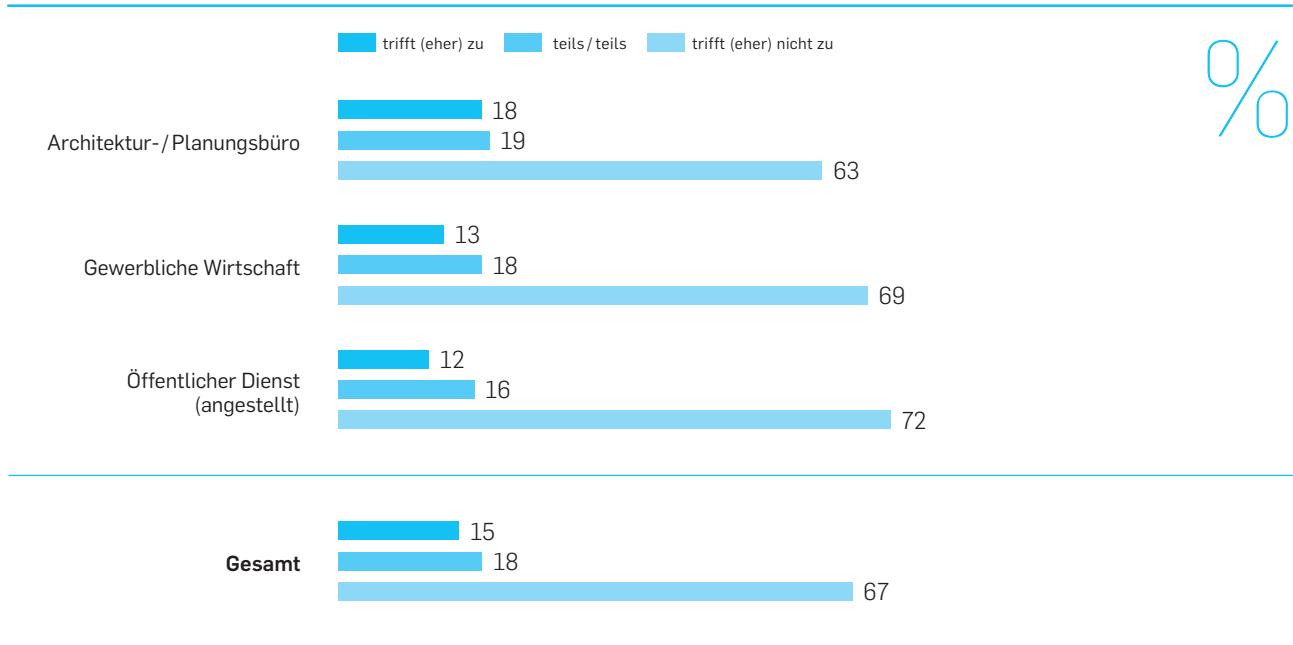


ABB. 24 BRINGT EINE »BABYPAUSE« BERUFLICHEN NACHTEILE MIT SICH?

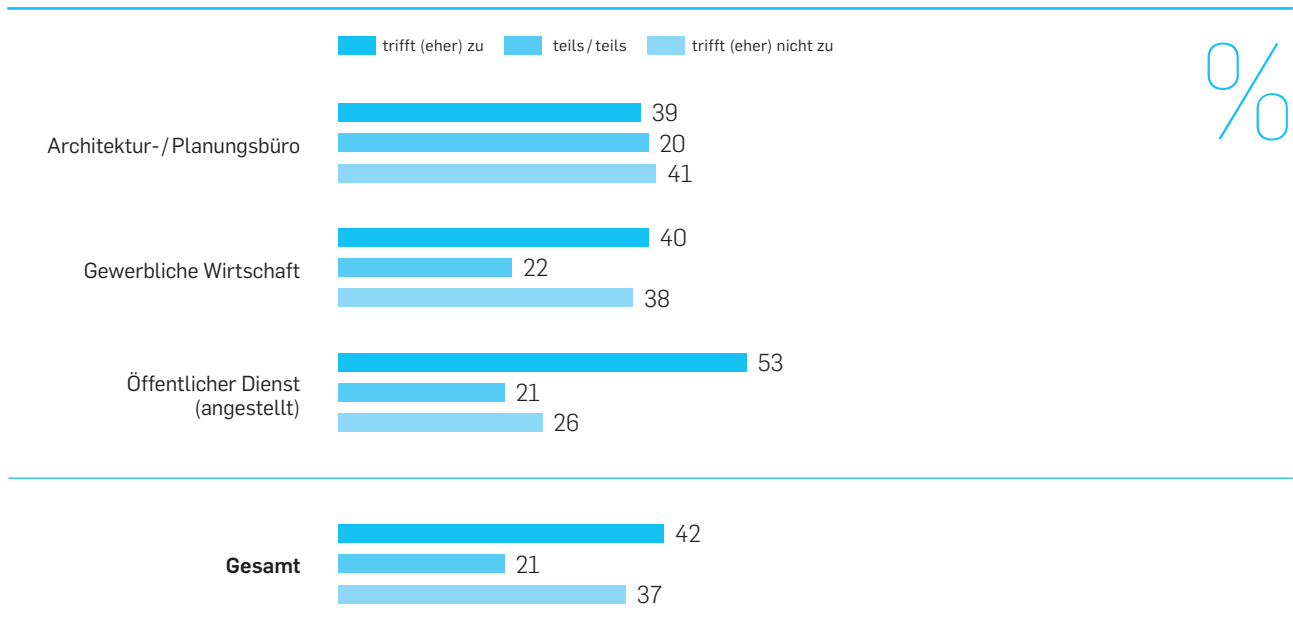
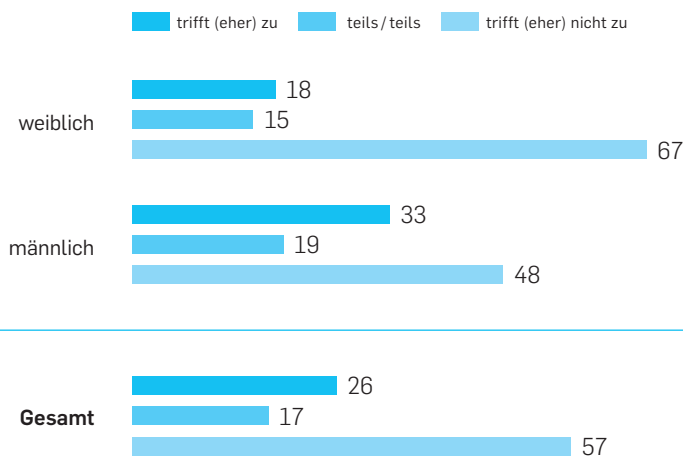
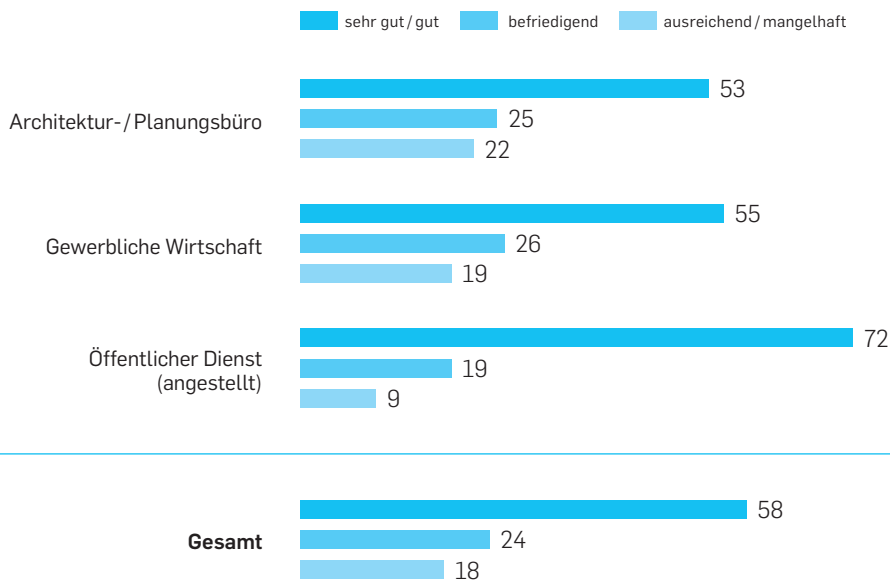


ABB. 25 IST ES FÜR MÄNNER SCHWIERIGER ALS FÜR FRAUEN, DIE VORHANDENEN MASSNAHMEN FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE ZU NUTZEN?



%

ABB. 26 BEWERTUNG DER EIGENEN ARBEITSSTELLE BEZOGEN AUF DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE



%

Bezogen auf die vorgenannten Aussagen (bewusste Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Arbeitgeber / familiäre Verpflichtungen resultieren in weniger verantwortungsvoller Tätigkeit / Babypause führt zu beruflichen Nachteilen) zeigen sich für Angestellte in Architektur- und Planungsbüros folgende Zusammenhänge:

- Angestellte, die ein Kind/Kinder unter 18 Jahren haben und/oder eine pflegebedürftige Person betreuen, bewerten den eigenen Arbeitgeber positiver als Angestellte, die keiner Betreuungsverpflichtung nachkommen müssen. Dies deutet darauf hin, dass die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser ist als die angenommene.
- Ein weiteres Indiz hierfür ist das Ergebnis, dass Angestellte, die ihre berufliche Laufbahn schon einmal unterbrochen haben, um familiären Verpflichtungen nachzukommen, den eigenen Arbeitgeber positiver bewerten als Angestellte, die bislang keine Pause dieser Art gemacht haben.
- Differenziert nach der Länge der Unterbrechung zeigt sich, dass Befragte, die die berufliche Laufbahn nur kurz unterbrochen haben (max. 12 Monate) ein positiveres Urteil fällen als Befragte, deren Pause länger als 12 Monate dauerte. Ein schneller Wiedereinstieg scheint die berufliche Laufbahn also weniger zu beeinträchtigen als eine längere Pause.

Das Statement „Für Männer ist es schwieriger als für Frauen, die vorhandenen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen“ trifft nach Meinung von 26 Prozent aller Befragten (eher) zu, 17 Prozent geben an, dass diese Aussage teils, teils zutrefte und 57 Prozent der Befragten sind der Meinung, sie treffe (eher) nicht zu. Männer beurteilen ihre Möglichkeiten, die vorhandenen Maßnahmen zu nutzen, kritischer als ihre weiblichen Kollegen: Sie stimmen dieser Aussage deutlich häufiger zu als Frauen (33 Prozent gegenüber 18 Prozent). ▶ Abb. 25

Abschließend wurden alle Befragten gebeten, ihrer Arbeitsstelle eine Gesamtnote bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben. Insgesamt betrachtet bewerten 58 Prozent der Befragten ihre eigene Arbeitsstelle in diesem Punkt als sehr gut oder gut. 24 Prozent bewerten die eigene Arbeitsstelle als befriedigend und 18 Prozent als ausreichend oder mangelhaft. Die zufriedenste Angestellten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten im öffentlichen Dienst. Sie bewerten ihre eigene Arbeitsstelle signifikant häufiger mit sehr gut oder gut (72 Prozent) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (55 Prozent) und in Architektur- und Planungsbüros (53 Prozent). Die Noten ausreichend und mangelhaft vergeben 22 Prozent der Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros und 19 Prozent der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, aber nur 9 Prozent der Angestellten im öffentlichen Dienst. ▶ Abb. 26

BÜROGRÜNDUNG / BÜROÜBERNAHME

2015 wurden die abhängig Beschäftigten erstmals danach gefragt, ob sie schon einmal in Erwägung gezogen haben, sich selbstständig zu machen. 5 Prozent der Befragten bejahen diese Frage und geben an, eine selbstständige Tätigkeit gezielt anzustreben. 26 Prozent ziehen eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung, haben aber keine konkreten Pläne. Für 38 Prozent der Befragten kommt eine selbstständige Tätigkeit derzeit nicht in Frage.

Die übrigen Befragten haben entweder eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung gezogen, den Gedanken daran dann aber wieder verworfen, oder waren bereits selbstständig tätig, haben diese Tätigkeit aber wieder aufgegeben. ▶ Abb. 27

Vor allem Befragte, die noch am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, streben gezielt eine selbstständige Tätigkeit an oder ziehen sie zumindest in Erwägung. ▶ Abb. 28

Männliche Befragte ziehen eine selbstständige Tätigkeit häufiger theoretisch in Erwägung als weibliche Befragte (29 Prozent gegenüber 23 Prozent) oder streben sie gezielt an (6 Prozent im Vergleich zu 3 Prozent). Frauen geben demgegenüber deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen an, eine selbstständige Tätigkeit nicht anzustreben (46 Prozent gegenüber 31 Prozent). ▶ Abb. 29

ABB. 27 ERWÄGUNG DER SELBSTSTÄNDIGKEIT

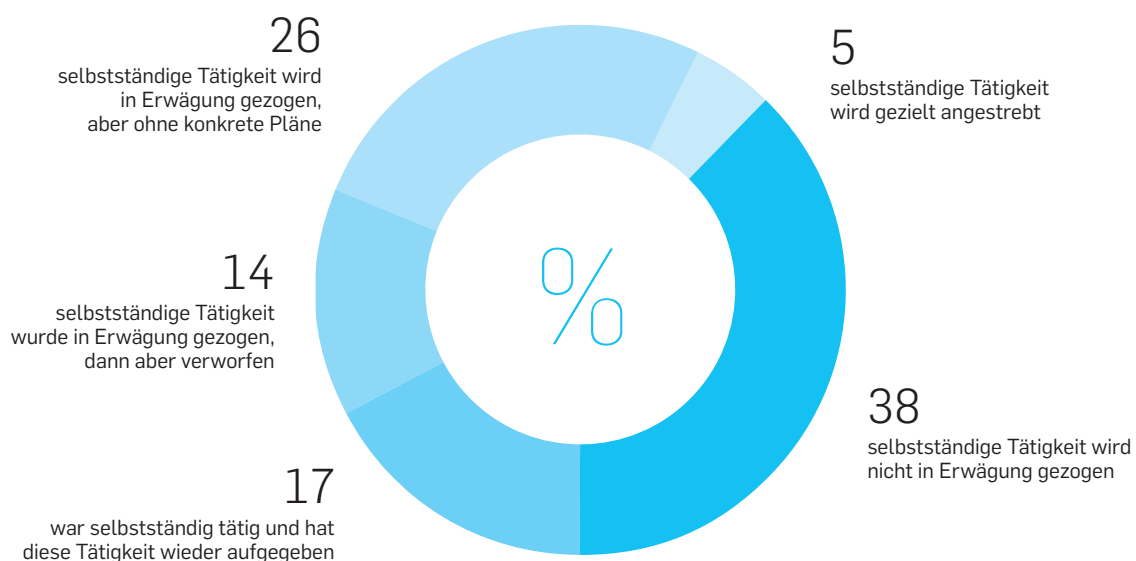


ABB. 28 ERWÄGUNG DER SELBSTSTÄNDIGKEIT NACH DAUER DER BERUFSTÄTIGKEIT

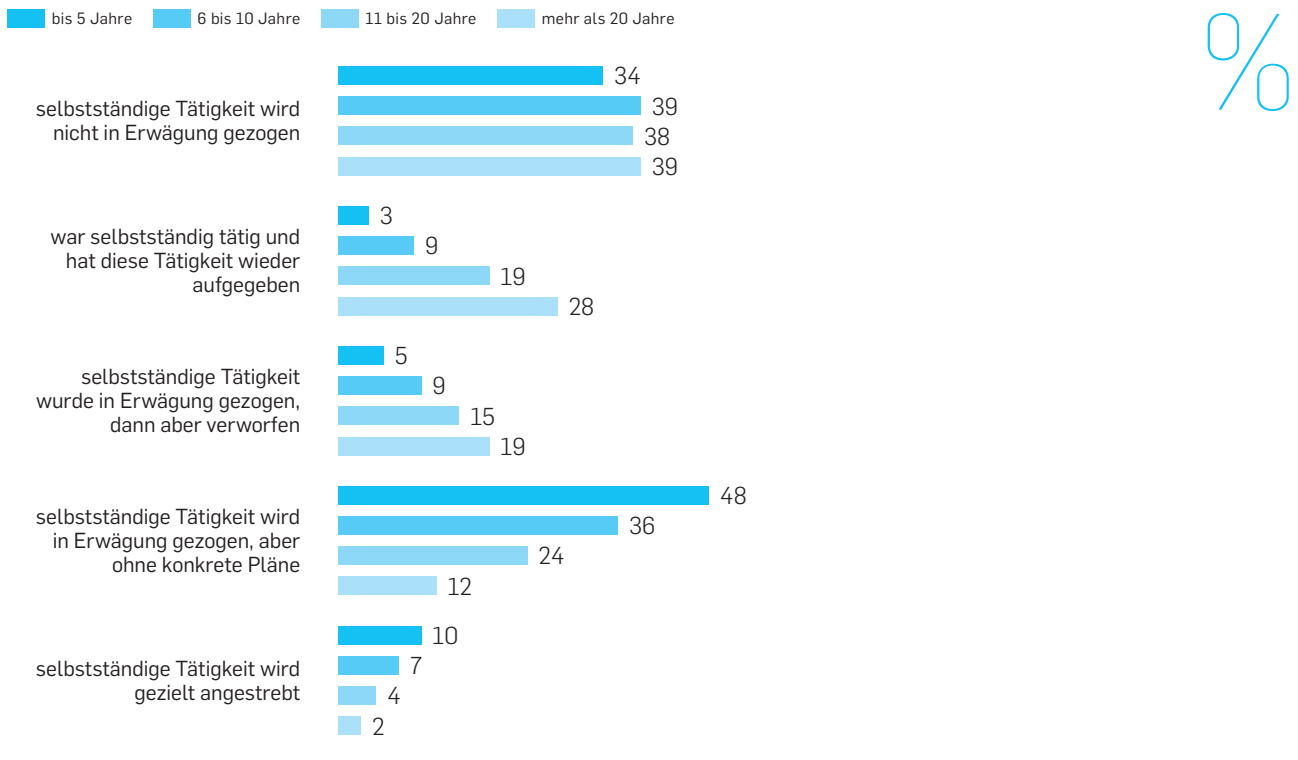
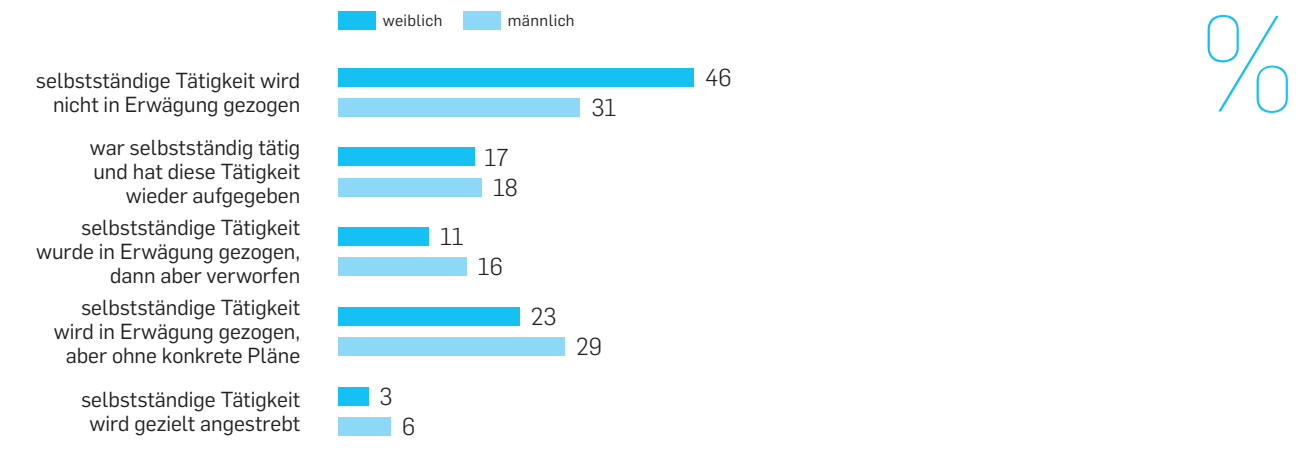


ABB. 29 ERWÄGUNG DER SELBSTSTÄNDIGKEIT NACH GESCHLECHT



Die Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit nicht erwägen, wurden nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt. Die am häufigsten genannten Gründe sind ein zu hohes finanzielles Risiko (58 Prozent), die Sorge vor einer unsicheren Auftragslage (20 Prozent) und eine vermutete Unvereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie (18 Prozent). ▶ Abb. 30

24 Prozent der Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit gezielt anstreben oder zumindest in Erwägung ziehen, möchten ein eigenes Büro gründen. 11 Prozent möchten ein bestehendes Büro übernehmen und 65 Prozent haben in dieser Frage keine eindeutige Präferenz. Hierbei fällt auf, dass Befragte, die eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung ziehen, aber noch keine konkreten Pläne haben, deutlich häufiger unentschieden sind, ob sie ein eigenes Büro gründen oder ein bestehendes Büro übernehmen wollen (71 Prozent gegenüber 33 Prozent in der Teilgruppe derer, die gezielt auf eine Selbstständigkeit hinarbeiten). ▶ Abb. 31

Befragte, die eine Büroübernahme kategorisch ausschließen, wurden um eine Begründung dieser Entscheidung gebeten. 43 Prozent geben an, dass sie etwas Eigenes schaffen und nicht durch bereits bestehende Strukturen festgelegt sein wollen. Weitere Gründe sind ein zu hoher Preis (21 Prozent) und das Fehlen geeigneter Angebote (15 Prozent). ▶ Abb. 32

ABB. 30 PLÄNE FÜR EINE BÜROGRÜNDUNG ODER BÜROÜBERNAHME *

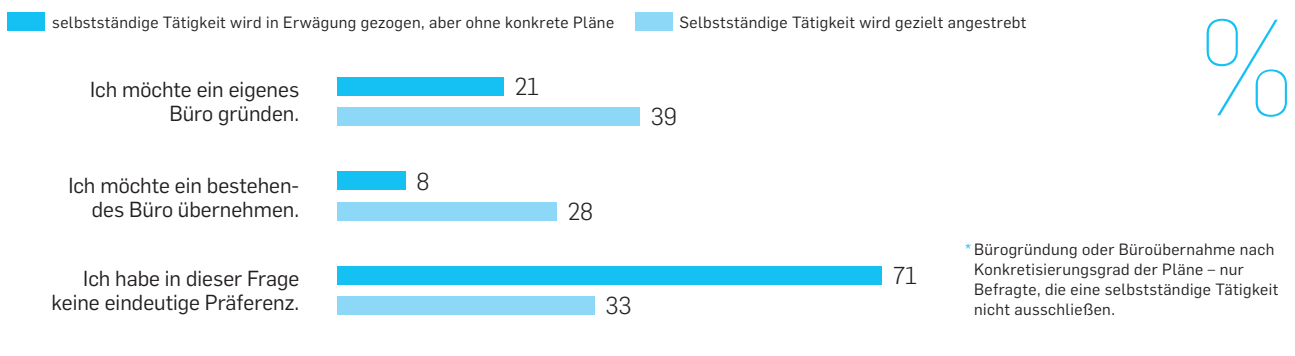


ABB. 31 GRÜNDE, AUS DENEN EINE SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT NICHT IN FRAGE KOMMT *

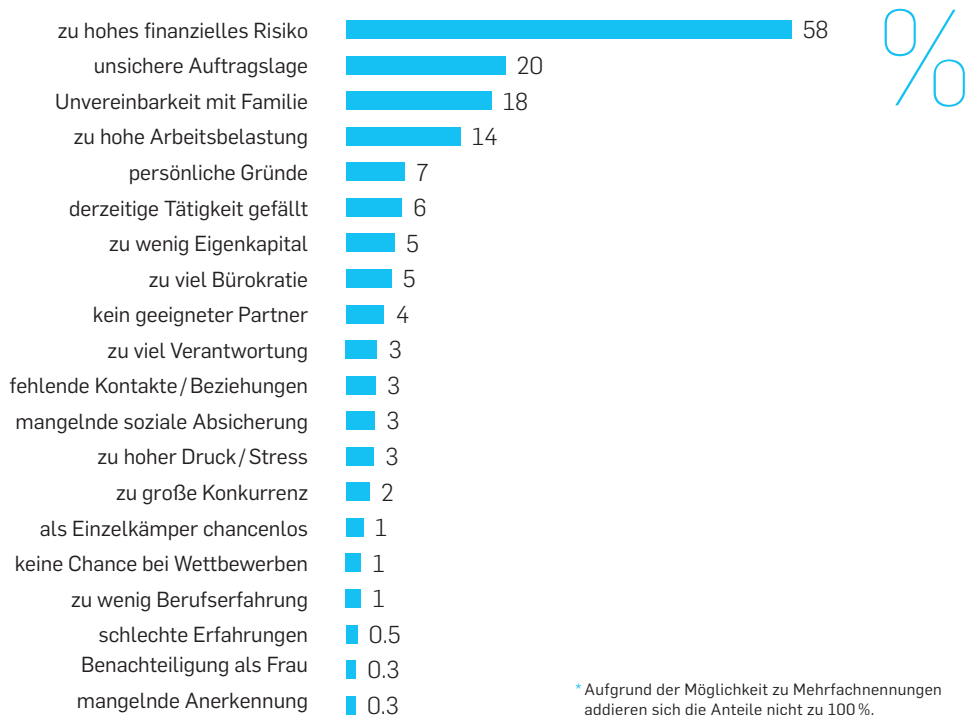


ABB. 32 GRÜNDE, AUS DENEN EINE BÜROÜBERNAHME NICHT IN FRAGE KOMMT *



IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesarchitektenkammer e.V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin
T 030.263944-0
F 030.263944-90
info@bak.de
www.bak.de

Inhaltlich verantwortlich

Referat Wirtschaftspolitik:
Dipl.-Vw. Inga Stein-Barthelmes,
Referatsleitung;
Hommerich Forschung:
Dipl.-Soz. Nicole Reiß

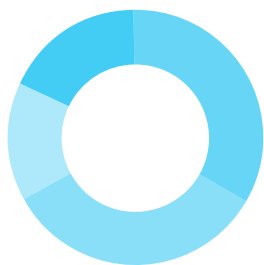
Gestaltung

4S, Berlin

Durchführung der Befragung

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

Stand Dezember 2015



BUNDES
ARCHITEKTEN
KAMMER

ASKANISCHER PLATZ 4
10963 BERLIN

POSTFACH 61 03 28
10925 BERLIN

T 030.263944-0
F 030.263944-90

INFO@BAK.DE
WWW.BAK.DE

