

## **Struktur- und Gehaltsbefragung 2015 der Bayerischen Architektenkammer**

### **1. Stichprobe und Rücklauf**

Im Mai und Juni 2015 wurden die abhängig beschäftigten Kammermitglieder der Architektenkammern aller Länder<sup>1</sup> online zu den Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit und ihren Gehältern befragt.

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

Durch die Bayerische Architektenkammer wurden 6.700 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 1.193 Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen füllten den Fragebogen aus. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 17,8%.

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

### **2. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Struktur- und Gehaltsbefragung**

#### **2.1. Berufstätigkeit im Referenzjahr 2014**

97% der Befragten waren im Referenzjahr 2014 als Angestellte tätig: 88% während des gesamten Jahres und 9% während eines Teils des Jahres. 3% waren in 2014 freiwillig nicht beschäftigt, z. B. wegen Elternzeit, 0,4% der Befragungsteilnehmer waren arbeits- / erwerbslos (vgl. Abb. 2.1).

Bei den Befragten, die 2014 freiwillig nicht oder nur während eines Teils des Jahres beschäftigt waren, handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Frauen: Während der Anteil der Frauen an allen Befragten bei 50% liegt, sind die weiblichen Kammermitglieder in den Teilgruppen der freiwillig nicht Beschäftigten sowie derer, die in 2014 nicht während des gesamten Jahres berufstätig waren, mit Anteilen von 97% und 72% in der Mehrheit (vgl. Abb. 2.2). Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um Frauen handelt, die sich während (eines Teils) des Jahres 2014 im Mutterschutz oder in Elternzeit befanden. Gestützt wird diese Erklärung durch das Ergebnis, dass in diesen Teilgruppen Frauen im Alter bis 40 Jahre deutlich überrepräsentiert sind (vgl. Abb. 2.3).

---

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

---

## 2.2. Soziodemographische Zusammensetzung der Befragtengruppe

Unter den angestellten Mitgliedern der Bayerischen Architektenkammer halten sich Männer und Frauen die Waage: 50% der Befragten sind männlich, 50% weiblich (vgl. Abb. 3.1).

Mit abnehmendem Alter der Befragten steigt der Frauenanteil: Von 27% in der Altersgruppe über 50 Jahre auf 49% bei den 41- bis 50-Jährigen und auf 51% bei den 35- bis 40-Jährigen. In der jüngsten Befragtengruppe schließlich (unter 35 Jahre) sind die Frauen mit 68% in der Mehrheit (vgl. Abb. 3.3).

## 2.3. Fachrichtungszugehörigkeit, Ausbildung und Dauer der Berufstätigkeit

83% der Befragten sind Architekten. Um Innenarchitekten handelt es sich bei 7% der Befragten. 12% der befragten Angestellten sind Landschaftsarchitekten, 4% Stadtplaner (vgl. Abb. 4.1).

36% der Befragten haben an einer Universität oder Technischen Hochschule studiert. 61% sind Absolventen eines Fachhochschulstudiums. Ein Masterstudiengang wurde von 8% der Befragten abgeschlossen. Bachelorabsolventen sind unter den befragten Angestellten nahezu nicht zu finden: 2% der Befragten geben an, Absolventen eines 6-semesterigen Bachelor-Studiums zu sein, und 0,8% haben ein 8-semesteriges Bachelor-Studium absolviert (vgl. Abb. 4.4).

Durchschnittlich sind die Befragten seit 12 Jahren berufstätig. Insgesamt betrachtet sind 13% der Angestellten bis zu 5 Jahre, 33% zwischen 6 und 10 Jahren, 32% zwischen 11 und 20 Jahren und 22% länger als 20 Jahre beschäftigt (vgl. Abb. 4.7). Nach Arbeitgebern aufgeschlüsselt zeigt sich, dass sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der gewerblichen Wirtschaft der Anteil Angestellter, die mehr als 20 Jahre beschäftigt sind, deutlich höher ist als in Architektur- und Planungsbüros (vgl. Abb. 5.4).

## 2.4. Arbeitgeber

63% der befragten Angestellten haben in 2014 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 19% der Befragten beschäftigt. 18% befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 5.1).

Frauen sind häufiger als Männer in Architektur- und Planungsbüros beschäftigt. Männer arbeiten demgegenüber häufiger in der gewerblichen Wirtschaft (vgl. Abb. 5.2).

## 2.5. Tätigkeitsgruppe

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

Frauen geben häufiger als Männer an, Tätigkeiten nach Anleitung auszuführen (vgl. Abb. 6.3). Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Befragten bei 50%. In der Teilgruppe der weisungsgebundenen Tätigen stellen die weiblichen Befragten mit 64% die Mehrheit, während sie in der Gruppe der Befrag-

ten mit Leitungsfunktion mit 43% unterrepräsentiert sind. Dieser Zusammenhang ist länderübergreifend festzustellen.

## 2.6. Tätigkeitsschwerpunkte

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sind überwiegend und häufiger als andere Angestellte im Bereich der Werk- und Entwurfsplanung, der Ausschreibung und der Bauleitung tätig. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft wie im öffentlichen Dienst arbeiten häufiger als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros in den Bereichen Projektsteuerung, Bauberatung / Baubetreuung und Gebäudeunterhaltung. Bei Angestellten im öffentlichen Dienst liegt häufiger als bei anderen ein Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Bauaufsicht / bautechnische Verwaltung vor (vgl. Abb. 7.2).

## 2.7. Betreuung von Projekten im Ausland

14% der Befragten haben bereits Projekte außerhalb Deutschlands betreut (vgl. Abb. 8.1). Dabei sind Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft signifikant häufiger vertreten als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (24%, bzw. 11%; vgl. Abb. 8.2)<sup>2</sup>.

Bei den Auslandsprojekten handelte es sich in erster Linie um Projekte in Österreich (4%), China (2%) und in der Schweiz (2%) (vgl. Abb. 8.3).

## 2.8. Vergütung (nur Vollzeitstätige)

Die vollzeittätigen Angestellten in Bayern haben im Referenzjahr 2014 im Mittel 48.000 Euro<sup>3</sup> verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 43.500 Euro signifikant weniger verdienen als Angestellte im öffentlichen Dienst (56.389 Euro) bzw. in der gewerblichen Wirtschaft (62.320 Euro; vgl. Abb. 9.1).

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

Im Ländervergleich zeigt sich ein deutliches Gehaltsgefälle: Die höchsten Gehälter in Architektur- und Planungsbüros erhalten Angestellte in Hessen (46.100 Euro), gefolgt von Rheinland-Pfalz (44.351 Euro), Nordrhein-Westfalen (44.000 Euro) und Bayern (43.500 Euro). Die niedrigsten Gehälter werden 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 Hes-

---

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

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

---

sen 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.<sup>4</sup> Damit verdienen in Hessen in der gewerblichen Wirtschaft angestellte Kammermitglieder im Mittel das 1,3-fache ihrer in der gewerblichen Wirtschaft im Saarland tätigen Kollegen. Bayern belegt in diesem Ländervergleich den 9. Platz.

Mit zunehmender Berufserfahrung steigt das Bruttojahresgehalt: Im Mittel verdienen Angestellte, die mehr als 20 Jahre im Beruf sind, das 1,6-fache ihrer Kollegen mit maximal fünf Jahren Berufserfahrung (vgl. Tab. 9.4).

Angestellte mit hoher beruflicher Eigenverantwortung (selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion) verdienen im Mittel 1,2 mal so viel wie weisungsgebundene Angestellte (vgl. Tab. 9.5).

Frauen verdienen signifikant weniger als Männer: Im Mittel erhalten weibliche Angestellte 84% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Das mittlere Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 44.068 Euro (Median). Die männlichen Angestellten verdienen im Mittel 52.440 Euro (vgl. Abb. 9.5). Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

Mit der unterschiedlichen Altersstruktur der männlichen und der weiblichen Befragten und der daraus resultierenden unterschiedlich langen Berufserfahrung ist dieser Zusammenhang in den Architektur- und Planungsbüros<sup>5</sup> nicht allein zu erklären. Auch auf die Tatsache, dass Frauen häufiger weisungsgebundene Tätigkeiten ausführen als Männer, kann die unterschiedliche Höhe der Gehälter von männlichen und weiblichen Angestellten nicht allein zurückgeführt werden<sup>6</sup>.

## **2.9. Zusätzliche Geldleistungen (nur Vollzeitätige)**

21% der Vollzeit tätigen Angestellten erhalten ein 13. Monatsgehalt. Weihnachtsgeld wird mehr als einem Drittel (39%) der Vollzeit tätigen Befragten ausgezahlt. 19% bekommen zusätzlich zu ihrem Gehalt Urlaubsgeld. Vermögenswirksame Leistungen erhalten 27% der Vollzeit tätigen Angestellten. Geldwerte Vorteile, Erfolgsprämien und andere Leistungen geben 35% der Vollzeit tätigen Befragten an.

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Dieser Zusammenhang kann aufgrund zu geringer Fallzahlen für die Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft sowie im öffentlichen Dienst nicht überprüft werden.

<sup>6</sup> Dieser Zusammenhang kann aufgrund zu geringer Fallzahlen für die Angestellten in Architektur- und Planungsbüros, der gewerblichen Wirtschaft sowie im öffentlichen Dienst nicht überprüft, daher werden hier die Ergebnisse des Gesamtberichts dargestellt.

---

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

### **2.10. Gehaltsanpassung**

28% der befragten Angestellten geben an, ihr Gehalt werde in regelmäßigen Abständen angepasst. In unregelmäßigen Abständen wird das Gehalt von 53% der Angestellten angepasst. 19% geben an, bei ihnen finde keine Anpassung des Gehalts statt (vgl. Abb. 10.1).

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass der Anteil der Angestellten, deren Gehalt in unregelmäßigen Abständen oder gar nicht angepasst wird, in Architektur- und Planungsbüros höher ausfällt als in der gewerblichen Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst (86% gegenüber 61% bzw. 32%; vgl. Abb. 10.2).

In 56% der Fälle erfolgt die Gehaltsanpassung nach Tarifvertrag (vgl. Abb. 10.4). Differenziert nach Arbeitgebern zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede: 6% der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros geben an, ihre Gehaltsanpassung erfolge auf Basis eines Tarifvertrags. In der gewerblichen Wirtschaft liegt dieser Anteil bei 45%, im öffentlichen Dienst bei 99% (vgl. Abb. 10.5).

### **2.11. Gehaltsentwicklung**

64% der befragten Angestellten erwarten für 2015 einen Anstieg ihres Gehalts im Vergleich zu 2014. 33% 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 (3%).

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. Die beiden letztgenannten Gruppen erwarten deutlich überwiegend einen Anstieg des eigenen Gehalts im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Abb. 11.5).

### **2.12. Arbeitsvertrag**

93% der Angestellten haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 12.2). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros haben signifikant seltener einen schriftlichen Arbeitsvertrag (89%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (98%) oder im öffentlichen Dienst (100%).

Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 5% der befragten Angestellten (vgl. Abb. 12.5). Differenziert nach Arbeitgeber wird deutlich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst fast doppelt so häufig einen befristeten Arbeitsvertrag haben als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft.

---

### 2.13. Arbeitszeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der angestellten Kammermitglieder in Vollzeit liegt bei 40 Wochenstunden, die der Teilzeittätigen bei 25 Wochenstunden. Differenziert nach Bundesland zeigt sich kein Unterschied hinsichtlich der Arbeitszeiten bei den Vollzeittätigen.

Vollzeittätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten signifikant weniger Stunden pro Woche als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft: 68% in dieser Teilgruppe haben eine wöchentliche Arbeitszeit von unter 40 Stunden, während es in der gewerblichen Wirtschaft 25% und in Architektur- und Planungsbüros 6% sind (vgl. Abb. 13.5).

Insgesamt sind 18% der Befragten in Teilzeit tätig. Dabei handelt es sich deutlich überwiegend um Frauen. So sind 30% der befragten Frauen teilzeittätig, aber nur 5% der männlichen Befragten (vgl. Abb. 13.3).

In Teilzeit tätige männliche Angestellte arbeiten im Mittel deutlich mehr als ihre weiblichen Kollegen: 74% der männlichen Teilzeittätigen arbeiten 30 bis unter 38 Stunden, während es bei den Frauen nur 28% sind (vgl. Abb. 13.8).

### 2.14. Überstunden

Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (82%) hat 2014 Überstunden geleistet (vgl. Abb. 14.2). Dabei waren Überstunden in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft weiter verbreitet (84% bzw. 82%) als im öffentlichen Dienst (75%).

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

Voll bezahlt wurden Überstunden im Referenzjahr 2014 nur bei einem kleinen Anteil der Befragten (4%). In 21% der Fälle wurden sie teils bezahlt, teils per Freizeitausgleich abgegolten. Ausschließlich per Freizeitausgleich wurden die Überstunden von 47% der Befragten abgegolten. Mehrheitlich (28%) wurden sie gar nicht vergütet (vgl. Abb. 14.11).

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass die Überstunden im öffentlichen Dienst weit überwiegend per Freizeitausgleich abgegolten werden (76%), wohingegen in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft deutlich häufiger als im öffentlichen Dienst keine Vergütung von Überstunden erfolgt (25% bzw. 51% gegenüber 16%; vgl. Abb. 14.12). Dieser Zusammenhang gilt bundesweit.

---

### **2.15. Jahresurlaub (nur Vollzeittätige)**

Im Schnitt hatten die Vollzeit tätigen Befragten im Referenzjahr 28 Tage Urlaub. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros haben durchschnittlich weniger Urlaubstage (Ø 27 Tage) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (Ø 29 Tage) oder im öffentlichen Dienst (Ø 31 Tage; vgl. Tab. 15.2).

### **2.16. Berufstypische Nebentätigkeit**

13% der Angestellten können ohne Genehmigung einer berufstypischen Nebentätigkeit nachgehen. 69% benötigen hierzu erst die Genehmigung durch ihren Arbeitgeber / Dienstherrn. Bei fast einem Fünftel der Befragten ist eine berufstypische Nebentätigkeit grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. Abb. 16.1).

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst häufiger als andere eine berufstypische Nebentätigkeit nur nach Billigung durch den Dienstherrn ausüben dürfen. Demgegenüber ist Angestellten in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft eine berufstypische Nebentätigkeit häufiger grundsätzlich untersagt (vgl. Abb. 16.2).

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

### **2.17. Berufliche Fort- und Weiterbildung**

73% der Befragten geben an, in den der Befragung vorausgegangenen zwei Jahren an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen zu haben. Angestellte aus dem öffentlichen Dienst und der gewerblichen Wirtschaft sind hierunter deutlich häufiger vertreten (91% bzw. 78%) als Angestellte aus Architektur- und Planungsbüros (67%; vgl. Abb. 17.2).

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

Die Mehrheit der Angestellten wird für Fortbildungsveranstaltungen unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (86%). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros werden zum Zweck der Fortbildung signifikant seltener unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (80%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (91%) oder im öffentlichen Dienst (92%, vgl. Abb. 17.4).

Bezogen auf die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber gilt: Insgesamt übernehmen 84% der Arbeitgeber (anteilig) die Kosten für Fortbildungsveranstaltungen. In Architektur- und Planungsbüros fällt dieser Anteil mit 79% deutlich geringer aus als in der gewerblichen Wirtschaft (92%) und im öffentlichen Dienst (94%, vgl. Abb. 17.6).

---

## 2.18. Berufsständisches Engagement

Mit 76% ist der weit überwiegenden Mehrheit der Angestellten nicht bekannt, ob ihr Arbeitgeber sie zum Zweck berufsständischen Engagements in der Architektenkammer oder einem Berufsverband unter Fortzahlung des Gehalts sowie ohne Anrechnung von Urlaubstagen freistellen würde (vgl. Abb. 18.1). Bei 8% der Befragten besteht diese Möglichkeit, bei 17% der Angestellten nicht.

## 2.19. Altersvorsorge

Die am häufigsten genutzte Form der Altersvorsorge ist das Berufsständische Versorgungswerk (98%). Mit deutlichem Abstand folgen die Betriebliche Zusatzversorgung (Rente; 18%), die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (14%) sowie die gesetzliche Rentenversicherung (9%, Sonstiges 17%; vgl. Abb. 19.1).

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft ihre Altersvorsorge aus dem Berufsständischen Versorgungswerk häufiger mit einer betrieblichen Zusatzversorgung ergänzen. Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen für die Altersvorsorge häufiger die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (vgl. Abb. 19.2).

## 2.20. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für gut die Hälfte der Befragten ein Thema mit persönlicher Relevanz (vgl. Abb. 20.1), da sie neben der beruflichen auch einer familiären Verpflichtung<sup>7</sup> nachkommen müssen. 33% der Kammermitglieder haben in der Vergangenheit ihre berufliche Laufbahn einmal oder mehrmals unterbrochen, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Dies ist bei den weiblichen Befragten signifikant häufiger der Fall als bei ihren männlichen Kollegen (42% im Vergleich zu 23%). Zusätzlich fällt die Unterbrechung bei den weiblichen Kammermitgliedern mit durchschnittlich 17 Monaten (Median) signifikant länger aus als bei den Männern mit 2 Monaten (Median; vgl. Tab. 20.1).

Auf die Frage, welche Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von der jeweiligen Arbeitsstelle angeboten werden, geben rund zwei Drittel der befragten Kammermitglieder (66%) an, ihr Arbeitgeber biete eine Gleitzeit-Regelung<sup>8</sup> an. Jeder zweite Befragte (51%) arbeitet in einem Büro, einem Unternehmen oder einer Behörde, das die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit bietet. 28% der angestellten Kammermitglieder ist es möglich, aus dem Home-Office zu arbeiten. 11% hätten an ihrer Arbeitsstelle

---

<sup>7</sup> Unter familiären Verpflichtungen wird im Folgenden die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und / oder die Betreuung einer pflegebedürftigen Person verstanden.

<sup>8</sup> Gleitzeit ist eine Form der Arbeitszeitregelung, bei der Anfang und Ende der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen frei gewählt werden können.



grundsätzlich die Möglichkeit, ein (Jahres-)Arbeitszeitkonto<sup>9</sup> zu führen und 8% der Befragten sind bei Arbeitgebern tätig, die ein gehaltsfreies Sabbatjahr<sup>10</sup> anbieten (vgl. Abb. 20.3).

Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst mehr Möglichkeiten zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben als die übrigen Befragten. Insbesondere Gleitzeit, Teilzeit sowie ein Sabbatjahr (gehaltfrei) werden im öffentlichen Dienst deutlich häufiger angeboten als in der gewerblichen Wirtschaft oder in Architektur- und Planungsbüros (vgl. Abb. 20.3).

Insgesamt 74% der Befragten, denen Modelle zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung durch ihren Arbeitgeber angeboten werden, nehmen diese auch in Anspruch. Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen dieses Angebot mit 91% besonders häufig, gefolgt von Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und den Angestellten in Architektur- und Planungsbüros (jeweils 71%, vgl. Abb. 20.5).

Unabhängig vom Arbeitgeber werden Gleitzeit, das (Jahres-)Arbeitszeitkonto und Home-Office – sofern angeboten – am häufigsten genutzt. In der gewerblichen Wirtschaft wird überdurchschnittlich häufig das Home-Office in Anspruch genommen (64% gegenüber 56% in Architektur- und Planungsbüros und 30% im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 20.5).

Neben Angeboten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung können Arbeitgeber noch verschiedene andere Maßnahmen anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Im Rahmen der diesjährigen Erhebung wurde gefragt nach der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei der Terminplanung (auswärtige Termine, berufliche Reisen), der Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Kindern bei der Urlaubsplanung, der Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern, einer Notfallbetreuung von Kindern bei Ausfall der regulären Betreuung (Tagesmutter / Kindergarten / Schule) sowie dem Angebot einer eigenen Kinderbetreuung (Betriebskindergarten o. ä.). 83% der befragten Kammermitglieder geben an, ihr Arbeitgeber habe eine oder mehrere der vorgenannten Maßnahmen umgesetzt. Auch in diesem Zusammenhang bietet der öffentliche Dienst seinen Arbeitnehmern am häufigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (91% gegenüber jeweils 82% in Architektur- / Planungsbüros und in der gewerblichen Wirtschaft; vgl. Abb. 20.7).

Mehrheitlich praktiziert wird die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen bei Urlaubsplanung (71%) und Terminplanung (62%) sowie die Möglichkeit zur Freistellung bei kranken Kindern (55%). Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass den Angestellten im öffentlichen Dienst deutlich mehr Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden (vgl. Abb. 20.7).

---

<sup>9</sup> Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit eignen sich insbesondere für Projektarbeit mit unregelmäßigem Arbeitsaufkommen. Der Arbeitnehmer arbeitet je nach Bedarf mehr oder weniger mit dem Ziel, sein Arbeitszeitkonto über einen gewissen Zeitraum (i. d. R. monats- oder jahresweise) auf der vereinbarten Arbeitsstundenzahl zu halten.

<sup>10</sup> Ein Sabbatjahr umfasst eine 3- bis 12-monatige (oder auch längere) Auszeit von der Arbeit.

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% aller Befragten stimmen der Aussage „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bewusst gefördert“ (eher) zu, 28% stimmen dieser Aussage teils, teils zu und 29% geben an, diese Aussage treffe (eher) nicht zu. Angestellte im öffentlichen Dienst antworten deutlich häufiger (eher) zustimmend (61%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (42%) und Angestellte in Architektur- und Planungsbüros (37%). Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und in Architektur- und Planungsbüros bezeichnen diese Aussage besonders häufig als (eher) unzutreffend (jeweils 33% gegenüber 14% der Angestellten im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 20.9).

Die Dauer einer Arbeitsunterbrechung zugunsten familiärer Verpflichtungen beeinflusst die Wahrnehmung hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Arbeitgeber. Bei gesonderter Betrachtung der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros zeigt sich, dass sich eine längere Unterbrechung der beruflichen Laufbahn (länger als 12 Monate) offensichtlich negativ auf die Beurteilung der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Arbeitgeber auswirkt. Nach Meinung von 36% der Beschäftigten, die ihre berufliche Laufbahn länger als 12 Monate unterbrochen haben, trifft die Aussage, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde durch den Arbeitgeber bewusst gefördert, (eher) zu. In der Gruppe der Befragten, die ihre berufliche Laufbahn kürzer (bis zu 12 Monate) unterbrochen haben, fällt der Vergleichsanteil mit 47% deutlich höher aus. Überraschend ist das Ergebnis, dass Befragte, die ihre berufliche Laufbahn nicht aufgrund von familiären Verpflichtungen unterbrochen haben, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Arbeitgeber genauso schlecht beurteilen wie die Befragten, die ihre berufliche Laufbahn länger als 12 Monate unterbrochen haben. Jeweils 35% geben an, dass diese Aussage (eher) nicht zutrefte gegenüber 24% der Befragten, die bis zu 12 Monate ihre Arbeit unterbrochen haben (vgl. Abb. 20.11).

Der überwiegende Anteil der Befragten bezeichnet die Aussage „Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) werden weniger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen“ als (eher) unzutreffend (63%). Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft lehnen diese Aussage mit 70% häufiger (eher) ab als Angestellte im öffentlichen Dienst (66%) und in Planungs- und Architekturbüros (60%; vgl. Abb. 20.12).

---

Das Statement „Für Männer ist es schwieriger als für Frauen, die vorhandenen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen“ trifft nach Meinung von 22% aller Befragten (eher) zu, 18% geben an, dass diese Aussage teils, teils zutreffe und 60% 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 (28% gegenüber 16%; vgl. Abb. 20.16).

Abschließend wurden alle Befragten gebeten, ihrer Arbeitsstelle eine Gesamtnote bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu geben. Insgesamt betrachtet bewerten 59% der Befragten ihre eigene Arbeitsstelle in diesem Punkt als sehr gut oder gut. 21% bewerten die eigene Arbeitsstelle als befriedigend und 20% als ausreichend oder mangelhaft. Die zufriedensten Angestellten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten im öffentlichen Dienst. Sie bewerten ihre eigene Arbeitsstelle signifikant häufiger mit sehr gut oder gut (76%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (56%) und in Architektur- und Planungsbüros (55%). Die Noten ausreichend und mangelhaft vergeben 22% der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, 22% der Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros und 10% der Angestellten im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 20.20).

Bei gesonderter Betrachtung der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros zeigt sich, dass Befragte mit familiären Verpflichtungen ihre Arbeitsstelle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf signifikant besser bewerten als Kollegen ohne familiäre Verpflichtungen. 60% der Angestellten mit familiären Verpflichtungen vergeben die Noten sehr gut oder gut gegenüber 49% der Kollegen ohne familiäre Verpflichtungen. Ausreichend und mangelhaft vergeben 26% der Angestellten ohne familiäre Verpflichtung gegenüber 19% der Kollegen mit familiären Verpflichtungen (vgl. Abb. 20.22).

## **2.21. Einstellungen zu Bürogründung und -übernahme**

2015 wurden die abhängig Beschäftigten erstmals danach gefragt, ob sie schon einmal in Erwägung gezogen haben, sich selbstständig zu machen. 8% der Befragten bejahen diese Frage und geben an, eine selbstständige Tätigkeit gezielt anzustreben. 31% ziehen eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung, haben aber keine konkreten Pläne. Für 34% der Befragten kommt eine selbstständige Tätigkeit derzeit nicht in Frage (vgl. Abb. 21.1). Die übrigen Befragten haben entweder eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung gezogen, den Gedanken daran dann aber wieder verworfen, oder waren bereits selbstständig tätig, haben diese Tätigkeit aber wieder aufgegeben. Vor allem Befragte, die noch am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, streben gezielt eine selbstständige Tätigkeit an oder ziehen sie zumindest in Erwägung (vgl. Abb. 21.2).

Männliche Befragte ziehen häufiger eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung als weibliche Befragte (34% gegenüber 23%). Frauen geben demgegenüber deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen an, eine selbstständige Tätigkeit nicht anzustreben (34% gegenüber 24%; vgl. Abb. 21.3).

Die Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit nicht in Erwägung ziehen, wurden nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt. Die am häufigsten genannten Gründe sind ein zu hohes finanzielles

---

Risiko (56%), eine vermutete Unvereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie (23%) und die Sorge vor einer unsicheren Auftragslage (21%; vgl. Abb. 21.4).

31% der Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit gezielt anstreben oder zumindest in Erwägung ziehen, möchten ein eigenes Büro gründen. 11% möchten ein bestehendes Büro übernehmen und 58% haben in dieser Frage keine eindeutige Präferenz (vgl. Abb. 21.5). Hierbei fällt auf, dass Befragte, die eine selbstständige Tätigkeit in Erwägung ziehen, aber noch keine konkreten Pläne haben, deutlich häufiger unentschlossen sind, ob sie ein eigenes Büro gründen oder ein bestehendes Büro übernehmen wollen (67% gegenüber 27% in der Teilgruppe derer, die gezielt auf eine Selbstständigkeit hinarbeiten; vgl. Abb. 21.6).

Befragte, die eine Büroübernahme kategorisch ausschließen, wurden um eine Begründung dieser Entscheidung gebeten. 45% geben an, dass sie etwas Eigenes schaffen und nicht durch bereits bestehende Strukturen festgelegt sein wollen. Weitere Gründe sind fehlende Informationen über Büros, die nach einem Nachfolger suchen (19%) und ein zu hoher Preis (16%; vgl. Abb. 21.7)

---