

Gehälter der privatrechtlich angestellten Mitglieder 2007

**Umfrage und Untersuchung der Architektenkammer Baden-Württemberg
– Ergebnisse einer Repräsentativbefragung 2008 für das Berichtsjahr 2007 –**



Inhalt:

Seite:

1. Einleitung	2
2. Methoden / Stichprobe / Grundgesamtheit	2
3. Auswertungen und allgemeine Ergebnisse	3
4. Merkblatt als Orientierungshilfe für den individuellen Vertrag für Angestellte in Architektur- und Planungsbüros	5
5. Jahresbruttogehälter 2007 der Angestellten in Baden-Württemberg	6
6. Weitere Untersuchung der Einkommens- und Arbeitssituation 2007 angestellter Architekten und Architektinnen in Baden-Württemberg Auswertung der sonstigen arbeitsvertraglichen Regelungen: Zahlung von Leistungen, die im Gesamt-Bruttojahresgehalt enthalten sind, wie 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, geldwerter Vorteil, sonstige Erfolgsprämien Gehaltsanpassung und Arbeitsvertrag wöchentliche Arbeitszeit, Leistung und Abgeltung von Überstunden, Jahresurlaub, Nebentätigkeit und berufliche Fortbildung	9

Hinweis

Die Architektenkammern der Länder haben sich zwischenzeitlich bundesweit darauf geeinigt, die in den einzelnen Bundesländern durchgeföhrten Gehaltsumfragen unter angestellten Mitgliedern ihrer Kammern zu vereinheitlichen um u.a. eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse der einzelnen Bundesländer untereinander zu erreichen. Daraus ergibt sich aber auch, dass die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung keine direkte Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Vorjahre erlaubt! Mit einer ähnlichen Anpassung werden inzwischen auch die Strukturumfragen bei den Büros durchgeführt. Für diese liegt inzwischen vor und kann im Internet oder bei der Landesgeschäftsstelle abgerufen werden:

**Analyse der Büro- und Kostenstruktur der freiberuflich tätigen Mitglieder
der Architektenkammer Baden-Württemberg
Ergebnisse einer Repräsentativbefragung 2007 für das Berichtsjahr 2006**

1. Einleitung

Seit rund zwei Jahrzehnten führt die Architektenkammer Baden-Württemberg AKBW in einem üblicherweise zweijährigen Turnus eine Gehaltsumfrage bei ihren angestellten Mitgliedern durch. In der Vergangenheit konnte so die Auswertung der Gehaltssituation für die Jahre 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002 und 2004 Angestellten und Büroinhabern gleichermaßen als Orientierungshilfe in Gehalts- und Vertragsfragen dienen.

Nun haben sich die Architektenkammern der einzelnen Länder darauf geeinigt, bundesweit die in den verschiedenen Bundesländern durchgeführten Gehaltsumfragen zu vereinheitlichen und in der Befragungsfrequenz zu synchronisieren. Unter Federführung der Bundesarchitektenkammer BAK wird damit das Ziel erreicht, vergleichbare Werte über die teilnehmenden Länder zu bekommen. Derzeit nehmen neben der AKBW die Kammern Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen teil. Dazu wurden auch die Abfrage-Zeiträume bzw. Termine angeglichen, weshalb in Baden-Württemberg im Jahr 2008 eine Umfrage über die Gehälter 2007 durchgeführt wurde.



Nachteil einer solchen Vereinheitlichung ist zunächst der Verlust der Vergleichbarkeit zu früheren Befragungen innerhalb Baden-Württembergs, da an einigen Stellen die Fragen, Antwortmöglichkeiten und Kategorisierungen angepasst werden mussten. Im Hinblick auf den Mehrwert aus dem Ländervergleich sollte dies jedoch zu verschmerzen sein, auch deshalb, weil durch verschiedene Anpassungen weitere interessante Informationen hinzugewonnen werden können.

2. Methoden / Stichprobe / Grundgesamtheit

Im Rahmen der Befragung über die Gehälter im Jahr 2007 wurden im Juni 2008 insgesamt 5.500 zufällig ausgewählte angestellte Mitglieder der Architektenkammer Baden-Württemberg angeschrieben. Insgesamt 1.860 Kammermitglieder beteiligten sich an der Befragung. Dies entspricht einer sehr hohen Rücklaufquote von 34%.

Mit der Umfrage sollen nicht nur Anhaltspunkte für die Gestaltung von Architektenvergütungen, sondern die wirtschaftliche Situation angestellter Architektinnen und Architekten insgesamt erschlossen werden. Um das gesamte Spektrum der angestellten Kammermitglieder abzubilden, wurden sowohl die privatrechtlich Angestellten, mit den Beschäftigten in freiberufliche Leistungen erbringenden Architektur- und Planungsbüros und denen in der gewerblichen Wirtschaft, als auch die Angestellten im öffentlichen Dienst einbezogen. 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.

Für die befragten Architekten/Stadtplaner im Praktikum wurde eine gesonderte Auswertung erstellt, da sie in den übrigen Bundesländern nicht erfasst werden. Auf diese Weise wird eine Verzerrung der Ergebnisse für Baden-Württemberg im Ländervergleich vermieden. Für die Darstellung der Umfrageergebnisse werden drei Tätigkeitsgruppen gebildet:

- A Architekt/-in im Praktikum und Stadtplaner/-in im Praktikum
- B Angestellte, die nach Anleitung Aufgaben selbstständig ausführen
- C Angestellte, die selbstständig Aufgaben ausführen bzw. Mitarbeiter führen (leitende Funktion)

3. Auswertungen und allgemeine Ergebnisse

Ein ganz wesentlicher Unterschied bei der Auswertung gegenüber den früheren Befragungen ist die grundsätzlich weitere **Differenzierung** der bisherigen Auswertungsgruppe „privatrechtlich angestellt“ nach **der Art des Arbeitgebers**: in (freiberufliche Leistungen erbringende) Architektur- und Planungsbüros und gewerbliche Wirtschaft. Das Ergebnis der Umfrage zeigt 60 % Beschäftigte in Architektur- und Planungsbüros, 18 % Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und 22 % Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Die Auswertung der Gehälter hat das zu erwartende Resultat gebracht: Diese Gruppen unterscheiden sich in der Lohngestaltung erheblich. Während die Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft durchschnittlich rund 59.000 Euro verdienen, fällt das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros mit rund 39.000 Euro deutlich geringer aus. Die Angestellten im öffentlichen Dienst platzieren sich mit einem Salär von 49.000 Euro genau dazwischen.



Anders als für die Angestellten in den freien Architektur- und Planungsbüros wird häufig für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst eine Tarifbindung bestehen oder zumindest die Regelung der arbeitsvertraglichen Festlegungen an den einschlägigen Tarifen für diesen Bereich angelehnt sein. Aber auch in der gewerblichen Wirtschaft kann bei der Vertrags- und Vergütungsgestaltung in der Regel von tariflichen Vorgaben ausgegangen werden. So wird beispielsweise für technische Angestellte in Betrieben, "die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeiten geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung gewerblich Bauten aller Art erstellen" oder "bauliche Leistungen erbringen, die - mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen - der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen", der "Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes" einschlägig sein.^{*)}

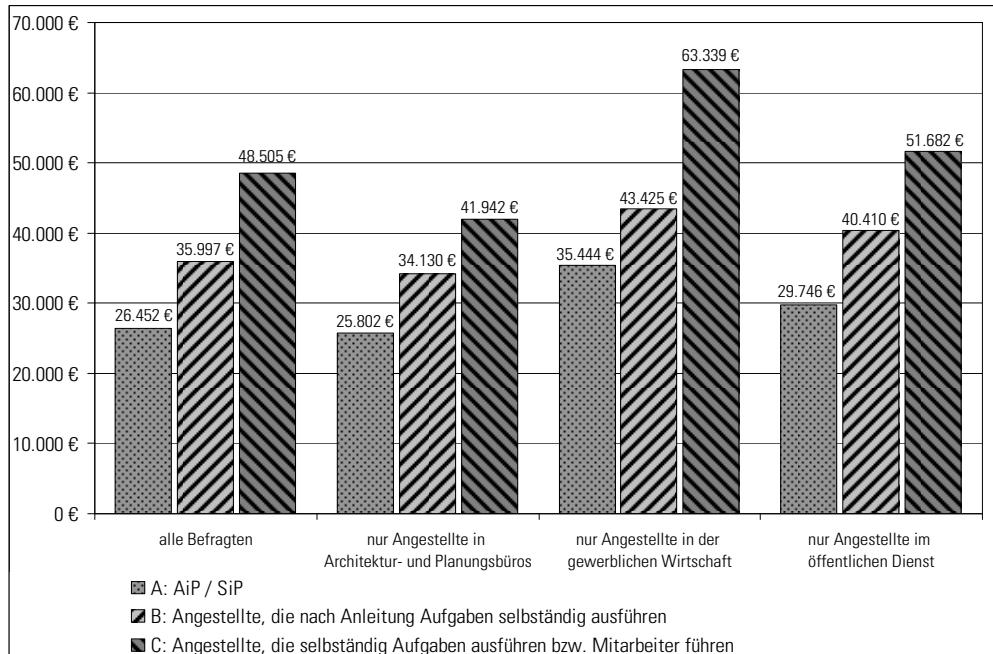
Der Vergleich der Vorgaben aus dem Tarifbereich der gewerblichen Wirtschaft mit den Tarifempfehlungen bzw. -tabellen für die Angestellten in Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros (siehe Merkblatt Nr. 20: "Unverbindliche Gehaltstarifempfehlungen" der AKBW) zeigt, dass das Gehaltsniveau der gewerblichen Wirtschaft deutlich höher ist. So liegt der 100 %-Basiswert für einen Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung und entsprechender Berufstätigkeit in den Planungsbüros derzeit mit rund 2.580 Euro pro Monat etwa um ein Viertel unter dem Monatsgehalt von 3.215 Euro entsprechender Angestellter in gewerblichen Unternehmen.

^{*)} Tarifverträge entfalten eine unmittelbare Bindungswirkung nur gegenüber einem recht eng begrenzten Personenkreis. Nach dem Tarifvertragsgesetz besteht ein Anspruch auf tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen oder auf sonstige tarifvertragliche Leistungen nur dann, wenn

1. sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Verbände, also des Arbeitgeberverbands bzw. der Gewerkschaften, sind, oder
2. der Arbeitgeber selbst Tarifpartei ist (Haus- oder Firmenarifvertrag) und der Arbeitnehmer Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft ist, oder
3. der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht. Die Tarifverträge erlangen dann Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs.

Aus Gründen des Arbeitsfrieden und um die Gewerkschaften nicht indirekt zu stärken ist es heutzutage üblich, dass Arbeitgeber die tarifvertraglich vereinbarten Leistungen auch den nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in ihren Unternehmen gewähren.



Im **Ländervergleich** stehen die Architektinnen und Architekten in Baden-Württemberg zunächst nicht allzu gut da: Zum Bundesdurchschnitt fehlen 3.000 Euro im Jahr (45.000 zu 48.000), zum höchsten Gehaltsniveau in Nordrhein-Westfalen sogar 5.000 Euro. Es muss hierbei jedoch beispielsweise beachtet werden, dass die Architektenchaft in der baden-württembergischen Stichprobe im Schnitt jünger ist: zwei Jahre gegenüber Bundesdurchschnitt und drei Jahre gegenüber NRW.

Ein weiteres augenscheinliches Ergebnis der Befragung ist der große Unterschied bei den **Einkommen der Männer und der Frauen**: In der Durchschnittsbetrachtung verdient die Architektin nur 81% dessen, was ihr Kollege verdient (39.000 zu 48.000 Euro). Das Heraurechnen von Unterschieden in der Dauer der Berufstätigkeit und im Verantwortungsniveau relativiert das Bild etwas, erklärt aber in der Regel nur ein paar Prozentpunkte des Rückstands. Eine breit angelegte Untersuchung wie die Gehaltsumfrage kann zwar nur sehr bedingt Antworten auf diese komplexen Fragestellungen liefern, allerdings zeigt sich im Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung auch, dass Architektinnen gegenüber anderen weiblichen Beschäftigten bereits Boden gut gemacht haben – nach der aktuellen EU-Statistik beträgt der Gehaltsunterschied für die Bundesrepublik branchenübergreifend noch rund 23 Prozentpunkte.

Als weiterer Aspekt wurde das Thema **Altersversorgung** neu in die Analyse aufgenommen. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten (85%) nutzt zur Altersvorsorge die Leistungen des Versorgungswerks. 44% der Befragten haben eine Lebensversicherung/private Rentenversicherung abgeschlossen. In die gesetzliche Rentenversicherung zahlt rund ein Fünftel der befragten Angestellten ein. Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros häufiger als andere über das berufsständische Versorgungswerk für das Alter vorsorgen. Angestellte im öffentlichen Dienst und in der gewerblichen Wirtschaft investieren häufiger in Immobilien. Letztere setzen darüber hinaus bei der Altersvorsorge überproportional häufig auf eine Lebensversicherung/private Rentenversicherung, die betriebliche Zusatzversorgung sowie Aktien, Fonds und Einlagen bei Kreditinstituten.

Im Rahmen dieses Merkblattes soll jedoch nicht weiter detailliert auf die allgemeinen und vergleichenden Ergebnisse der Untersuchung eingegangen werden. Hierzu sei einerseits auf den Abschlussbericht des beauftragten Instituts Hommerich Forschung:

Analyse der Gehaltsstruktur der angestellten Mitglieder

der Architektenkammer Baden-Württemberg

– Ergebnisse einer Repräsentativbefragung 2008 für das Berichtsjahr 2007 –

vom Dezember 2008 hingewiesen, der bei der Landesgeschäftsstelle erhältlich ist und im Internet als pdf-Datei zum Download zur Verfügung steht:

<http://www.akbw.de/download/Gehaltsstruktur2007.pdf>

Dort ist auch der Bericht über die bundesweite Auswertung

Analyse der Gehaltsstruktur der angestellten Mitglieder

der Architektenkammern der Länder Baden-Württemberg, Berlin, Mecklenburg-

Vorpommern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen

abrufbar: **http://www.akbw.de/download/Gehaltsstruktur2007_Bundesergebnis.pdf**

Andererseits werden auch auf der Internetseite der Bundesarchitektenkammer BAK die Ergebnisse der Analyse der Gehaltsstruktur angestellter Mitglieder der Architektenkammern der Länder vorgestellt:

[>> Daten und Fakten >> Architektenbefragungen](http://www.bak.de)



4. Merkblatt als Orientierungshilfe für den individuellen Vertrag für Angestellte in Architektur- und Planungsbüros

Das Gehalt von angestellten Mitarbeitern, z.B. auch von Architekten im Praktikum, in Architektur- oder Stadtplanungsbüros wird also in der Regel frei vereinbar sein und keinerlei tariflichen Bindungen unterliegen. Dies gilt auch für die vielfältigen Möglichkeiten zusätzlicher Leistungen wie Weihnachtsgratifikation oder Urlaubsgeld. Auch Vereinbarungen bezüglich Urlaubsanspruch oder Arbeitszeiten sind in der Regel individuell auszuhandeln.

Mit der Gehaltsumfrage sollen daher nicht nur Anhaltspunkte für die Höhe der Vergütung, sondern die arbeitsvertragliche Gestaltung der wirtschaftlichen Situation angestellter Architektinnen und Architekten insgesamt ermittelt werden. Daher wurden neben dem Bruttojahresgehalt des Jahres 2007 weitere Angaben abgefragt wie

- Zahlung von Leistungen, die im Gesamt-Bruttojahresgehalt enthalten sind, wie 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, geldwerter Vorteil, sonstige Erfolgsprämien
- Gehaltsanpassung und Gehaltsentwicklung
- wöchentliche Arbeitszeit, Jahresurlaub, Leistung und Abgeltung von Überstunden,
- Arbeitsverträge, Nebentätigkeit und berufliche Fortbildung.

Mit der Durchführung der Gehaltsumfrage und der Aufbereitung und Veröffentlichung deren Ergebnisse gibt die Architektenkammer Angestellten als auch Arbeitgebern gleichermaßen eine Orientierungshilfe an die Hand, die Argumente und Hinweise für die Vereinbarung der individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Aspekte liefern kann. Dabei sollten die Interessen beider Vertragspartner angemessen berücksichtigt werden. So spielen eine Vielzahl von Faktoren wie die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen des Angestellten und seine praktischen Erfahrungen ebenso wie die individuelle wirtschaftliche und strukturelle Situation des arbeitgebenden Büros eine Rolle. Gehalt und zusätzliche Leistungen beispielsweise in Form von Weihnachtsgratifikation oder Urlaubsgeld, aber auch alle sonstigen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung wie Arbeitszeit, Urlaubsanspruch oder die Übernahme von Fortbildungsmaßnahmen sind daher individuell und eigenverantwortlich auszuhandeln. Gerade solche Lohnnebenleistungen können ein nicht unerhebliche Element einer attraktiven, motivierenden und leistungsfördernden Vertragsgestaltung sein.

5. Jahresbruttogehälter 2007 der Angestellten in Baden-Württemberg

In den Umfragen der AKBW werden seit 2002 auch die AiP/SiP erfasst und als eigenständige Gehaltsgruppe "A" aufgenommen. Für die Darstellung der Umfrageergebnisse werden so drei Tätigkeitsgruppen gebildet:

- A Architekt/-in im Praktikum und Stadtplaner/-in im Praktikum
- B Angestellte, die nach Anleitung Aufgaben selbständig ausführen
- C Angestellte, die selbständig Aufgaben ausführen bzw. Mitarbeiter führen
(leitende Funktion)

Für die Eingruppierung sind Art und Umfang der Tätigkeit, der Grad der Selbständigkeit und der Umfang der Verantwortung entscheidend.

Bei den Mitgliedern wurde 2008 die "**Anzahl der Berufsjahre nach Abschluss der Ausbildung**" abgefragt. In Baden-Württemberg werden Berufsanhänger direkt mit Aufnahme ihrer Berufstätigkeit nach dem Studienabschluss Mitglied der Architektenkammer und als "Architekt/in im Praktikum" bzw. "Stadtplaner/in im Praktikum" eingetragen. Für die Auswertung werden daher für die AiP/SiP-Zeit die Berufsjahre 1-2 angesetzt und bei den Tätigkeitsgruppen "B" und "C" die Berufsjahre ohne die AiP/SiP-Zeit gerechnet. Für diese Gruppen werden zur weiteren Differenzierung die Berufsjahre 3-5, 6-10, 11-20 und eine Beschäftigung mit mehr als 20 Jahren zusammengefasst und jeweils das Durchschnittsgehalt angegeben. Somit ist zu beachten, dass immer die absolute Zahl der Berufsjahre maßgebend ist und nicht – wie beispielsweise bei den Tarifen des öffentlichen Dienstes – die Dauer der Tätigkeit in der jeweiligen Gehaltsgruppe!

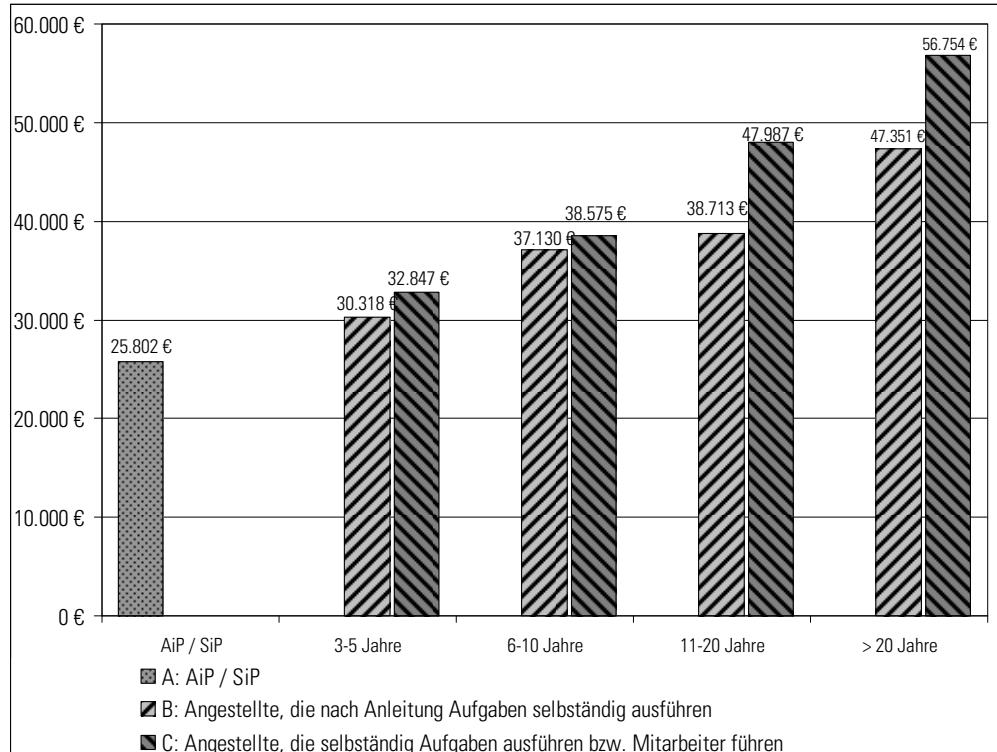


Bereits die Erhebungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass weitergehende Differenzierungen bei der Auswertung, beispielsweise nach Bürogrößen oder regionalen Aspekten keine statistisch belastbaren Werte mehr ergeben, da die Fallzahlen zu klein werden. Für die Praxis lassen sich daraus konkrete Orientierungswerte nicht mehr verlässlich ableiten, weshalb auf derartige Angaben verzichtet wurde. Auch auf eine Differenzierung nach Fachrichtungen muss aufgrund zu geringer Fallzahlen im Rücklauf für Innenarchitekten und Innenarchitektinnen, Garten- und Landschaftsarchitekten und Garten- und Landschaftsarchitektinnen oder Stadtplaner und Stadtplanerinnen verzichtet werden. Bei Gruppengrößen kleiner 50 ist es statistisch nicht mehr vertretbar, differenzierende Auswertungen zu machen.

Für die Gehaltsangabe wurde das **Gesamt-Bruttojahresgehalt des Jahres 2007** einschließlich aller zusätzlicher Geldleistungen wie 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen (im Gesamtjahr), Geldwerter Vorteil, Erfolgsprämien und Überstundenvergütungen abgefragt. Der nachfolgend ausgewiesene statistische Durchschnittswert beinhaltet alle diese Leistungen. Die Werte beziehen sich immer auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Es sei hier nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aufgrund der Veränderungen bei der Abfrage sowie den Auswertungen die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung nicht unmittelbar mit den Ergebnissen der Voruntersuchungen vergleichbar sind!

Aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit und der gewählten Fragestellungen sind aktuell auch keine konkreten Aussagen zur Gehaltsentwicklung möglich !

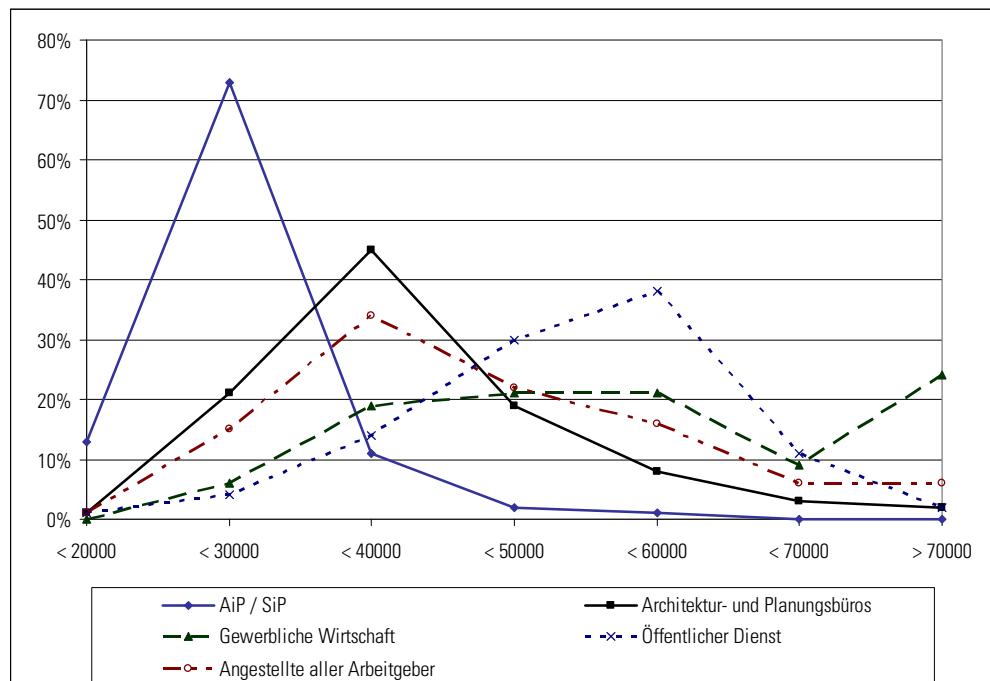


Berufsjahre	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros								
	1-2 Jahre	3-5 Jahre		6-10 Jahre		11-20 Jahre		>20 Jahre	
Tätigkeitsgruppe	AiP/SiP	B	C	B	C	B	C	B	C
Durchschnittsgehälter/Euro	25.802	30.318	32.847	37.130	38.575	38.713	47.987	47.351	56.754
Fallzahlen	221	131	99	85	185	36	127	6	51

Zum Vergleich :

Berufsjahre	1-2 Jahre		3-5 Jahre		6-10 Jahre		11-20 Jahre	
Tätigkeitsgruppe	AiP/SiP	B	C	B	C	B	C	
Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft								
Durchschnittsgehälter/Euro	35.444 €	32.810 €	42.613 €	47.249 €	54.431 €	51.276 €	65.134 €	43.605 €
Fallzahlen	14	10	17	9	43	9	61	6
Angestellte im Öffentlichen Dienst								
Durchschnittsgehälter/Euro	29.746	34.877	36.286	38.665	45.787	41.630	52.486	44.976
Fallzahlen	5	6	10	18	37	23	93	8
Alle Befragten								
Durchschnittsgehälter/Euro	26.452	30.679	34.438	38.139	42.132	41.362	53.006	45.277
Fallzahlen	242	149	126	113	266	68	286	20

A	Architekt/-in im Praktikum und Stadtplaner/-in im Praktikum
B	Angestellte, die nach Anleitung Aufgaben selbständig ausführen
C	Angestellte, die selbständig Aufgaben ausführen bzw. Mitarbeiter führen (leitende Funktion)



Bruttojahresgehalt 2007 inkl. aller zusätzlichen Geldleistungen

	Architektur- und Planungsbüros		Gewerbliche Wirtschaft	Öffentlicher Dienst	Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP / SiP	B + C			
bis 20.000 Euro	13%	1%	0%	1%	1%
20.001 bis 30.000 Euro	73%	21%	6%	4%	15%
30.001 bis 40.000 Euro	11%	45%	19%	14%	34%
40.001 bis 50.000 Euro	2%	19%	21%	30%	22%
50.001 bis 60.000 Euro	1%	8%	21%	38%	16%
60.001 bis 70.000 Euro	0%	3%	9%	11%	6%
über 70.000 Euro	0%	2%	24%	2%	6%
Mittelwert	25.800 Euro	39.000 Euro	59.000 Euro	49.000 Euro	45.000 Euro
Median	25.600 Euro	36.000 Euro	53.000 Euro	50.000 Euro	40.000 Euro

6. Weitere Untersuchung der Einkommens- und Arbeitssituation 2007 angestellter Architekten und Architektinnen in Baden-Württemberg

Neben dem Bruttojahresgehalt des Jahres 2007 wurden u.a. noch folgende Angaben abgefragt, für die nachfolgend eine Auswertung dargestellt ist:

- Zahlung von Leistungen, die im Gesamt-Bruttojahresgehalt enthalten sind:
 - 13. Monatsgehalt,
 - Weihnachtsgeld,
 - Urlaubsgeld,
 - vermögenswirksame Leistungen,
 - geldwerter Vorteil,
 - sonstige Erfolgsprämien
- Gehaltsanpassung
- Schriftlicher Arbeitsvertrag und Befristung
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Leistung und Abgeltung von Überstunden
- Jahresurlaub
- Nebentätigkeitserlaubnis
- berufliche Fortbildung.



Die Ergebnisse der Umfrage sind nachfolgend getrennt für die Tätigkeitsgruppe A = AiP/SiP sowie die Tätigkeitsgruppen B und C in Architektur- und Planungsbüros dargestellt. Zum Vergleich wird außerdem der Durchschnittswert aller Angestellten in Baden-Württemberg angegeben. Ausgewiesen ist der Prozentanteil der jeweils antwortenden Umfrageteilnehmer, bei weitergehender Spezifizierung nach der Höhe bzw. der Art der jeweilige Durchschnittswert für die positiven Antworten.

Fast zwei Drittel der Angestellten – und immerhin noch 40 % der AiP/SiP – in Architektur und Planungsbüros erhalten zusätzliche Geldleistungen zum regulären Monatsgehalt, in einer durchschnittlichen Höhe von rund 3.800 Euro pro Jahr (1.500 Euro bei AiP/SiP).

Die Vereinbarung einer regelmäßigen Gehaltsanpassung ist in Architektur- und Planungsbüros mit 9 % jedoch die Ausnahme. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist inzwischen aber die Regel. Erwartungsgemäß spielt die Befristung lediglich bei AiP/SiP mit 30 % eine größere Rolle.

Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden pro Woche. Allerdings geben die Befragten an, auch durchschnittlich 6 Überstunden pro Woche zu leisten. Davon wird aber lediglich rund die Hälfte vergütet bzw. mit Freizeitausgleich abgegolten.

Interessant ist insbesondere noch die Situation bei der beruflichen Weiterbildung. Die Hälfte der AiP/SiP gibt an, mehr Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen als über die berufssordnungsrechtliche Fortbildungspflicht vorgeschrieben. Damit liegt dieser Anteil deutlich über dem Wert für die schon länger eingetragenen Mitgliedern (50% gegenüber 39%).

Jeweils rund drei Viertel werden dafür – zumindest anteilig – von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung des Gehaltes freigestellt. Eine Übernahme der Kosten für diese Fortbildung durch den Arbeitgeber erfolgte bei gut der Hälfte der AiP/SiP zumindest anteilig, bei den länger eingetragenen Angestellten aber sogar signifikant häufiger in ungefähr Dreiviertel der Fälle.



Welche Leistungen sind im Gesamt-Bruttojahresgehalt 2007 enthalten?

Zusätzliche Geldleistungen	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
13. Gehalt			
Nein	87 %	80 %	76 %
Ja	13 %	20 %	24 %
Durchschnittliche Höhe	2.100 Euro	4.200 Euro	4.300 Euro
Weihnachtsgeld			
Nein	84 %	73 %	69 %
Ja	16 %	27 %	31 %
Durchschnittliche Höhe	840 Euro	1.800 Euro	2.000 Euro
Urlaubsgeld			
Nein	98 %	92 %	83 %
Ja	2 %	8 %	17 %
Durchschnittliche Höhe	*	1.100 Euro	1.000 Euro
Vermögenswirksame Leistungen			
Nein	91 %	82 %	71 %
Ja	9 %	18 %	29 %
Durchschnittliche Höhe	530 Euro	400 Euro	400 Euro
Geldwerter Vorteil			
Nein	99 %	95 %	93 %
Ja	1 %	5 %	7 %
Durchschnittliche Höhe	*	2.500 Euro	2.900 Euro
Erfolgsprämien			
Nein	92 %	85 %	81 %
Ja	8 %	15 %	19 %
Durchschnittliche Höhe	1.300 Euro	4.600 Euro	6.700 Euro
zusätzliche Geldleistungen insgesamt			
Nein	60 %	39 %	32 %
Ja	40 %	61 %	68 %
Durchschnittliche Höhe	1.500 Euro	3.800 Euro	5.100 Euro

* = keine statistisch auswertbaren Fallzahlen

Wird das Gehalt angepasst ?	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
Nein, gar nicht	38 %	24 %	19 %
Ja, unregelmäßig	53 %	67 %	50 %
Ja, regelmäßig	9 %	9 %	31 %
Anpassung orientiert sich an ...			
Tarifvertrag	*	40 %	96 %
Lebenshaltungsindex	*	60 %	4 %

* = keine statistisch auswertbaren Fallzahlen

Schriftlicher Arbeitsvertrag ?	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
Nein	15 %	15 %	10 %
Ja	85 %	85 %	90 %
Befristeter Arbeitsvertrag ?			
Ja	30 %	6 %	7 %
Nein	70 %	94 %	93 %



Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche (ohne Überstunden) ? bei Vollzeittätigkeit	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
bis 40 Stunden	2 %	4 %	24 %
40 Stunden	85 %	84 %	66 %
mehr als 40 Stunden	13 %	12 %	10 %
Durchschnittliche Zahl	40 Stunden	40 Stunden	39 Stunden

Überstunden	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
Werden Überstunden geleistet ?			
Nein	8 %	8 %	9 %
Ja	92 %	92 %	91 %
Wenn ja, wie viel pro Woche ?			
weniger als 2	4 %	2 %	2 %
2 bis unter 5	33 %	31 %	32 %
5 bis unter 10	43 %	45 %	44 %
mehr als 10	20 %	22 %	22 %
Durchschnittliche Zahl / Woche	6 Stunden	6 Stunden	6 Stunden
Vergütung / Abgeltung ?			
Nein	52 %	45 %	52 %
Ja	10 %	11 %	8 %
per Freizeitausgleich	38 %	44 %	40 %

Jahresurlaub: Zahl der Urlaubstage ?	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
bis zu 20 Tage	9 %	3 %	3 %
21 bis 25 Tage	52 %	33 %	21 %
26 bis 30 Tage	38 %	62 %	73 %
Mehr als 30 Tage	1 %	2 %	3 %
Durchschnittliche Zahl	25 Tage	26 Tage	28 Tage

Ist berufstypische Nebentätigkeit erlaubt?	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
nein	29 %	24 %	21 %
Ja, nach Genehmigung	57 %	59 %	64 %
Ja	14 %	17 %	15 %

Teilnahme an über die gesetzlich vorgeschriebene Mindestfortbildung hinausgehenden beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 2 Jahren

(weitere) Fortbildung	Architektur- und Planungsbüros		Angestellte aller Arbeitgeber
	AiP/SiP	Tätigkeitsgruppe B + C	
Nein	50 %	61 %	51 %
Ja	50 %	39 %	49 %
Dazu ...			
Freistellung durch Arbeitgeber	64 %	64 %	70 %
anteilig	9 %	13 %	12 %
Kostenübernahme Arbeitgeber	35 %	54 %	69 %
anteilig	14 %	15 %	11 %

