

## **Gehälter der privatrechtlich angestellten Mitglieder 2012**

### **Umfrage und Untersuchung der Architektenkammer Baden-Württemberg – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung 2013 für das Berichtsjahr 2012 –**



<b>Inhalt:</b>	<b>Seite:</b>
1. Einleitung	2
2. Methoden / Grundgesamtheit / Stichprobe der Umfrage 2013	2
3. Grundsätzliche Ergebnisse der Umfrage 2013	3
4. Merkblatt als Orientierungshilfe für den individuellen Vertrag für Angestellte in Architektur- und Planungsbüros	4
5. Allgemeine Gehaltsentwicklung	6
6. <b>Jahresbruttogehälter 2012 der Angestellten in Baden-Württemberg</b>	8
7. <b>Weitere Untersuchung der Einkommens- und Arbeitssituation 2012 angestellter Architekten und Architektinnen in Baden-Württemberg</b> 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	11

#### **Hinweis**

Die Architektenkammern der Länder haben sich zwischenzeitlich bundesweit darauf geeinigt, die in den einzelnen Bundesländern durchgeführten 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 bis einschließlich 2004 erlaubt!

Mit einer ähnlichen Anpassung werden inzwischen auch die Strukturumfragen bei den Büros durchgeführt. Für diese liegen inzwischen auch bereits mehrere Analysen vor und können im Internet oder bei der Landesgeschäftsstelle abgerufen werden.

## 1. Einleitung

Seit mehr als zwei Jahrzehnten führt die Architektenkammer Baden-Württemberg in einem üblicherweise zweijährigen Turnus eine Gehaltsumfrage bei ihren angestellten Mitgliedern durch. In der Vergangenheit wurde die Gehaltssituation für die Jahre 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002 und 2004 sowie 2007, 2009 und 2011 erhoben und ausgewertet. Die Befragung erfolgt seit 2008 in einer bundesweit mit den Architektenkammern der andern Länder abgestimmten weitgehend vereinheitlichten Form und inzwischen synchronisierten Befragungsfrequenz. Die Ergebnisse der Umfragen können nicht nur Angestellten und Büroinhabern gleichermaßen als Orientierungshilfe in Gehalts- und Vertragsfragen dienen, sondern sollen auch harte Fakten für die Interessensvertretung durch die Kammer liefern.

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, werden sowohl die privatrechtlich Angestellten, mit den Beschäftigten in den 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 wird daher unterschieden zwischen

- **Angestellten in Architektur- und Planungsbüros** sowie
- **Angestellten, die in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind,** und
- **Angestellten, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.**

Für die befragten Architekten/Stadtplaner im Praktikum wurde in Baden-Württemberg eine gesonderte Auswertung erstellt, da diese 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 somit drei Tätigkeitsgruppen gebildet:

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

Entgegen der Voruntersuchungen der AKBW bis 2007 werden die AiP/SiP nun unter der Kurzbezeichnung "C" ausgewertet, um im Vergleich der Bundesländer keine Verwechslung entstehen zu lassen.

## 2. Methoden / Grundgesamtheit / Stichprobe der Umfrage 2013

Nach den positiven Erfahrungen mit einer Durchführung als Online-Umfrage im Jahr 2012 wurde im ersten Halbjahr des Jahres 2013 eine "Untersuchung über die Einkommens- und Beschäftigungssituation der angestellten Mitglieder der Architektenkammer im Jahr 2012" wieder als Befragung über das Internet durchgeführt. Aus der Gesamtheit der rund 13.000 nichtselbständig Tätigen wurden rund 9.500 Kammermitglieder aus allen Fachrichtungen per E-Mail angeschrieben und über einen übermittelten Link um Teilnahme gebeten. Mit 2.210 Antworten wurde eine Rücklaufquote von 23,3% erreicht. Diese liegt zwar deutlich unter der Rekordbeteiligung der selbst durchgeführten Vorumfrage mit 46%, aber immer noch gut 4% höher als im Bundesdurchschnitt. Der Rücklauf und damit die Datenbasis können als gut bezeichnet werden und erlauben ausreichend repräsentative Rückschlüsse.

Allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sei an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt!



### 3. Grundsätzliche Ergebnisse der Umfrage 2013

Da die Umfrage erstmals bundesweit gleichzeitig und in allen Länderkammern durchgeführt wurde, sind einerseits Ländervergleiche möglich und andererseits insgesamt Teilnehmerzahlen erreicht worden, die auch einen statistisch belastbaren Vergleich der Angestellten unterschiedlicher Fachrichtungen erlaubt. So sind in Architektur- und Planungsbüros keine wirklich signifikanten Unterschiede beim arithmetischen Mittel des Bruttojahresgehalts in den Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur und Stadtplanung mit rund 44.500 Euro festzustellen. Jedoch liegt das Durchschnittsgehalt in der Fachrichtung Landschaftsarchitektur rund 4.500 Euro niedriger.

Im Ländervergleich zeigt sich ein deutliches Gehaltsgefälle: Die höchsten Gehälter erhalten Angestellte in Architektur- und Planungsbüros in Hamburg und Hessen mit rund 47.500 Euro, gefolgt von Bayern, Berlin und Rheinland-Pfalz mit rund 45.500 Euro. Die Durchschnittsgehälter in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen in Höhe von ca. 44.500 liegen aber immer noch deutlich über den niedrigsten Gehältern, wie sie in den fünf neuen Bundesländern und im Saarland gezahlt werden, wo gerade mal noch in Sachsen ca. 39.000 Euro erreicht werden.



Statistisch interessant ist immer auch der Vergleich von Mittelwert als arithmetischem Durchschnitt mit dem Median. Dieser "Zentralwert" liegt in der Mitte der nach Größe geordneten Reihe der Einzelwerte, ist also der Wert, den jeweils die Hälfte der Befragten nicht über- und nicht unterschreiten. Beim Median fallen eventuell auftretende Extremwerte nicht so stark ins Gewicht wie beim arithmetischen Mittel. Für die Gehälter der angestellten Architektinnen und Architekten ist eine in der Statistik als "rechtsschief" bezeichnete Verteilung zu erkennen. Der Median liegt in unserem Berufsstand grundsätzlich z.T. deutlich unter dem Mittelwert. Einzelne sehr hohe respektive wenige hohe Gehälter heben den Durchschnittswert wohl doch recht spürbar an. Die Mehrzahl der Gehälter liegt aber unter diesem Mittelwert.

Eine weitere grundsätzliche Erkenntnis ist die Tatsache, dass weibliche Angestellte deutlich schlechter bezahlt sind als ihre männlichen Kollegen: differenziert nach Tätigkeit und untergliedert nach Berufserfahrung verdienen Frauen bei gleicher Dauer der Berufsausübung und gleicher Verantwortung durchschnittlich zwischen 6% und 19% weniger als Männer. Die größte Diskrepanz ist dabei bei den Beschäftigten mit mehr als 20 Berufsjahren festzustellen, wo Frauen unter Anleitung rund 19% und bei selbständiger Tätigkeit bzw. leitender Funktion rund 13% weniger verdienen als ihre gleichartig tätigen Kollegen.

Spezifisch für Baden-Württemberg ausgewertet lässt sich im Ergebnis der diesjährigen Untersuchung ein erstaunlicher bzw. erfreulicher Anstieg der Gehälter feststellen. Diese liegen in der aktuellen Auswertung gut 8%, für die AiP/SiP sogar 9% über denen der Gehälter aus der Gehaltsumfrage 2012, gegenüber der letzten Hommerich-Umfrage im Jahr 2010 somit rund 11% bzw. 12% höher. Das arithmetische Mittel für AiP/SiP-Gehälter beträgt nun rund 31.000 Euro, der Median liegt immerhin bei 30.000 Euro!

Weitere Ergebnisdarstellungen folgen hier im Merkblatt. Die Auswertungen der Umfrage durch das Institut Hommerich über alle Bundesländer sowie für Baden-Württemberg sind im Internet bzw. über die Landesgeschäftsstelle zu beziehen.

Bei der Bundesarchitektenkammer ist außerdem eine bundesweite Sonderauswertung für die Fachrichtungen Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung abrufbar:

- <http://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/gehaltsumfrage2012/>

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

In der Auswertung der Befragung wird seit der Umfrage 2008 die für die Kammermitglieder in der Architektenliste erfasste Tätigkeitsart "angestellt" weiter differenziert nach der Art des Arbeitgebers: zum einen in die im öffentlichen Dienst Beschäftigten und dann die Arbeitgeber der "privatrechtlich Angestellten" in (freiberufliche Leistungen erbringende) Architektur- und Planungsbüros und gewerbliche Wirtschaft. Das Ergebnis der Umfrage zeigt die übliche, aus den Voruntersuchungen bekannte Verteilung:

**63% Beschäftigte in Architektur- und Planungsbüros,**  
**17% Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft** und  
**20% Beschäftigte im öffentlichen Dienst**

Diese Gruppen unterscheiden sich in der Lohngestaltung erheblich. 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 kann 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.<sup>\*)</sup>



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 lag der 100-%-Basiswert der Gehaltsempfehlung des ADAI für einen Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung und entsprechender Berufstätigkeit in den Planungsbüros im Jahr 2012 mit rund 2.864 Euro pro Monat (Ortsgruppe II) rund 20% unter dem tariflichen Monatsgehalt von 3.546 Euro entsprechender Angestellter in gewerblichen Unternehmen (Tarifgruppe A VI).

---

<sup>\*)</sup> 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 Firmentarifvertrag) 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 Arbeitsfriedens 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.

Das Gehalt von angestellten Mitarbeitern, auch von Architekten im Praktikum, in Architektur- oder Stadtplanungsbüros wird also in der Regel frei vereinbar sein und keinen tariflichen Bindungen unterliegen. Dies gilt auch für die vielfältigen Möglichkeiten zusätzlicher Leistungen wie Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld oder Erfolgsprämien. 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 2012 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 der Ergebnisse gibt die Architektenkammer gleichermaßen Angestellten als auch Arbeitgebern 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 Lohnnebenleistungen können ein nicht unerhebliches Element einer attraktiven, motivierenden und leistungsfördernden Vertragsgestaltung sein.

Die Architektenkammer will mit ihrer breit angelegten Gehaltsumfrage im Übrigen auch weitere Fakten zu den verschiedenen, komplexen Fragestellungen bei den Beschäftigungsbedingungen für Architektinnen und Architekten sammeln. Im Rahmen dieses Merkblattes können diese jedoch nicht im Einzelnen detailliert dargestellt werden. Für weitere allgemeine und vergleichende Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen wird daher auf die Veröffentlichungen und Bezugsmöglichkeiten im Internet verwiesen:

**<http://www.akbw.de> >> Datenbank: Broschüren und Merkblätter >> Suchbegriff:**

- Gehaltsumfrage  
=> Merkblätter der AKBW zu den Gehaltsumfragen seit 2002
- Gehaltsstruktur  
=> Berichte des bundesweit mit Umfragen beauftragten Instituts Hommerich Forschung
- Strukturuntersuchung  
=> Analyse der Büro- und Kostenstruktur der selbstständig tätigen Mitglieder der Architektenkammer Baden-Württemberg als Ergebnisse einer Repräsentativbefragung

Die Ergebnisse der bundesweit durchgeführten Repräsentativbefragung 2013 für das Berichtsjahr 2012 mit den weiteren Auswertungen wie dem bundesweite Vergleich sind auch auf der Internetseite der Bundesarchitektenkammer BAK zu finden

**<http://www.bak.de>**

**>> Architekten >> Wirtschaft/Arbeitsmarkt >> Architektenstatistik >> Gehaltsumfrage**

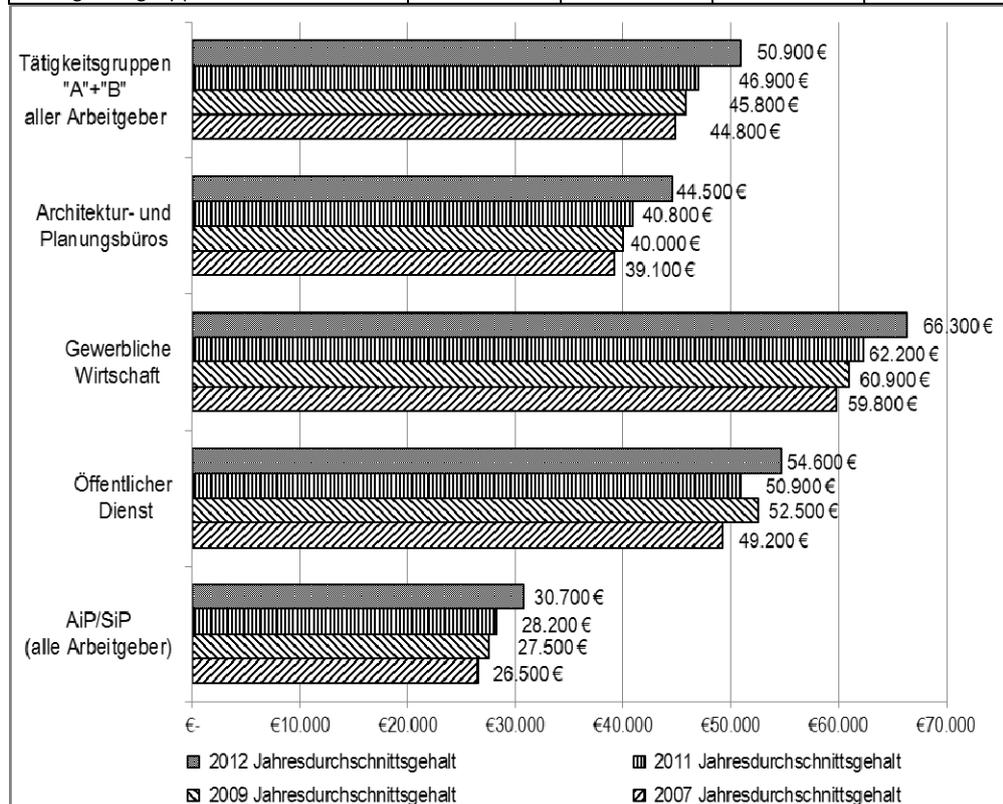
<http://www.bak.de/architekten/wirtschaft-arbeitsmarkt/architektenbefragungen/gehaltsumfrage2012/>

## 5. Allgemeine Gehaltsentwicklung

Als Ergebnis der Gehaltsuntersuchung 2013 ist eine erfreuliche Steigerung der Durchschnittswerte für das „Gesamt-Bruttोजahresgehalt einschließlich aller zusätzlicher Geldleistungen und Überstundenvergütungen“ in allen Bereichen gegenüber der Voruntersuchung festzustellen. Die Zeitreihe der Ergebnisse aus den vorliegenden vier vergleichbaren Untersuchungen zeigt eine recht kontinuierliche Gehaltsentwicklung bei allen Arbeitgebern. Lediglich bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist diese für das Jahr 2011 nicht kongruent. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Fallzahlen für diese Gruppe für eine statistisch belastbare Aussage recht niedrig sind. Über den Vergleichszeitraum betrachtet ergibt sich statistisch eine **durchschnittliche jährliche Steigerung von 2,6%** über alle Arbeitgeber bzw. in den freien Architektur- und Planungsbüros in den fünf Jahren. Die Entwicklung bei den AiP/SiP ist mit einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 3% sogar noch etwas besser. Die Gesamteinkommen korrelieren damit mit der insgesamt positiven Auftragslage im Planungsbereich und die Gehaltssteigerungen übertreffen die allgemeine Preisentwicklung und entsprechend zumindest zum Teil auch der allgemeinen Entwicklung der Tarifgehälter.



	2007 Jahres-Ø	2009 Jahres-Ø	2011 Jahres-Ø	2012 Jahres-Ø
Tätigkeitsgruppen "A" + "B" aller Arbeitgeber	44.800 €	45.800 €	46.900 €	50.900 €
Tätigkeitsgruppen "A" + "B" im Architektur-/Planungsbüro	39.100 €	40.000 €	40.800 €	44.500 €
Tätigkeitsgruppen "A" + "B" der gewerblichen Wirtschaft	59.800 €	60.900 €	62.200 €	66.300 €
Tätigkeitsgruppen "A" + "B" im öffentlichen Dienst	49.200 €	52.500 €	50.900 €	54.600 €
AiP/SiP aller Arbeitgeber (Tätigkeitsgruppe "C")	26.500 €	27.500 €	28.200 €	30.700 €



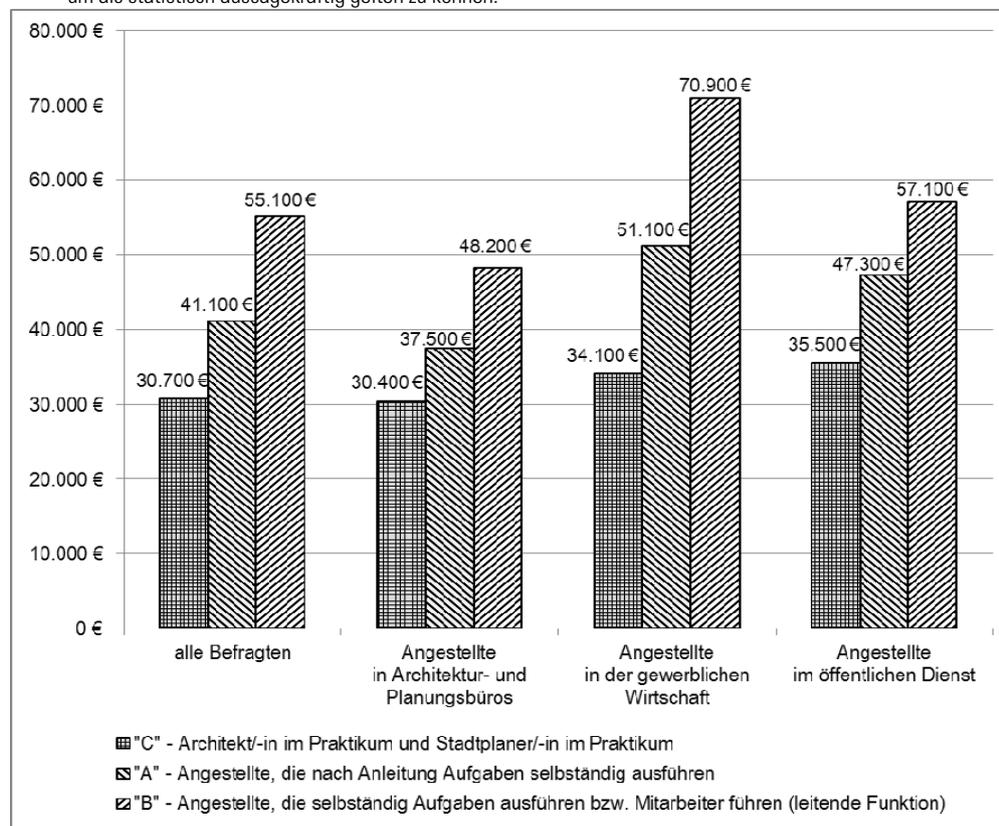
Bruttोजahresgehalt inkl. aller zusätzlichen Geldleistungen und Überstundenvergütungen im Vergleich für die Jahre 2007, 2009, 2011 und 2012 nach Arbeitgebern

## Mittelwert der Brutto-Jahresgehälter 2012 nach Tätigkeitsgruppe und Arbeitgeber

Die Auswertung der Gehaltsangaben erfolgt nicht nur als **Durchschnitt aller Befragten**, sondern auch weiter differenziert nach der Art des Arbeitgebers: zum einen in die im öffentlichen Dienst Beschäftigten und dann die Arbeitgeber der "privatrechtlich Angestellten" in (freiberufliche Leistungen erbringende) Architektur- und Planungsbüros sowie die gewerbliche Wirtschaft. und dann die Arbeitgeber der "privatrechtlich Angestellten" in (freiberufliche Leistungen erbringende) Architektur- und Planungsbüros und gewerbliche Wirtschaft.

Mittelwerte 2012	alle Befragten	Architektur-/Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft *)	öffentlicher Dienst *)
"C" – AiP/SiP	<b>30.700 €</b>	<b>30.400 €</b>	<b>34.100 €</b>	<b>35.500 €</b>
Tätigkeitsgruppe "A"	<b>41.100 €</b>	<b>37.500 €</b>	<b>51.100 €</b>	<b>47.300 €</b>
Tätigkeitsgruppe "B"	<b>55.100 €</b>	<b>48.200 €</b>	<b>70.900 €</b>	<b>57.100 €</b>

\*) Anmerkung: Die Fallzahlen der AiP/SiP in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst sind zu klein, um als statistisch aussagekräftig gelten zu können.



Bei Gruppengrößen kleiner 50 ist es statistisch üblicherweise nicht mehr vertretbar, differenzierende Aussagen zu machen. Die Erhebungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass weitergehende Differenzierungen bei der Auswertung, beispielsweise nach Bürogrößen oder regionalen Aspekten, gerade in Kombination mit den Hauptkriterien Tätigkeitsgruppe und Berufsdauer, 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 in diesem Merkblatt verzichtet wurde. Auch auf eine Differenzierung nach Fachrichtungen muss aufgrund zu geringer Fallzahlen im Rücklauf für Innenarchitekten und Innenarchitektinnen, Landschaftsarchitekten und Landschaftsarchitektinnen oder Stadtplaner und Stadtplanerinnen für Baden-Württemberg verzichtet werden.

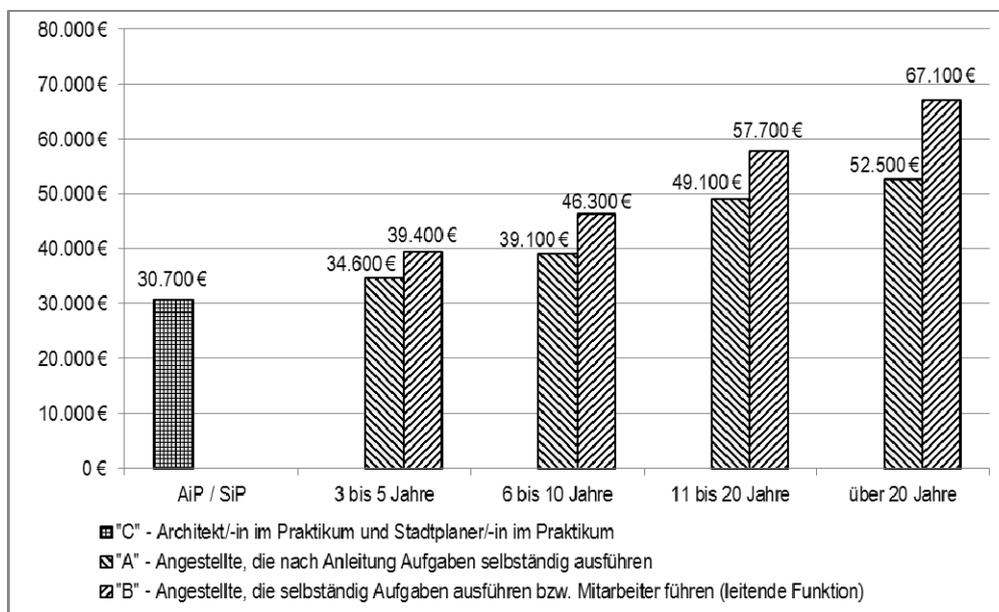
## 6. Jahresbruttogehälter 2012 der Angestellten in Baden-Württemberg

Für die Gehaltsangabe wurde das **Gesamt-Bruttogehalt des Jahres 2012** einschließlich aller zusätzlicher Geldleistungen wie 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen (im Gesamtjahr), geldwerter Vorteil, Erfolgsprämien und Überstundenvergütungen abgefragt. Der im Merkblatt ausgewiesene statistische Kennwert beinhaltet alle diese Leistungen. Die Werte beziehen sich auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Bei den Mitgliedern wurde auch in der Umfrage 2013 die **"Anzahl der Berufsjahre nach Abschluss der Hochschulausbildung"** abgefragt. In Baden-Württemberg sind Berufsanfänger direkt mit Aufnahme ihrer Berufstätigkeit nach dem Studienabschluss als "Architekt/in im Praktikum" bzw. "Stadtplaner/in im Praktikum" einzutragen und damit Mitglied der Architektenkammer. Für die Auswertung werden daher für die AiP/SiP-Zeit die Berufsjahre 1-2 angesetzt und bei den Tätigkeitsgruppen "A" und "B" 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 Berufstätigkeit mit mehr als 20 Jahren zusammengefasst und jeweils statistisch ausgewertet. 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!



Die ermittelten Durchschnittswerte wurden jeweils kaufmännisch auf 100 Euro gerundet angegeben. Damit soll eine Scheingenauigkeit und eine Verwechslung mit tariflichen Gehaltstabellen vermieden werden. Die Ergebnisse der Gehaltsumfrage bieten lediglich Orientierungswerte und sollen eine Hilfestellung bei der Einordnung bzw. zum Aufbau einer durchgängigen Gehaltsstruktur darstellen.



Arithmetisches Mittel der Brutto-Gesamtjahresgehälter der Angestellten aller Arbeitgeber nach Tätigkeitsgruppe und Berufsjahren

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

**A Angestellte, die nach Anleitung Aufgaben selbständig ausführen**

**B Angestellte, die selbständig Aufgaben ausführen bzw. Mitarbeiter führen (leitende Funktion)**

**C Architekt/-in im Praktikum und Stadtplaner/-in im Praktikum**

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

Gesamt-Bruttojahresgehalt des Jahres 2012 ...		Architektur- / Planungsbüro		Alle Arbeitgeber	
		Euro	Anzahl	Euro	Anzahl
1-2 Berufsjahre "C" = AiP/SiP	Mittelwert (*)	<b>30.400</b>	273	30.700	290
	Median (**)	<b>29.700</b>		29.863	
3-5 Berufsjahre	"A"	Mittelwert	127	34.600	151
		Median		<b>32.700</b>	
	"B"	Mittelwert	97	39.400	119
		Median		<b>36.000</b>	
6-10 Berufsjahre	"A"	Mittelwert	105	39.100	138
		Median		<b>36.400</b>	
	"B"	Mittelwert	183	46.300	246
		Median		<b>41.100</b>	
11-20 Berufsjahre	"A"	Mittelwert	42 <sup>1)</sup>	49.100	105
		Median		<b>42.000</b>	
	"B"	Mittelwert	200	57.700	395
		Median		<b>48.600</b>	
über 20 Berufsjahre	"A"	Mittelwert	17 <sup>1)</sup>	52.500	38 <sup>1)</sup>
		Median		<b>44.400</b>	
	"B"	Mittelwert	82	67.100	254
		Median		<b>57.220</b>	



<sup>1)</sup> Gruppengrößen mit Fallzahlen unter 50 erlauben statistisch in der Regel keine verlässlichen Aussagen.

(\*) Beim arithmetischen Mittel handelt es sich um den umgangssprachlichen "Durchschnitt". Dieser wird errechnet, indem sämtliche Einzelwerte addiert und durch die Anzahl der Werte dividiert werden. Bei großer Streuung der Einzelwerte um das arithmetische Mittel ist dieser Merkmalswert allerdings in Bezug auf die tatsächliche Verteilung wenig aussagekräftig: er ist "ausreißerempfindlich".

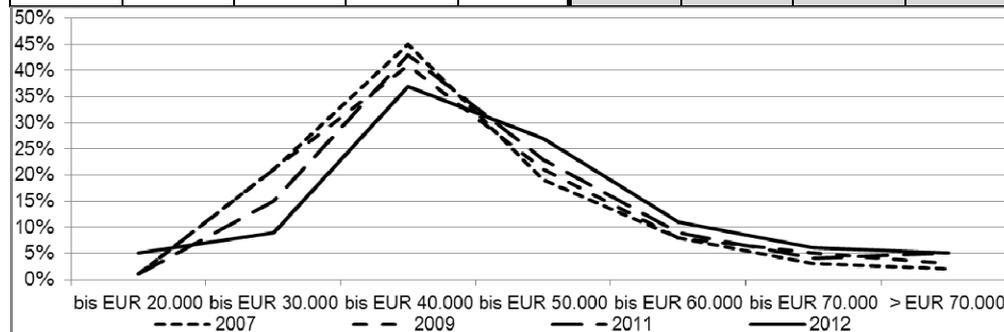
(\*\*) Der Median, auch als "Zentralwert" bezeichnet, ist der Merkmalswert, der in der Mitte einer ihrer Größe nach geordneten Reihe von Einzelwerten liegt. Der Median ist also der Wert, den jeweils die Hälfte der Befragten nicht über- und unterschreiten. Beim Median fallen eventuell auftretende Extremwerte nicht so stark ins Gewicht wie beim arithmetischen Mittel.

Im Vergleich von Mittelwert und Median ist für die Gehälter der angestellten Architektinnen und Architekten in Baden-Württemberg eine in der Statistik als "rechtsschief" bezeichnete Verteilung zu erkennen. Der Median liegt unter dem Mittelwert. Einzelne sehr hohe oder wenige hohe Gehälter heben den Durchschnittswert doch recht spürbar an. Die Mehrzahl der Gehälter liegt aber noch unter diesem Durchschnittswert.

## Verteilung der Bruttojahresgehälter 2012 nach Gehaltsclustern und Arbeitgeber

### Tätigkeitsgruppen A und B / alle Angestellten ohne AiP/SiP

	Angestellte (ohne AiP/SiP) in Architektur-/ Planungsbüros				Angestellte aller Arbeitgeber (ohne AiP/SiP)			
	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012
bis EUR 20.000	1%	1%	1%	<b>5%</b>	1%	1%	1%	<b>3%</b>
bis EUR 30.000	21%	21%	15%	<b>9%</b>	15%	14%	10%	<b>6%</b>
bis EUR 40.000	45%	41%	43%	<b>37%</b>	34%	32%	31%	<b>26%</b>
bis EUR 50.000	19%	21%	23%	<b>27%</b>	22%	22%	23%	<b>26%</b>
bis EUR 60.000	8%	8%	9%	<b>11%</b>	16%	15%	15%	<b>17%</b>
bis EUR 70.000	3%	5%	4%	<b>6%</b>	6%	9%	10%	<b>11%</b>
> EUR 70.000	2%	3%	5%	<b>5%</b>	6%	7%	10%	<b>11%</b>
<b>Mittel</b> in Euro	39 Tsd.	40 Tsd.	42 Tsd.	<b>45 Tsd</b>	45 Tsd.	46 Tsd.	49 Tsd.	<b>51 Tsd</b>
<b>Median</b> in Euro	36 Tsd.	37 Tsd.	38 Tsd.	<b>41 Tsd</b>	40 Tsd.	41 Tsd.	43 Tsd.	<b>47 Tsd</b>



Zeitreihe der Bruttojahresgehälter für Angestellte in Architektur-/Planungsbüros (ohne AiP/SiP): die Rechtsverschiebung der Kurve zeigt die kontinuierlich positive Gehaltsentwicklung der letzten Jahre

### Architekt/in im Praktikum bzw. Stadtplaner/in im Praktikum (Tätigkeitsgruppe C)

	AiP / SiP gesamt				Tätigkeitsgruppe A + B in Architektur-/Planungsbüro			
	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012
bis EUR 20.000	12%	6%	6%	<b>29%</b>	1%	1%	1%	<b>5%</b>
bis EUR 30.000	71%	77%	66%	<b>41%</b>	21%	21%	15%	<b>9%</b>
bis EUR 40.000	13%	14%	23%	<b>27%</b>	45%	41%	43%	<b>37%</b>
bis EUR 50.000	2%	1%	2%	<b>1%</b>	19%	21%	23%	<b>27%</b>
bis EUR 60.000	1%	1%	1%	<b>1%</b>	8%	8%	9%	<b>11%</b>
bis EUR 70.000	0%	0%	1%	<b>0%</b>	3%	5%	4%	<b>6%</b>
> EUR 70.000	1%	1%	1%	<b>0%</b>	2%	3%	5%	<b>5%</b>
<b>Mittel</b> in Euro	26.500	27.500	28.200	<b>30.700</b>	39.100	40.200	42.500	<b>44.500</b>
<b>Median</b> in Euro	26.200	26.800	27.600	<b>29.900</b>	36.000	36.900	36.900	<b>40.900</b>

## 7. Weitere Untersuchung der Einkommens- und Arbeitssituation 2012 angestellter Architekten und Architektinnen in Baden-Württemberg

Neben dem Brutto-Jahresgehalt des Jahres 2012 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, Erfolgsprämien, Sonstiges
- Gehaltsanpassung
- Schriftlicher Arbeitsvertrag und Befristung
- Nebentätigkeitserlaubnis
- wöchentliche Arbeitszeit
- Leistung und Abgeltung von Überstunden
- Jahresurlaub
- Altersvorsorge
- berufliche Fortbildung.



In der Auswertung dieses Teils konnten die Antworten von bis zu 1774 Kammermitgliedern berücksichtigt werden. Die Ergebnisse für diese Teilaspekte sind getrennt für die **Tätigkeitsgruppen A und B sowie die Tätigkeitsgruppe C = AiP/SiP der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros** aufgeführt. Die Zahl der AiP/SiP, die in der gewerblichen Wirtschaft bzw. im öffentlichen Dienst tätig sind, ist zu gering, als dass deren Angaben für eine differenzierte statistische Auswertung herangezogen werden könnten.

Angegeben ist der Prozentanteil der jeweils zur Frage antwortenden Umfrageteilnehmer, bei Arbeitszeit, Anzahl der geleisteten wöchentlichen Überstunden und den Urlaubstagen zusätzlich der jeweilige Durchschnittswert für die positiven Antworten. Zum Vergleich sind außerdem die Werte aus den drei vorausgegangenen Umfragen 2012, 2010 und 2008 zur Einkommens- und Beschäftigungssituation 2011, 2009 und 2007 aufgeführt. Dies ermöglicht eine Beurteilung der Entwicklung über die Jahre.

Im Einzelfall sich ergebende Prozentsummen ungleich 100% beruhen auf Rundungsfehlern.

Ausgewertet sind die Angaben von Angestellten, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Bei den AiP/SiP ist dies jedoch auch die Regel; lediglich 6% arbeiteten in einer Teilzeitanstellung. Bei den übrigen Angestellten in freien Architektur- und Planungsbüros haben tatsächlich 80% der Befragten eine Vollzeitbeschäftigung. Damit liegt der Anteil für Teilzeittätigkeit wieder auf dem Niveau der Jahre 2010 und 2008; lediglich die Umfrage 2012 wies hier einen deutlich geringeren Wert aus. Unter allen Arbeitgebern finden sich in den Architektur- und Planungsbüros die meisten Teilzeitanstellungen; im öffentlichen Dienst sind es 14% und in der gewerblichen Wirtschaft nur 12%.

In den Kommentaren zu den ausgewiesenen Werten für die Architektur- und Planungsbüros werden im Übrigen gegebenenfalls auch Vergleiche zu den Angestellten der anderen Arbeitgeber gezogen.

## Welche Leistungen sind im Gesamt-Bruttojahresgehalt 2012 enthalten?

Zusätzliche Geldleistungen	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros							
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007			Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007		
<b>13. Gehalt</b>								
<b>Ja</b>	<b>11%</b>	12%	11%	13%	<b>17%</b>	18%	19%	20%
Nein	89%	88%	89%	87%	83%	82%	81%	80%
<b>Weihnachtsgeld</b>								
<b>Ja</b>	<b>24%</b>	20%	15%	16%	<b>28%</b>	27%	23%	27%
Nein	76%	80%	85%	84%	72%	73%	77%	73%
<b>Urlaubsgeld</b>								
<b>Ja</b>	<b>6%</b>	8%	5%	2%	<b>10%</b>	12%	7%	8%
Nein	94%	92%	95%	98%	90%	88%	93%	92%
<b>vermögenswirksame Leistungen</b>								
<b>Ja</b>	<b>8%</b>	7%	11%	9%	<b>18%</b>	15%	15%	18%
Nein	92%	93%	89%	91%	82%	85%	85%	82%
<b>Geldwerter Vorteil / Erfolgsprämien / Sonstiges*)</b>								
<b>Ja</b>	<b>13%</b>	9%	7%	9%	<b>20%</b>	17%	13%	20%
Nein	87%	91%	93%	91%	80%	93%	87%	80%
<b>zusätzliche Geldleistungen insgesamt</b>								
<b>Ja</b>	<b>45%</b>	42%	39%	40%	<b>59%</b>	56%	52%	61%
Durchschnittliche Höhe (Euro)	1.444	**)	1.540	1.500	3.874	*)	3.490	3.800
Nein	55%	58%	61%	60%	41%	44%	48%	39%

\*) Bei der aktuellen Umfrage wurden die bisher getrennt abgefragten Erfolgsprämien und geldwerten Vorteile zusammengefasst.

\*\*) Für 2011 war aufgrund der doch relativ geringen Bedeutung zusätzlicher Geldleistungen die Höhe der einzelnen Leistungen nicht mehr im Detail abgefragt worden, um den Umfang der Befragung nicht noch weiter auszudehnen.

Im Vergleich zu den Vorbefragungen lässt die Umfrage 2013 wieder keine wesentlichen, statistisch signifikanten Veränderungen bei den zusätzlichen Geldleistungen erkennen. Wenig überraschend schneiden dabei die AiP/SiP immer noch etwas schlechter ab als die sonstigen Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros. Während die Leistungen zum Jahresende – 13. Gehalt / Weihnachtsgeld – wenigstens noch eine gewisse Relevanz haben, spielen vermögenswirksame Leistungen und insbesondere Urlaubsgeld praktisch kaum eine Rolle. Auch die derzeit gute konjunkturelle Lage in den Büros schlägt sich nicht signifikant in Erfolgsprämien oder sonstigen Vergütungen der Angestellten nieder.

Zusätzliche Geldleistungen als Leistungsvergütung und Motivationsanreiz sind in Architektur- und Planungsbüros nach wie vor eher unüblich. Anders ist dies im öffentlichen Dienst und in der gewerblichen Wirtschaft, bedingt auch durch tarifliche Regelungen: nur noch lediglich 5% der im öffentlichen Dienst Beschäftigten und 10% derer in der gewerblichen Wirtschaft erhielten 2012 keine zusätzlichen Geldleistungen. Bei im Schnitt mehr als zwei zusätzlichen Geldleistungen bekamen die Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft im Mittel doppelt so hohe Zusatzvergütungen wie die Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros.



Wird das Gehalt angepasst?	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros							
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007			
Nein, gar nicht	31%	30%	39%	38%	25%	20%	28%	24%
<b>Ja, unregelmäßig</b>	<b>52%</b>	56%	53%	53%	<b>61%</b>	66%	64%	67%
<b>Ja, regelmäßig</b>	<b>17%</b>	13%	8%	9%	<b>14%</b>	14%	9%	9%
<b>Anpassung orientiert sich an ...</b>								
Tarifvertrag*)	28%	13%	*)	*)	2%	8%	59%	40%
Lebenshaltungsindex*)	3%	4%	*)	*)	9%	8%	41%	60%
Sonstiges*)	69%	83%	*)	*)	89%	84%	*)	*)

\*) erst mit der Umfrage 2012 wurden die Antwortoptionen weiter spezifiziert.

\*\*) nicht erfasst bzw. keine statistisch auswertbaren Fallzahlen



Auch bei der vereinbarten Gehaltsanpassung zeigt die aktuelle Gehaltsumfrage keine signifikanten Veränderungen: eine regelmäßige Gehaltsanpassung in freien Architektur- und Planungsbüros ist nach wie vor – trotz leichter Verbesserung – die Ausnahme. Immer noch jeder dritte AiP/SiP und jeder vierte sonstige Angestellte kennt keinerlei Regelungen zur Gehaltsentwicklung. Bei der Mehrzahl der Befragten wird das Gehalt unregelmäßig angepasst. Der Lebenshaltungsindex, aber auch Tarifverträge spielen dabei kaum eine Rolle, sondern sonstige Faktoren bzw. die individuelle Verhandlung. Ganz anders bei Angestellten der anderen Arbeitgeber: zwei Drittel (65%) der Angestellten im öffentlichen Dienst und immerhin noch fast die Hälfte (45%) der in der gewerblichen Wirtschaft Angestellten kennen eine regelmäßige Gehaltsanpassung. Diese richtet sich überwiegend – im öffentlichen Dienst zu 97%, bei gewerblichen Arbeitgebern bei 66% – nach Tarifverträgen.

Schriftlicher Arbeitsvertrag?	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros							
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007			
<b>Ja</b>	<b>90%</b>	90%	87%	85%	<b>89%</b>	90%	88%	85%
Nein	10%	10%	13%	15%	11%	10%	12%	15%
<b>Befristeter Arbeitsvertrag?</b>								
<b>Nein</b>	<b>78%</b>	77%	71%	70%	<b>94%</b>	93%	93%	94%
Ja	22%	23%	29%	30%	6%	7%	7%	6%

Unverändert auch das Bild bei den Arbeitsverträgen: dass ein solcher schriftlich vorliegt, ist inzwischen die Regel. Auch hinsichtlich der Befristung bestätigen sich die Werte der Voruntersuchungen. Die Anstellungen sind (weit) überwiegend unbefristet. Lediglich bei den AiP/SiP ist knapp ein Viertel der Arbeitsverträge befristet, was wohl darauf zurückzuführen ist, dass Bewerbung bzw. Einstellung konkret für die Zeit der ersten berufspraktischen Tätigkeit erfolgen. Die Tendenz hin zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bleibt jedoch.

Ist berufstypische Nebentätigkeit erlaubt?	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros							
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007			
Ja	10%	12%	14%	14%	13%	13%	18%	17%
Ja, nach Genehmigung	66%	57%	60%	57%	63%	64%	59%	59%
Nein	24%	31%	26%	29%	24%	23%	23%	24%

<b>Vereinbarte Wochenarbeitszeit (ohne Überstunden) bei Vollzeitfähigkeit</b>	<b>Angestellte in Architektur- und Planungsbüros</b>			
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007	Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007
bis 40 Stunden	6%	2%   2%   2%	4%	4%   3%   4%
40 Stunden	80%	85%   82%   85%	82%	82%   84%   84%
mehr als 40 Stunden	14%	13%   16%   13%	15%	14%   13%   12%
<b>Durchschnittliche Wochenarbeitszeit</b>	<b>40 Stunden</b>	40   41 h   40 h	<b>40 Stunden</b>	41   40 h   40 h

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 40 Stunden für eine Vollzeitbeschäftigung, Abweichungen bewegen sich im Dezimalbereich und lassen sich nicht als Änderungstendenz interpretieren. Ein statistisch relevanter Unterschied zwischen AiP/SiP und Beschäftigten der beiden anderen Tätigkeitsgruppen in Architektur- und Planungsbüros ist nicht festzustellen. Auch gegenüber den Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst ist keine wesentliche Abweichung festzustellen, auch wenn letztere – aufgrund tariflicher Regelungen – im Schnitt gerundet knapp eine Stunde weniger arbeiten müssen.



<b>Überstunden</b>	<b>Angestellte in Architektur- und Planungsbüros</b>			
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007	Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007
<b>Werden Überstunden geleistet?</b>				
Nein	11%	8%   10%   8%	11%	8%   7%   8%
<b>Ja</b>	<b>89%</b>	92%   90%   92%	<b>89%</b>	92%   93%   92%
<b>Wenn ja, wie viel pro Woche?</b>				
weniger als 2	5%	5%   4%   4%	5%	2%   1%   2%
2 bis unter 5	44%	36%   37%   33%	36%	30%   35%   31%
5 bis unter 10	41%	43%   41%   43%	43%	46%   44%   45%
mehr als 10	10%	17%   18%   20%	15%	22%   20%   22%
<b>Durchschnittliche Zahl / Woche</b>	<b>5 Stunden</b>	6 h   6 h   6 h	<b>6 Stunden</b>	7h   6 h   6 h
<b>Vergütung / Abgeltung?</b>				
Nein	39%	39%   51%   52%	45%	41%   44%   45%
<b>Ja, durch Auszahlung*)</b>	<b>4%</b>	1%   7%   10%	<b>5%</b>	5%   10%   11%
<b>Ja, durch Freizeitausgleich*)</b>	<b>37%</b>	45%   42%   38%	<b>38%</b>	33   45%   44%
<b>Ja, durch beides*)</b>	<b>20%</b>	16%   *)   *)	<b>22%</b>	21%   *)   *)

\*) Erst mit der Umfrage 2012 wurden die Antwortoptionen weiter spezifiziert.

Trotz der guten konjunkturellen Lage bei den Architekturbüros und deren Klagen, wie schwierig es sei, fachlich adäquates Personal für Stellenbesetzungen zu finden, stellte sich für das Jahr 2012 die Überstundensituation eher etwas entspannter dar, auch wenn das Ableisten von Überstunden nach wie vor praktisch zur Regel gehört. Dabei unterscheiden sich die Anforderungen der verschiedenen Arbeitgeber kaum – selbst im öffentlichen Dienst erbringen noch 82% der Angestellten Überstunden und zwar auch durchschnittlich 5 pro Woche. In der gewerblichen Wirtschaft sind sowohl der Anteil mit 92% und als auch die Anzahl mit 7 erwartungsgemäß am höchsten.

Die Tendenz, Überstunden zunehmend auszugleichen bzw. abzugelten scheint sich nicht fortzusetzen. Weiterhin geben rund zwei Fünftel der Befragten an, dass sie Überstunden ohne Ausgleich oder separate Vergütung erbringen. Nicht überraschend ist dieser Anteil in der gewerblichen Wirtschaft mit 55% höher und im öffentlichen Dienst mit 15% deutlich niedriger.

Jahresurlaub: Zahl der Urlaubstage?	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros				
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007
bis zu 20 Tage	2%	5%   3%   9%		3%	6%   3%   3%
21 bis 25 Tage	51%	54%   56%   52%		31%	35%   35%   33%
26 bis 30 Tage	46%	41%   41%   38%		65%	58%   61%   62%
Mehr als 30 Tage	1%	1%   0%   1%		1%	1%   1%   2%
<b>Durchschnittliche Zahl</b>	<b>26 Tage</b>	25 d   25 d   25 d		<b>27 Tage</b>	26d   26 d   26 d

Bei der Zahl der gewährten Urlaubstage ist eine minimale Steigerung festzustellen, wobei AiP/SiP in den Architektur- und Planungsbüros nach wie vor knapp einen Tag weniger Urlaub erhalten als die Beschäftigten der anderen Tätigkeitsgruppen. Da aus Gleichstellungsgründen keine Altersstaffelung mehr zulässig ist, kann diese nur mit einer längeren Dauer der Bürozugehörigkeit argumentiert werden. Auch hier gilt, dass in der gewerblichen Wirtschaft mit durchschnittlich gut 29 und im öffentlichen Dienst mit 30 Urlaubstagen die Vertragsbedingungen – sicherlich auch tarifbedingt – spürbar günstiger für die Angestellten sind.



Altersvorsorge durch ...? (Mehrfachnennung möglich)	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros				
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007
Versorgungswerk	<b>92%</b>	84%   89%   89%		<b>93%</b>	88%   91%   89%
Lebensversicherung	**)	21%   28%   36%		**)	35%   44%   45%
Gesetzliche Rentenversicherung	11%	13%   13%   15%		13%	11%   14%   15%
Aktien/Fonds/Geldanlage	**)	5%   12%   18%		**)	10%   15%   20%
Betriebliche Zusatzversorgung	7%	6%   5%   2%		15%	10%   9%   9%
Immobilien	**)	4%   1%   5%		**)	13%   15%   16%
Zusatzversorgung öffentlicher Dienst*)	3%	2%   0%   0%		1%	3%   1%   0%

Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Anteile auf über 100%.

\*) In den Vorjahren inkl. sonstiger Altersversorgungsformen erfasst.

\*\*\*) Nicht mehr abgefragt.

Nach wie vor ist die Teilnahme am berufsständischen Versorgungswerk die weit überwiegende Form der Altersvorsorge – sogar noch mit etwas zunehmender Tendenz. Angesichts der Tatsache, dass die Möglichkeit der Teilnahme als einer der Gründe für die Mitgliedschaft in der Architektenkammer angeführt wird, ist dies nicht verwunderlich. Die anderen abgefragten Formen der Altersvorsorge spielen für Angestellte in Architektur- und Planungsbüros eine deutlich nachrangige Rolle. Die Anteilzahlen für Versorgungswerk und gesetzliche Rentenversicherung unterscheiden sich für Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft mit 92% bzw. 14% kaum; dort wird jedoch mit 40% eine betriebliche Zusatzversorgung in deutlich größerem Umfang in Anspruch genommen. Im öffentlichen Dienst spielt stattdessen die dortige Zusatzversorgung – mit 78% – eine gewichtigere Rolle.

## Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen in den letzten 2 Jahren

Fortbildung in den letzten 2 Jahren	Angestellte in Architektur- und Planungsbüros					
	AiP/SiP	Vorjahre 2011   2009   2007		Tätigkeits- gruppe A und B	Vorjahre 2011   2009   2007	
Nein	11%	17%   *   *		28%	30%   *   *	
<b>Ja</b>	<b>89%</b>	83%   *   *		<b>72%</b>	70%   *   *	
Dazu ...						
<b>Freistellung durch Arbeitgeber</b>						
<b>Ja</b>	<b>64%</b>	60%	67%	64%	<b>58%</b>	60%   63%   64%
<b>Anteilig</b>	<b>15%</b>	18%	8%	9%	<b>17%</b>	18%   13%   13%
Nein	20%	23%	25%	27%	25%	23%   24%   23%
<b>Kostenübernahme durch Arbeitgeber</b>						
<b>Ja</b>	<b>35%</b>	32%	38%	35%	<b>50%</b>	48%   54%   54%
<b>Anteilig</b>	<b>23%</b>	27%	16%	14%	<b>20%</b>	17%   19%   15%
Nein	41%	41%	46%	51%	30%	35%   27%   31%

\*) Aufgrund einer etwas anderen Fragestellung in den Voruntersuchungen sind die Antworten zu Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht unmittelbar vergleichbar. Für 2007 und 2009 wurde gefragt: "Haben Sie in den letzten 2 Jahren an (mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen) beruflichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?"

Nach wie vor gibt ein deutlich höherer Anteil der befragten AiP/SiP an, Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, als bei den sonstigen Angestellten. Der Anteil Letzterer, die keine Weiterbildungsteilnahme angeben, ist mit 28% zwar minimal gesunken, aber inzwischen fast dreimal so hoch wie bei den AiP/SiP. In der gewerblichen Wirtschaft mit nur 20% und im öffentlichen Dienst mit 9% ist der Anteil von Befragten ohne Fortbildungsteilnahme im Übrigen deutlich niedriger.

Die Freistellung durch den Arbeitgeber für Weiterbildungsveranstaltungen ist über die Jahre hinweg im Wesentlichen unverändert geblieben: nach wie vor muss jeder fünfte AiP/SiP und jeder vierte sonstige Angestellte in Architektur- und Planungsbüros Fortbildungen grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit besuchen. In der gewerblichen Wirtschaft mit 14% und im öffentlichen Dienst mit nur 7% sind diese Anteile deutlich niedriger.

Keine eindeutige Tendenz ist bei der Entwicklung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zu erkennen. Immer noch 41% der AiP/SiP müssen die Kosten für Fortbildung gänzlich alleine tragen, bei den sonstigen Angestellten in den Architektur- und Planungsbüros ist es noch nicht einmal jeder Dritte, für die Hälfte werden sogar die Kosten komplett übernommen. Bei den AiP/SiP ist dies nur bei jedem Dritten der Fall. Dem gegenüber erfolgt eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers aus der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst in der weit überwiegenden Zahl der Fälle: nur 4% der im öffentlichen Dienst Angestellten und nur 9% der in der gewerblichen Wirtschaft Beschäftigten bleiben bei der Fortbildung finanziell auf sich allein gestellt, 87% bzw. 84% wird sogar eine komplette Kostenübernahme gewährt.

