
Ergebnisse der berufspolitischen Befragung
der selbstständig tätigen Mitglieder der Architektenkammern der Länder
im Jahr 2019

Reiß & Hommerich · Ansprechpartnerin: Dipl.-Soz. Nicole Reiß · reiss@hommerich.de

Studiensteckbrief

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer bundesweiten Befragung, an der sich die Architektenkammern aller Länder beteiligten.

Die Befragung fand im Zeitraum vom 7. Mai bis 14. Juni 2019 als Online-Befragung statt. Eingeladen wurden die selbstständig tätigen Mitglieder aller Architektenkammern der Länder (N = 35.632).

Die Angaben von 5.509 selbstständigen Kammermitgliedern flossen nach der Datenbereinigung (z.B. um Mitglieder im Ruhestand) in die länderübergreifende Datenanalyse ein (bereinigte Rücklaufquote: 15,5%).

Da die Rücklaufquoten der einzelnen Länderkammern teils deutlich voneinander abweichen (Rücklaufquoten zwischen 26% und 10%), wurde der Datensatz nach Länderkammern gewichtet, d.h. die Fälle wurden so gewichtet, dass die einzelnen Länderkammern entsprechend ihres Anteils an allen selbstständig tätigen Kammermitgliedern im Datensatz repräsentiert sind.

Rücklauf nach Bundesland

Bundesland	Zahl der Teilnehmer	Rücklaufquote
Baden-Württemberg	854	12,5%
Bayern	686	12,0%
Berlin	664	16,6%
Brandenburg	89	16,3%
Bremen	55	16,1%
Hamburg	326	23,2%
Hessen	296	9,9%
Mecklenburg-Vorpommern	48	12,7%
Niedersachsen	451	19,1%
Nordrhein-Westfalen	1.099	20,7%
Rheinland-Pfalz	335	16,6%
Saarland	73	25,3%
Sachsen	135	10,2%
Sachsen-Anhalt	105	25,9%
Schleswig-Holstein	158	16,5%
Thüringen	135	23,5%
Gesamt	5.509	15,5%

Gewichtung der Daten

Bundesland	Anteil vor der Gewichtung	Anteil nach der Gewichtung
Baden-Württemberg	15,5%	17,0%
Bayern	12,5%	20,9%
Berlin	12,1%	8,1%
Brandenburg	1,6%	1,2%
Bremen	1,0%	0,9%
Hamburg	5,9%	3,8%
Hessen	5,4%	7,2%
Mecklenburg-Vorpommern	0,9%	0,8%
Niedersachsen	8,2%	6,7%
Nordrhein-Westfalen	19,9%	20,7%
Rheinland-Pfalz	6,1%	4,6%
Saarland	1,3%	0,6%
Sachsen	2,5%	2,6%
Sachsen-Anhalt	1,9%	0,7%
Schleswig-Holstein	2,9%	2,9%
Thüringen	2,5%	1,4%

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	6
Die Ergebnisse im Detail	21
Personalsuche	22
Büronachfolge	75
Leistungsprofile der Büros im Bereich Architektur (Hochbau)	79
Erfahrungen mit GU-Vergaben	97
Erfahrungen mit GÜ-Vergaben	117
Tätigkeit als Generalplaner	133
Modulares Bauen	150
Charakterisierung der Befragten	159

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Personalsuche: Suchende Büros und offene Stellen

Suche nach Mitarbeitern mit Projektbezug

35% der befragten Büroinhaber hatten 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen (Ø Zahl der Stellen: 2,1). Inhaber mittelgroßer (64%) und großer Büros (88%) berichten überdurchschnittlich häufig von offenen Stellen und besonders die Inhaber großer Büros von überdurchschnittlich vielen offenen Stellen (3,3).

Art der gesuchten Mitarbeiter

Mit Abstand die meisten Inhaber suchten Absolventen der Fachrichtung Architektur (78%). Deutlich seltener wurden Bauzeichner (15%), Landschaftsarchitekten (10%) und Bautechniker (6%) gesucht.

Büroinhaber suchten vor allem Personal der Fachrichtung des eigenen Büros. Architekten wurden zudem auch von Büros für Innenarchitektur sowie von Stadtplanungsbüros gesucht. Nach Bauzeichnern suchten besonders häufig Inhaber von Architektur- und Innenarchitekturbüros.

Gewünschte Berufserfahrung

Sind offene Stellen für Hochbauarchitekten zu besetzen, wird mehrheitlich (60%) nach Mitarbeitern mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung gesucht. Gleiches gilt bezogen auf offene Stellen für Bautechniker (63%) und Bauzeichner (57%). Werden Landschaftsarchitekten oder Stadtplaner gesucht, spielt eine mehr als zweijährige Berufserfahrung eine weniger bedeutende Rolle (Landschaftsarchitekten: 45% / Stadtplaner: 35%).

Erfolgreiche Besetzung offener Stellen

Nur ein Fünftel der offenen Stellen konnte ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Je größer die Einwohnerzahl des Bürostandorts, desto höher fiel diese „Erfolgsquote“ aus.

Im Schnitt vergingen von der Ausschreibung einer Stelle bis zum Arbeitsbeginn des neuen Mitarbeiters 4,5 Monate (im klein- und landstädtischen Raum \emptyset 5,8 Monate; in Millionenstädten \emptyset 3,5 Monate). Im Vorfeld für die Besetzung der Stelle kalkuliert wurden unabhängig von der Standortgröße des Büros durchschnittlich 0,8 Monate.

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

Bei rund einem Drittel der Stellen bereitete die Suche Schwierigkeiten, konnte aber letztlich erfolgreich abgeschlossen werden. Probleme waren in erster Linie eine unzureichende fachliche Qualifikation der Bewerber (56%), ein Mangel an Bewerbern (43%; vorrangig im klein- und mittelstädtischen Raum) oder fehlende berufspraktische Erfahrung der Bewerber (34%).

Unbesetzte Stellen

Nahezu die Hälfte der offenen Stellen (46%) blieb unbesetzt. Dabei handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Stellen an klein- bzw. mittelstädtischen Bürostandorten, um Stellen mit einer gewünschten Berufserfahrung von mehr als zwei Jahren sowie um offene Stellen für Bauzeichner, Bautechniker oder Ingenieure anderer Fachrichtungen.

Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an neue Mitarbeiter

Jeder zweite Büroinhaber, der im letzten Jahr offene Stellen besetzen konnte, musste Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen, insbesondere bezogen auf die Berufserfahrung der Bewerber (18%), ihre Deutschkenntnisse (6%) oder die erworbenen fachlichen Grundlagen (5%).

Sind Inhaber Kompromisse im Hinblick auf die fachliche Qualifikation eingegangen, wurden in aller Regel Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite abzustellen (79%). Dies waren vorrangig bürointerne (65%) oder bezahlte externe Fortbildungen (40%). Die genannten Maßnahmen wurden in kleinen Büros signifikant seltener eingeleitet als in großen Büros.

Anreize für neues und bestehendes Personal

78% der Büroinhaber, die im vergangenen Jahr offene Stellen zu besetzen hatten, haben besondere Anreize geschaffen, um neue Mitarbeiter zu werben. Dabei handelte es sich vor allem um flexible Arbeitszeitmodelle (58%), monetäre Anreize (46%) oder eine garantierte berufliche Weiterbildung bzw. Spezialisierung (33%).

Von Maßnahmen zur Bindung des bestehenden Personals an das Büro berichten 72% der Büroinhaber. Dies geschieht vorrangig über monetäre Anreize (55%), flexible Arbeitszeitmodelle (36%), Kostenübernahme von (34%) oder Freistellung für berufliche Fortbildungen (30%).

Je größer ein Architekturbüro ist, desto häufiger schafft es Anreize für neue oder bestehende Mitarbeiter. Es ist zu vermuten, dass es für kleine Büros deutlich schwieriger ist, solche Anreize zu schaffen als für größere.

Leistungsprofile der Büros im Bereich Architektur (Hochbau)

Häufigkeit der Bearbeitung der einzelnen Leistungsphasen

In mehr als 90% der Büros wurden 2018 Leistungen in den LPH 1 bis 8. Die LPH 9 gehört deutlich seltener zum Leistungsumfang von Architektur- und Planungsbüros: 72% der Büroinhaber geben an, ihr Büro habe im vergangenen Jahr Leistungen im Bereich der Objektbetreuung erbracht.

Üblicher Leistungsumfang von Büros im Bereich Architektur (Hochbau)

Typische Projekte des eigenen Büros i.S.v. wiederkehrenden Kombinationen von Leistungsphasen können 83% der Inhaber von Architekturbüros benennen. Die verbleibenden 17% geben an, das Büro bearbeite so unterschiedliche Projekte, dass es keinen „üblichen“ Leistungsumfang gebe.

Die meistgenannten „typischen Projekte“ umfassen

- LPH 1-8 (23%)
- LPH 1-9 (16%)
- LPH 1-4 (8%)
- LPH 1-5 (ebenfalls 8%).

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Unterauftragsvergabe für die Leistungsphasen 6 bis 8

Bearbeitung von Projekten mit Beauftragung in den LPH 6 bis 8

79% der im Bereich Architektur (Hochbau) tätigen Büroinhaber haben 2018 Projekte bearbeitet, die (auch) die Leistungsphasen 6 bis 8 umfassten.

Vergabe von Unteraufträgen für die Bearbeitung der LPH 6 bis 8

Durchschnittlich wurde 2018 bei 2% der Projekte mit Beauftragung in den LPH 6, 7 und/oder 8 ein Unterauftrag für die LPH 6 und 7, bei 3% ein Unterauftrag für LPH 8 und bei 6% ein Unterauftrag für die LPH 6, 7 und 8 vergeben.

Gründe der Unterauftragsvergabe für die Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8

Eine Fremdvergabe der LPH 6, 7 und/oder 8 an ein Partnerbüro nehmen Büroinhaber vor allem dann vor, wenn die Kapazitäten des eigenen Büros durch andere Aufgaben / Projekte gebunden sind oder weil im eigenen Büro keine Mitarbeiter für ihre Bearbeitung vorhanden sind.

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe I

Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe

34% der Büroinhaber haben im vergangenen Jahr Projekte bearbeitet, die von einem Generalunternehmer umgesetzt wurden. Sie erwirtschafteten mit diesen Projekten durchschnittlich 31% ihres Büroumsatzes.

Typische Leistungsumfänge i.S.v. Kombinationen von Leistungsphasen bei Projekten mit GU-Vergabe

- vollständige Bearbeitung von LPH 1 und von Teilen der LPH 5 und 8 (11%),
- vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (10%),
- vollständige Bearbeitung der LPH 1-5 + 8 (8%),
- vollständige Bearbeitung der LPH 2-5 + 8 (8%),
- die Bearbeitung von Teilen der LPH 5 und 8 (8%).

Art der Vergabe an den Generalunternehmer

73% der Büroinhaber geben an, alle oder einige der von ihrem Büro in 2018 bearbeiteten Projekte mit GU-Vergabe seien über eine funktionale Leistungsbeschreibung an den GU vergeben worden. Bei 26% erfolgte die Leistungsbeschreibung in allen oder einigen Fällen über Leistungsverzeichnisse.

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe II

Bedeutung von Projekten mit GU-Vergabe

Bei einem Drittel der Büroinhaber, die Projekte mit GU-Vergabe bearbeiten, ist der Umsatzanteil aus dieser Art von Projekt in den letzten 5 Jahren gestiegen. Bei einem weiteren Drittel ist der Beitrag zum Gesamtumsatz unverändert und in 9% der Fälle ist er rückläufig. Die verbleibenden 23% können keine eindeutige Tendenz feststellen.

Bewertung von Projekten mit GU-Vergabe

56% der Büroinhaber, die Projekte mit GU-Vergabe bearbeiten, haben in diesem Zusammenhang positive wie auch negative Erfahrungen gemacht. 33% fällen ein positives, 11% ein negatives Urteil.

- ☺ geringerer Koordinationsaufwand
- ☺ professionelle und konzentrierte Projektabwicklung
- ☺ geringerer Aufwand bei der Bauüberwachung
- ☹ geringeres Qualitätsniveau
- ☹ geringe Möglichkeit der Einflussnahme auf die Umsetzung
- ☹ schlechte Honorierung
- ☹ starker Fokus auf Gewinnmaximierung zu Lasten der gestalterischen Qualität

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Bearbeitung von Projekten für Generalübernehmer I

Bearbeitung von Projekten für Generalübernehmer

Im Auftrag von Generalübernehmern waren 13% der Büroinhaber im letzten Jahr tätig. Diese Aufträge sorgten für durchschnittlich 24% des Büroumsatzes.

Typische Leistungsumfänge i.S.v. Kombinationen von Leistungsphasen bei einer Tätigkeit für Generalübernehmer

- vollständige Bearbeitung der LPH 1 bis 5 (18%)
- vollständige Bearbeitung der LPH 5 (ebenfalls 18%)
- vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (15%)

Bedeutung von Projekten für Generalübernehmer

36% der Büroinhaber, die Projekte für Generalübernehmer bearbeiten, geben an, der Umsatzanteil aus dieser Art von Projekt sei in den letzten 5 Jahren gestiegen. Bei 38% hat sich der Umsatzanteil aus Projekten für Generalübernehmer nicht verändert. Bei 6% der Büroinhaber hat er sich rückläufig entwickelt. 20% können keine eindeutige Tendenz feststellen.

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Bearbeitung von Projekten für Generalübernehmer II

Bewertung von Projekten für Generalübernehmer

49% der Büroinhaber, die (u.a.) für Generalübernehmer tätig sind, nennen sowohl positive wie auch negative Aspekte dieser Art der Beauftragung. Durchweg positiv fällt das Urteil von 40% der Büroinhaber aus. 11% äußern sich kritisch.

- ☺ professionelle und konzentrierte Projektabwicklung
- ☺ gute und pünktliche Honorierung der Leistung
- ☺ faire und kooperative Zusammenarbeit
- ☺ geringerer Koordinationsaufwand
- ☺ begrenzte Haftungsrisiken für das eigene Büro
- ☺ bei wiederholter Zusammenarbeit: sichere Einnahmequelle

- ☹ schlechte Honorierung und Zahlungsmoral
- ☹ Maximierung des Gewinns erhält höheren Stellenwert als die gestalterische Qualität des Gebäudes
- ☹ direkter Kontakt zum Bauherrn (und damit dessen unabhängige Beratung) fällt weg
- ☹ Kommunikation mit dem GÜ häufig schwierig

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Tätigkeit als Generalplaner I

Bearbeitung von Projekten als Generalplaner

17% der Büroinhaber waren mit ihrem Büro (auch) als Generalplaner tätig und erzielten 2018 mit dieser Tätigkeit im Schnitt 29% des Büroumsatzes.

Bedeutung der Tätigkeit als Generalplaner

39% der (auch) als Generalplaner tätigen Büroinhaber stellen für die vergangenen 5 Jahre einen Anstieg des Umsatzanteils aus generalplanerischer Tätigkeit fest. Bei 29% hat sich der Umsatzanteil nicht verändert, bei 13% ist er gesunken. Ein knappes Fünftel kann in dieser Frage keine eindeutige Entwicklungstendenz erkennen.

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Tätigkeit als Generalplaner II

Bewertung der Tätigkeit als Generalplaner

41% der (auch) generalplanerisch tätigen Büroinhaber bewerten diese Art der Tätigkeit durchweg positiv. 48% sehen sowohl positive wie auch negative Aspekte. Zu einem negativen Urteil kommen 11%.

- ☺ gesamte Planung erfolgt aus einer Hand und ist damit gut kontrollierbar
- ☺ geringerer Koordinationsaufwand
- ☺ Möglichkeit der Auswahl eines eigenen Fachplanerteams → langjährige erfolgreiche Kooperationen mit kompetenten Fachplanern

- ☹ hohes Haftungsrisiko
- ☹ hoher koordinativer Aufwand
- ☹ unzureichende Honorierung
- ☹ fehlende Fachkompetenz oder Zuverlässigkeit auf Seiten der Fachplaner

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Erfahrungen mit modularem Bauen I

Erfahrungen mit modularem Bauen

29% der Büroinhaber haben bereits Erfahrungen mit modularem Bauen gemacht. Modulares Bauen war dabei definiert als „Bauweise, bei der weitgehend standardisierte Wohnungen / Häuser mit seriell oder industriell vorgefertigten Teilen errichtet werden“. Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil der Büros, die bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens gemacht haben.

Art der Erfahrungen mit modularem Bauen

15% der Büroinhaber geben an, bereits mit modularen Elementen geplant zu haben. 14% haben modulare Elemente geplant, um anschließend mit ihnen zu bauen. 5% haben schon einmal modulare Elemente für z.B. ein ausführendes Unternehmen geplant.

Bewertung der Erfahrungen mit modularem Bauen

45% der Büroinhaber mit Erfahrungen im modularen Bauen kommen zu einem überwiegend positiven Urteil. 51% haben positive wie negative Erfahrungen gemacht. Ein überwiegend negatives Fazit ziehen 4%.

- ☺ Bauzeitverkürzungen aufgrund einheitlicher Bauteile und eingespielter Abläufe
- ☺ hohe Qualität und hohe Präzision der Bauteile
- ☺ höherer Aufwand in der Planung macht sich letztlich bezahlt
- ☺ kostengünstigere Bauweise

- ☹ zu hoher Planungsaufwand → wirtschaftlich nicht lohnend
- ☹ zu unflexibel, nicht für jedes Projekt geeignet
- ☹ Ergebnis hängt stark vom Hersteller ab → aufwändige Qualitätsprüfungen nötig
- ☹ gestalterisch nicht ansprechend

Fragestellungen / gewünschte Angebote zum Thema „Büronachfolge“

Mit dem Thema „Büronachfolge“ scheint sich die Mehrheit der Büroinhaber (noch) nicht bewusst auseinanderzusetzen zu haben: Auf die Frage nach interessierenden Fragestellungen und gewünschten Kammerangeboten zu diesem Themenkomplex machen rund 70% der Befragten keine Angabe.

Büroinhaber, die sich zu dieser Frage äußern, beschäftigt vor allem die Frage der Bürowertermittlung und der wirtschaftlichen Abwicklung einer Büroübergabe, gefolgt von rechtlichen Fragen zu Verträgen, Haftung und Gewährleistung.

Hierzu wünschen sie sich von Seiten der Kammern Informationen in Form von Seminaren, Schulungen und Workshops, in Form von Checklisten und Ablaufplänen, aber auch in Form individueller Beratungsgespräche.

Insbesondere bezogen auf die Frage nach verschiedenen Übergabemodellen wird der Wunsch nach Beispielen aus der Praxis, Erfahrungsberichten und Erfa-Gruppen geäußert.

Das am häufigsten geforderte Angebot seitens der Kammern ist eine möglichst bundesweite Nachfolgebörse, die Büroinhaber und interessierte Nachfolger zusammenbringt.

Die Ergebnisse im Detail

Personalsuche

Personalsuche: Suchende Büros und offene Stellen

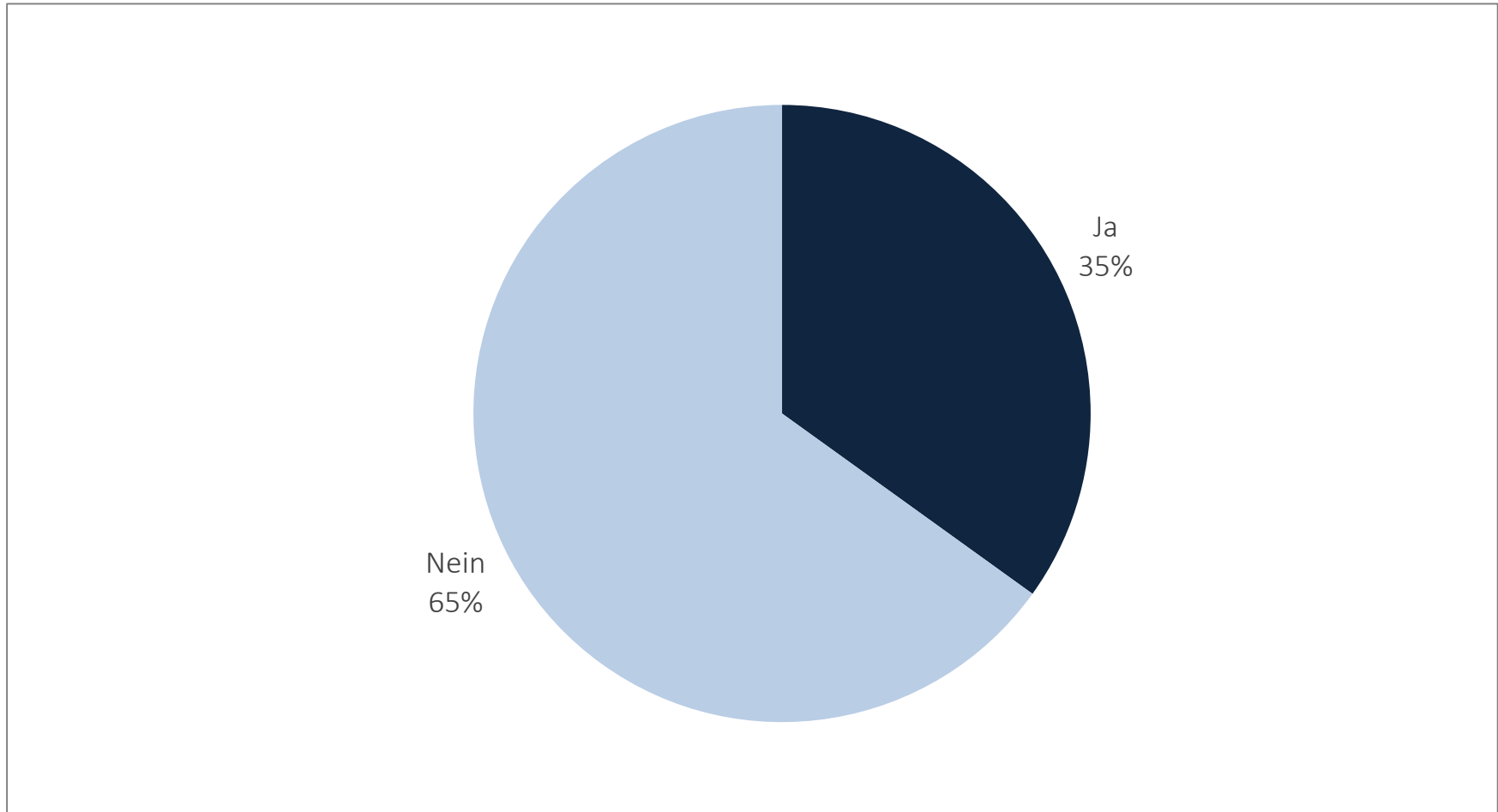
35% der befragten Büroinhaber hatten im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen.

Die Personal suchenden Büroinhaber hatten durchschnittlich zwei offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen. Bezogen auf alle Befragten entspricht dies einem Durchschnittswert von 0,7 offenen Stellen.

Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich zum einen, dass mit zunehmender Bürogröße der Anteil der Büroinhaber steigt, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten: Inhaber von Ein-Personen-Büros hatten erwartungsgemäß nur selten offene Stellen zu vergeben (3%). Inhaber von Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen suchten zu 26% nach neuen Mitarbeitern. Von den Inhabern von Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten waren 2018 fast zwei Drittel auf Personalsuche und von den Inhabern großer Büros mit 10 und mehr tätigen Personen hatten 88% offene Stellen zu vergeben.

Bei gesonderter Betrachtung nur der Befragten, die 2018 Personal suchten, zeigt sich zum anderen, dass mit zunehmender Größe der Büros auch die Zahl der offenen Stellen mit Projektbezug steigt: von durchschnittlich 1,2 bzw. 1,3 (Ein-Personen-Büros / 2 bis 4 Beschäftigte) über 1,6 (5 bis 9 Beschäftigte) auf 3,3 (10 und mehr Beschäftigte).

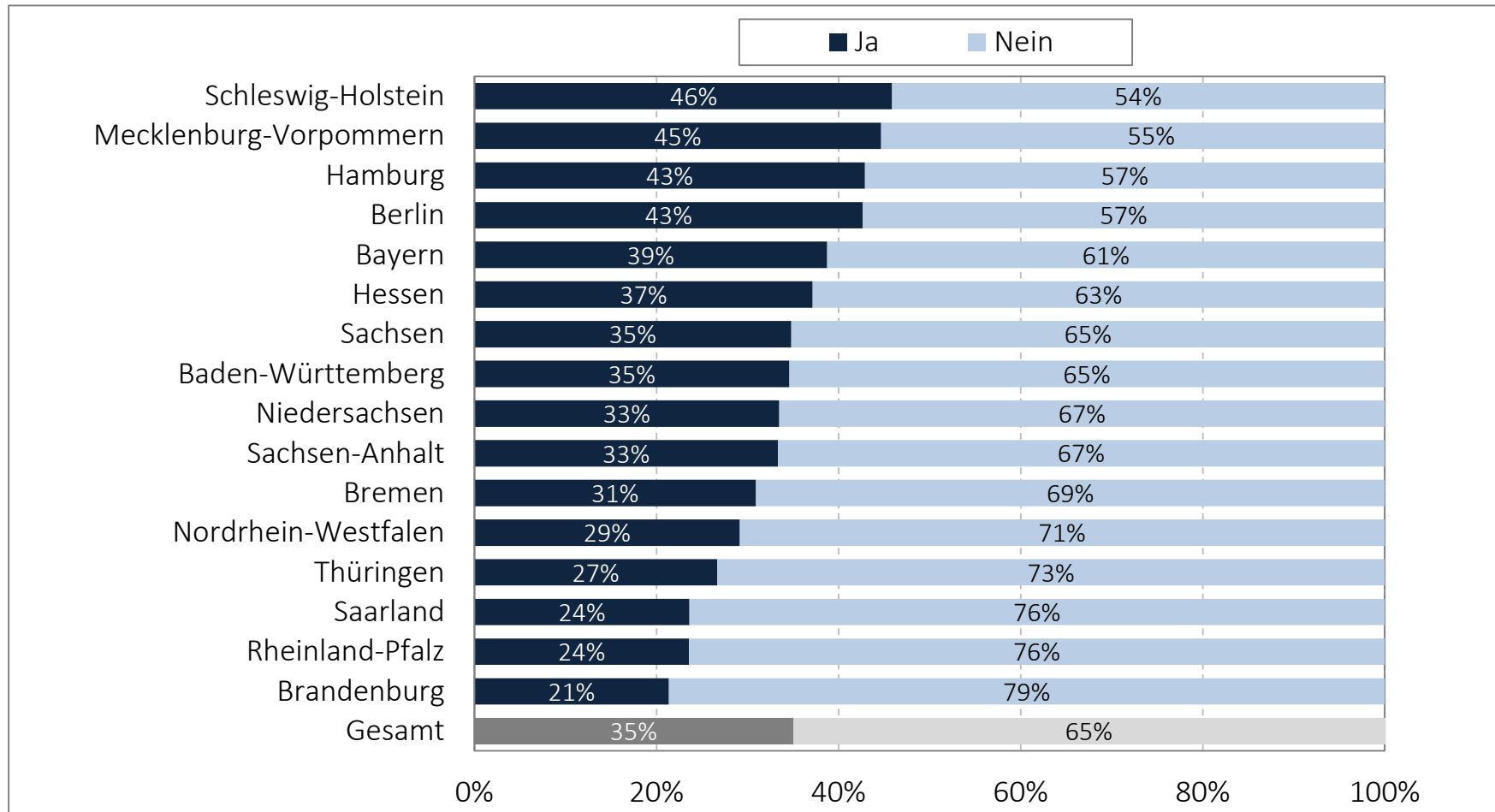
Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?

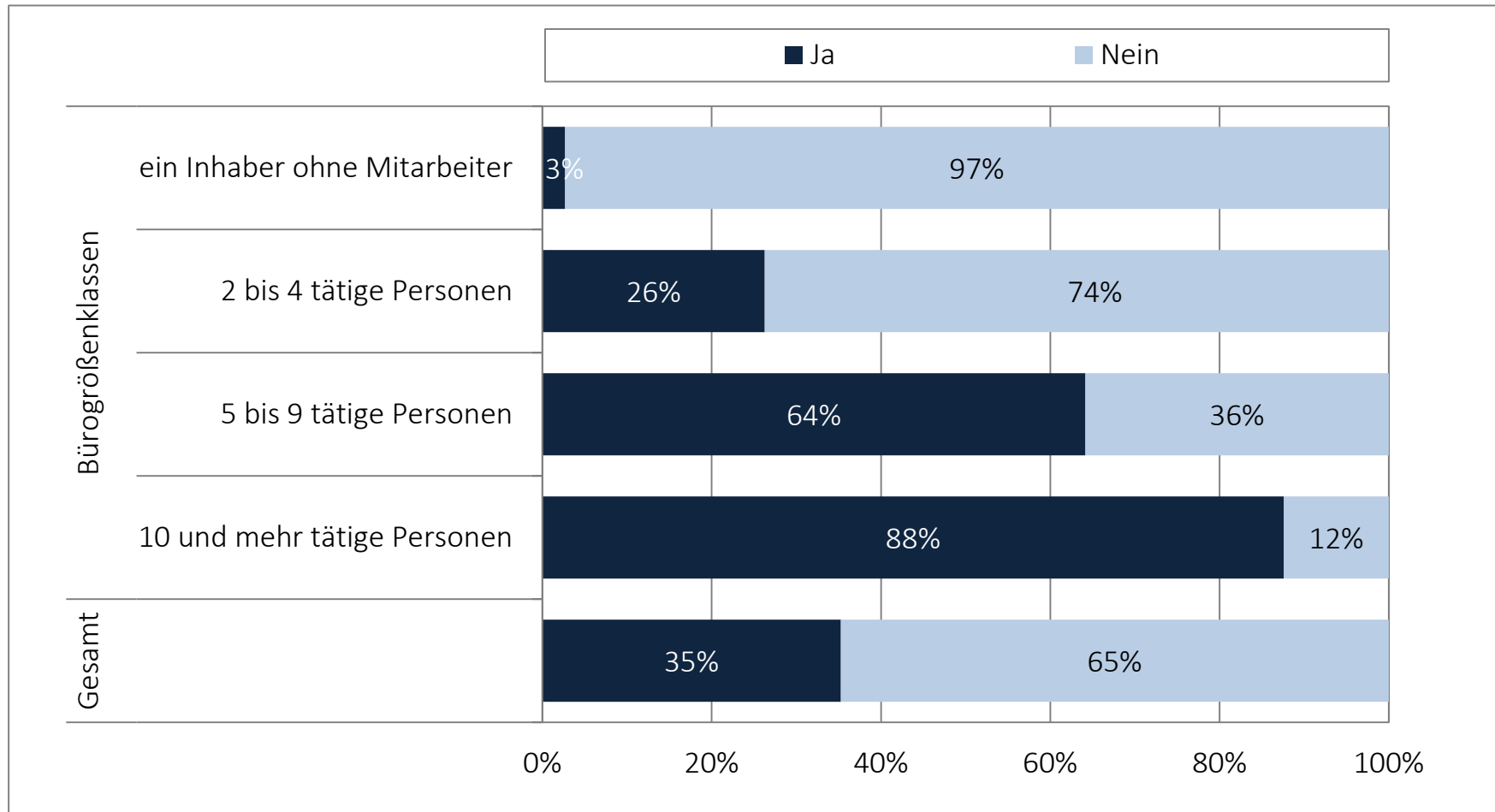
- nach Bundesland -



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

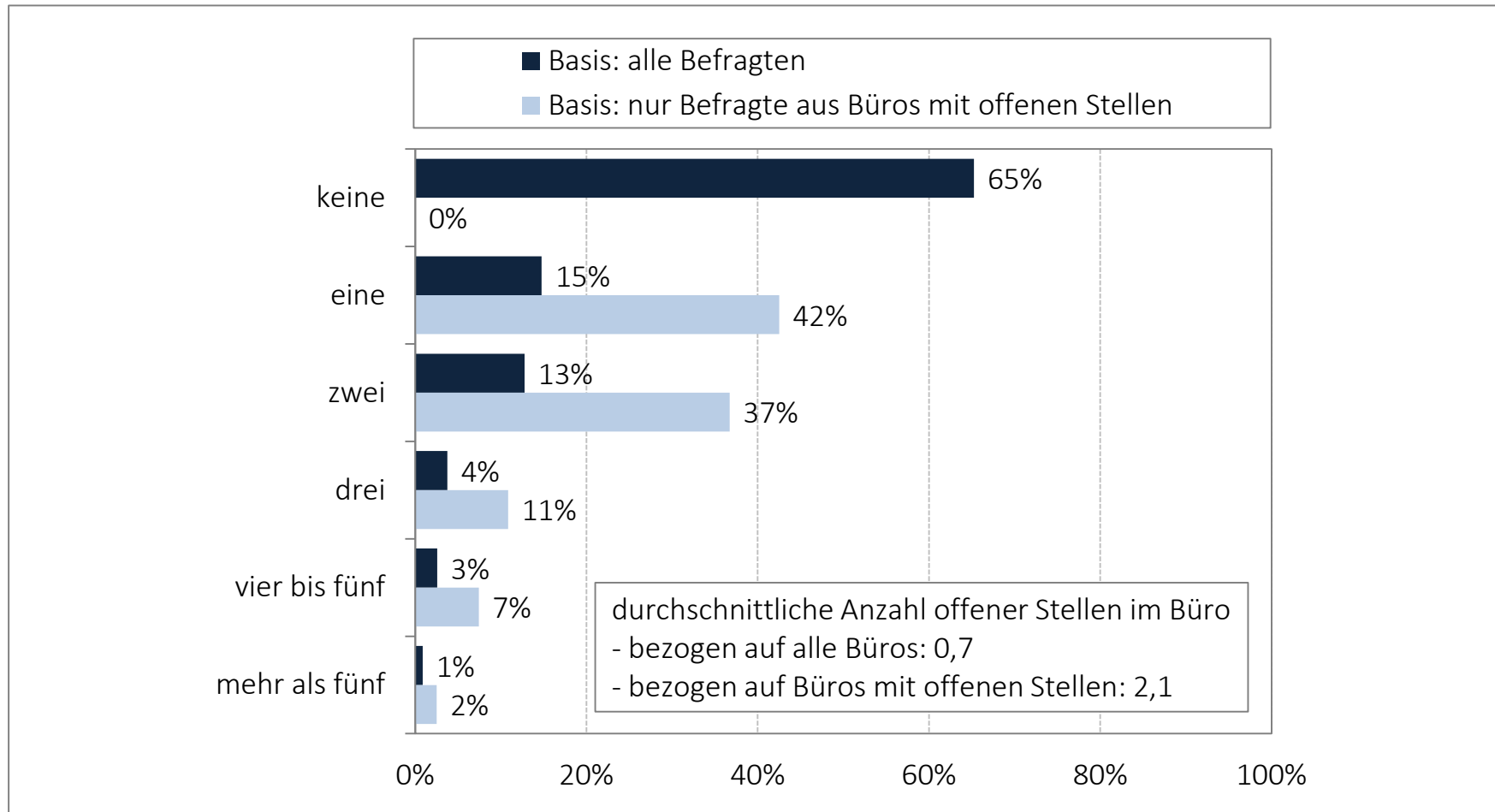
Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

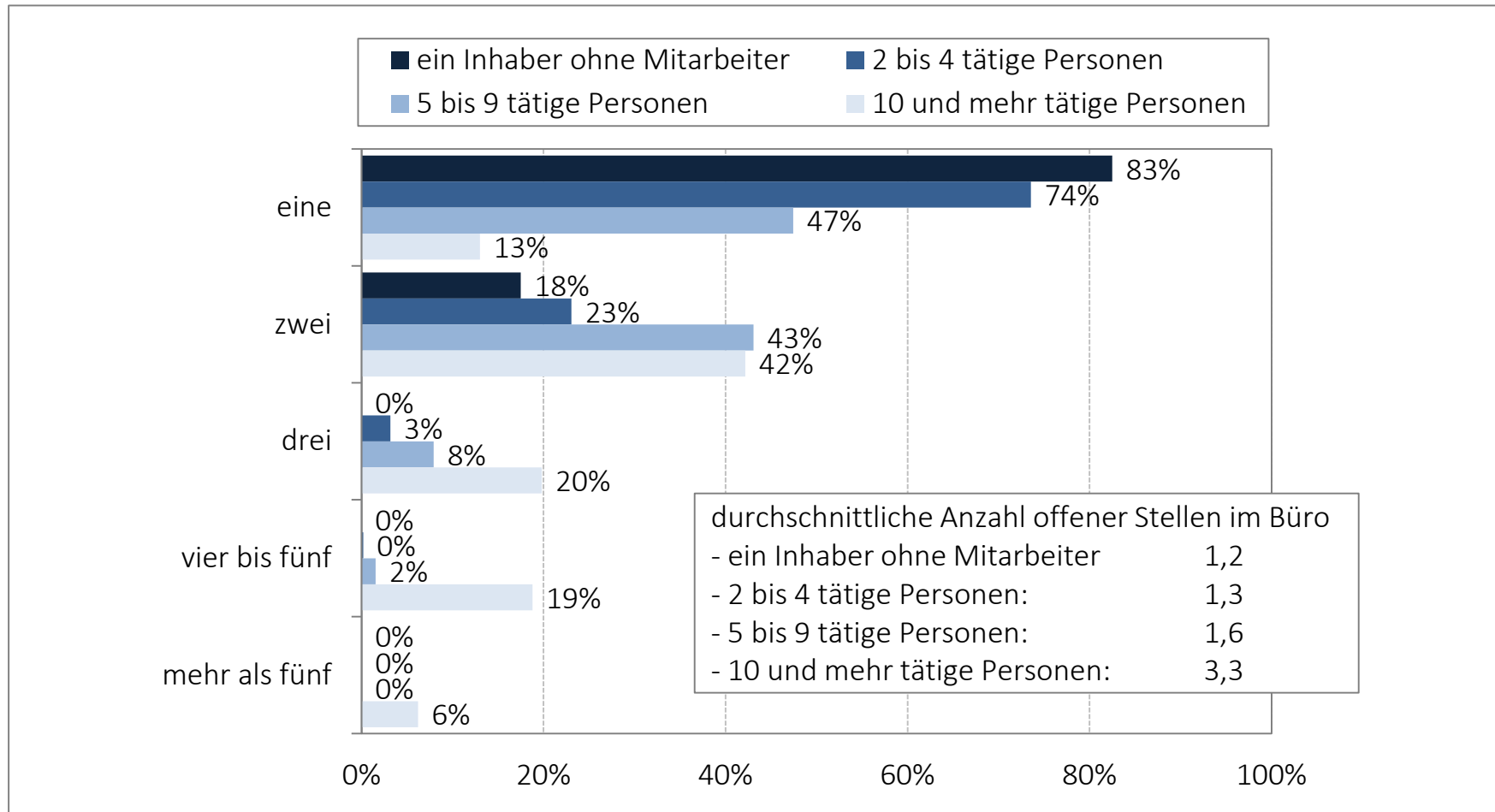
Wie viele offene Stellen mit Projektbezug waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr zu besetzen?



Basis: alle Befragten (N = 5.509) bzw. Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Wie viele offene Stellen mit Projektbezug waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr zu besetzen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Art des gesuchten Personals / Betrachtung der suchenden Büroinhaber

Mehr als drei Viertel der Büroinhaber, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten, suchten einen oder mehrere Architekten bzw. Hochschulabsolventen der Fachrichtung Architektur (78%).

Mitarbeiter mit einem anderen Ausbildungshintergrund wurden deutlich seltener gesucht. Am häufigsten genannt wurden Bauzeichner (15%), Absolventen der Fachrichtung Landschaftsarchitektur (10%) und Bautechniker (6%).

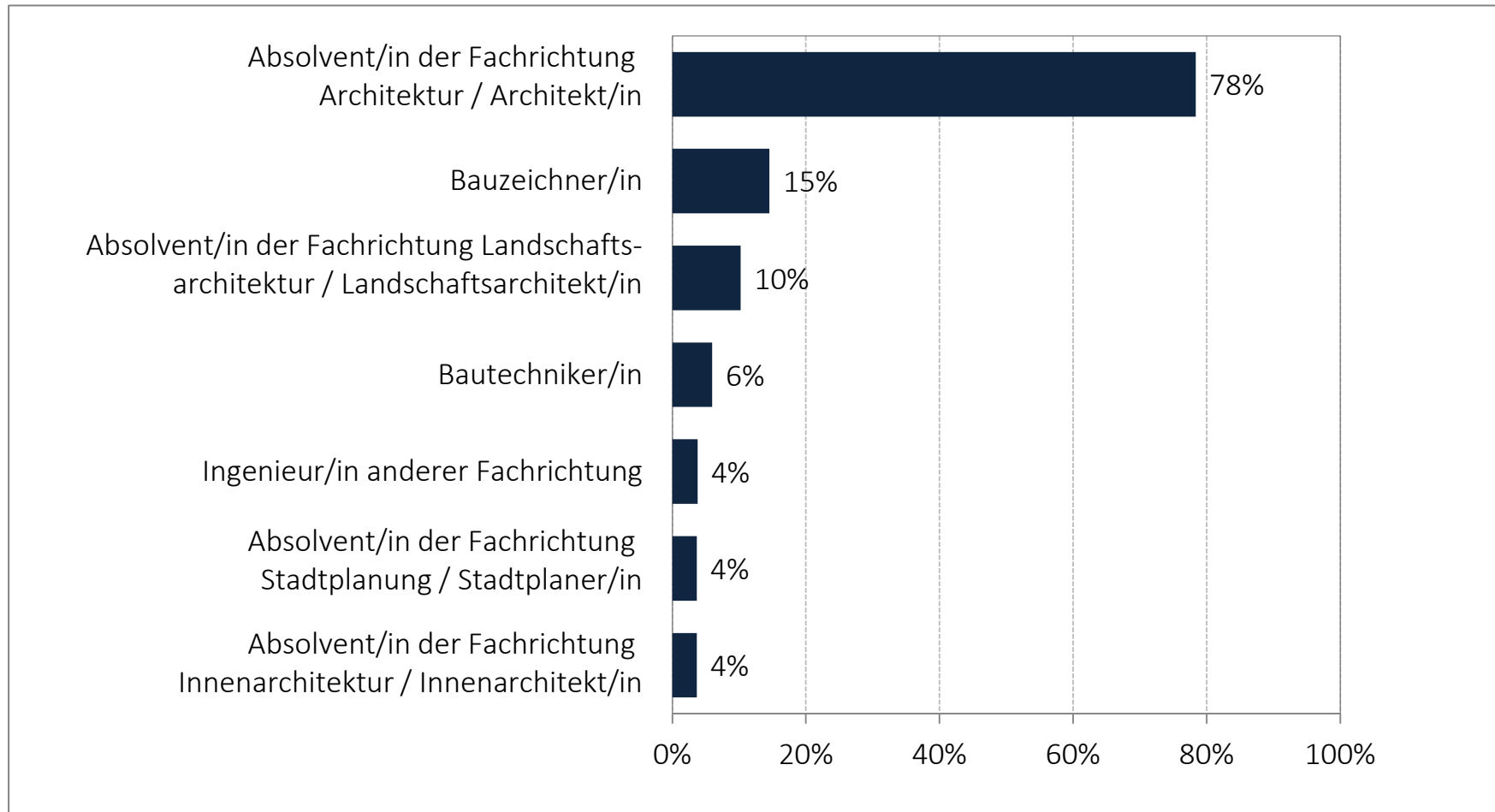
Wurden Bauzeichner oder Bautechniker gesucht, gab es in der Regel eine solche offene Stelle im Büro (93% bzw. 94%).

82% der Büroinhaber, die Absolventen der Fachrichtung Innenarchitektur suchten, hatten eine solche Stelle zu vergeben. 16% suchten nach zwei Mitarbeitern dieser Fachrichtung, 2% nach mehr als zwei.

Auch für Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung gab es in den Büros, die nach Mitarbeitern dieser Fachrichtung suchten, in den meisten Fällen eine offene Stelle (72%). 21% der Büroinhaber suchten nach zwei, 6% nach mehr als zwei Mitarbeitern mit abgeschlossenem Stadtplanungsstudium.

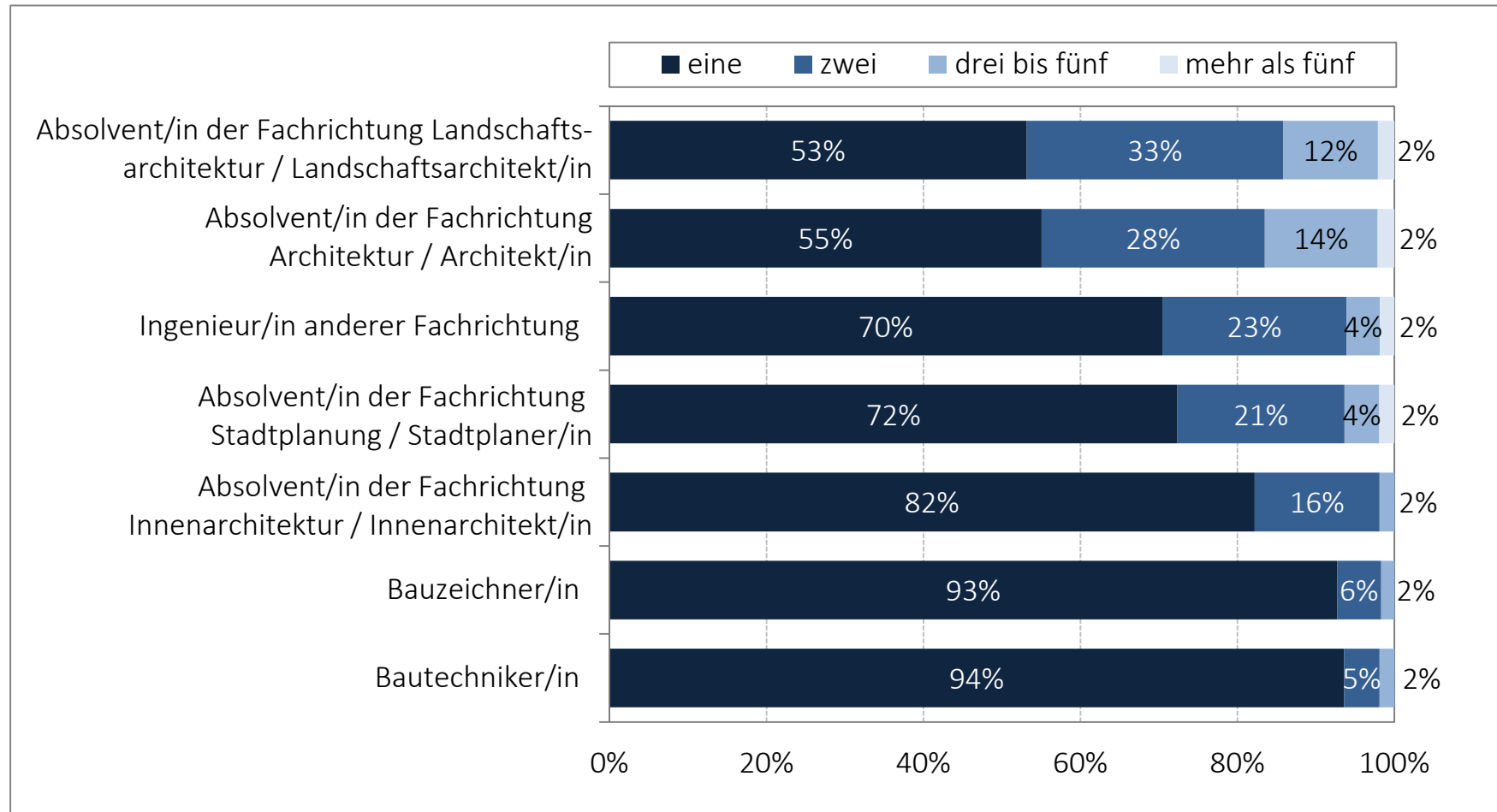
Etwas anders stellt sich die Situation bezogen auf die Fachrichtungen Architektur und Landschaftsarchitektur dar. Gab es in diesem Bereich offene Stellen, so suchte knapp die Hälfte der Büroinhaber mehr als einen Mitarbeiter dieser Fachrichtung (Architektur: 55% suchten einen, 28% zwei, 16% mehr als zwei / Landschaftsarchitektur: 53% suchten einen, 33% zwei, 14% mehr als zwei).

Welche Art von Mitarbeiter/in haben Sie gesucht?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Wie viele Mitarbeiter haben Sie gesucht?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

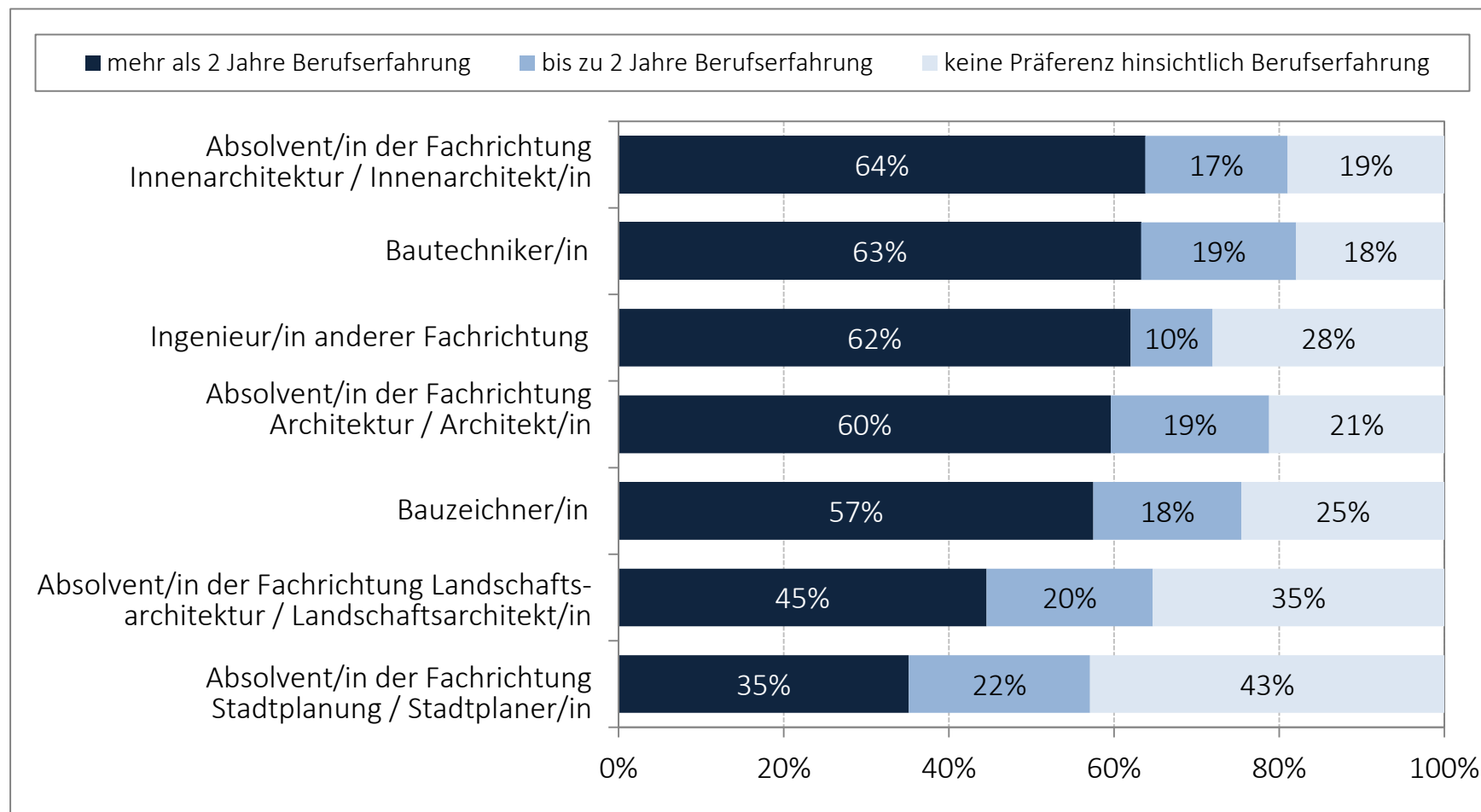
Personalsuche: Gewünschte Berufserfahrung des gesuchten Personals

Sind offene Stellen für Innenarchitekten und Hochbauarchitekten zu besetzen, wird mehrheitlich (64% bzw. 60%) nach Mitarbeitern mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung gesucht.

Gleiches gilt bezogen auf offene Stellen für Bautechniker (63%), Bauzeichner (57%) und Ingenieure, die nicht den Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung zuzurechnen sind (62%).

Werden Landschaftsarchitekten oder Stadtplaner gesucht, spielt die Berufserfahrung eine weniger bedeutende Rolle: Bei 45% der offenen Stellen für Landschaftsarchitekten und 35% der Ausschreibungen für Stadtplaner sollten die Bewerber über mehr als 2 Jahre Berufserfahrung verfügen.

Gewünschte Dauer der Berufserfahrung des gesuchten Mitarbeiters / der gesuchten Mitarbeiterin nach Art der offenen Stelle



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Personalsuche: Ergebnis der Personalsuche

Ein Fünftel der offenen Stellen konnte ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Bei rund einem Drittel der Stellen bereitete die Suche Schwierigkeiten, konnte aber letztlich erfolgreich abgeschlossen werden. Nahezu die Hälfte der offenen Stellen (46%) blieb demgegenüber unbesetzt.

Inhaber großer Büros mit 10 oder mehr tätigen Personen berichten häufiger als ihre Kollegen aus kleineren Büros von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, geben aber seltener an, dass in ihrem Büro Stellen unbesetzt blieben. Offenbar gelingt es in großen Büros häufiger, eine schwierige Personalsuche letztlich doch noch erfolgreich abzuschließen, während kleinere Büros die Suche häufiger erfolglos beenden.

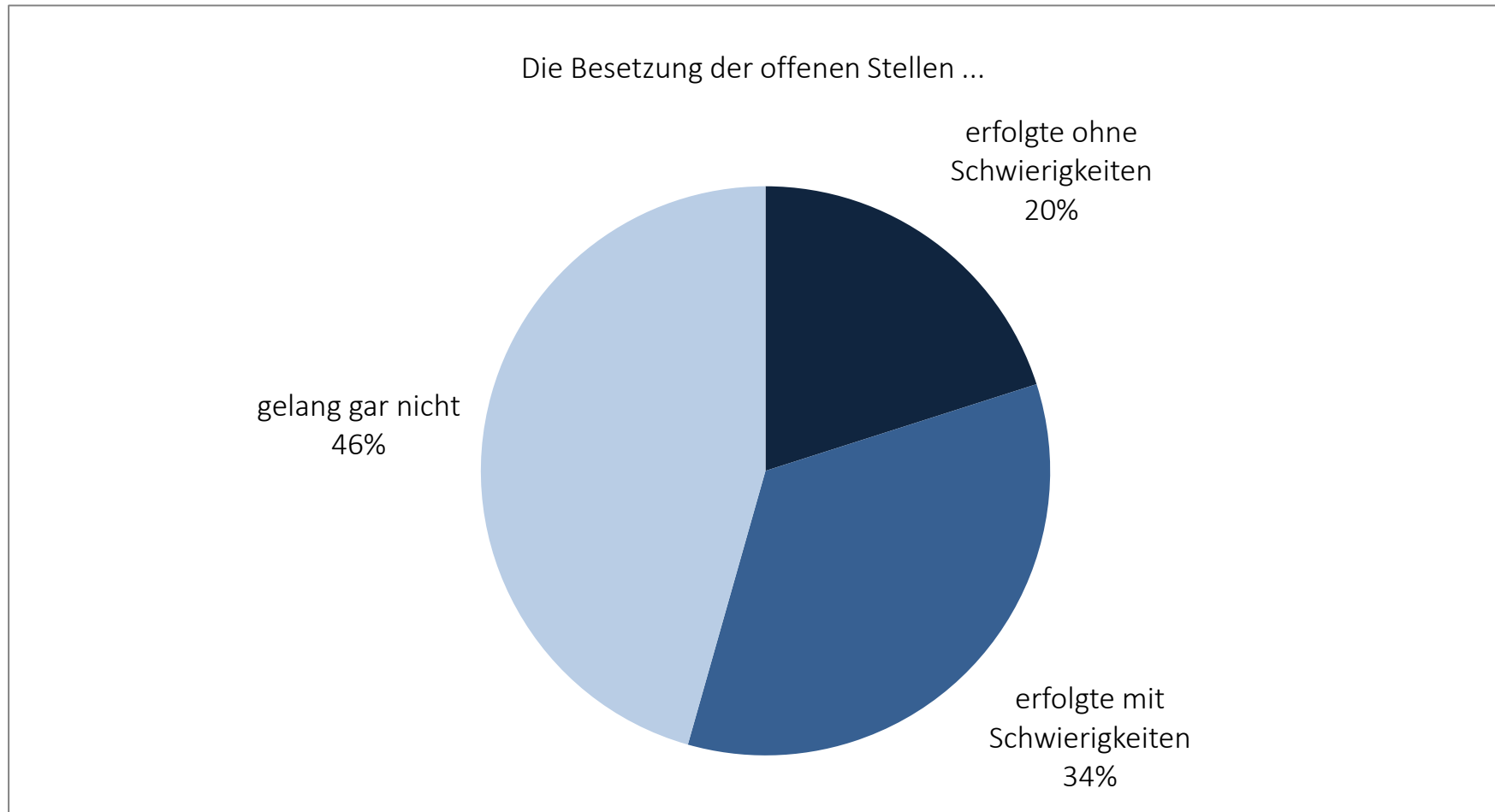
Mit zunehmender Größe des Bürostandorts steigt der Anteil der Stellen, die ohne Schwierigkeiten besetzt werden konnten. Je kleiner der Bürostandort, desto häufiger berichten Büroinhaber von einer erfolglosen Personalsuche.

Differenziert nach Art der zu besetzenden Stelle zeigt sich, dass offene Stellen für Bauzeichner, Bautechniker und Ingenieure anderer Fachrichtungen mehrheitlich nicht besetzt werden konnten. Unbesetzt blieben zudem 47% der offenen Stellen für Absolventen der Fachrichtung Architektur, jeweils 42% der offenen Stellen für Absolventen der Fachrichtungen Innenarchitektur und Landschaftsarchitektur sowie 41% der Stellen für Absolventen eines Stadtplanungsstudiums.

Differenziert nach gewünschter Dauer der Berufserfahrung der Bewerber wird deutlich, dass Stellen mit einer gewünschten Berufserfahrung von mehr als zwei Jahren überdurchschnittlich häufig unbesetzt blieben.

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

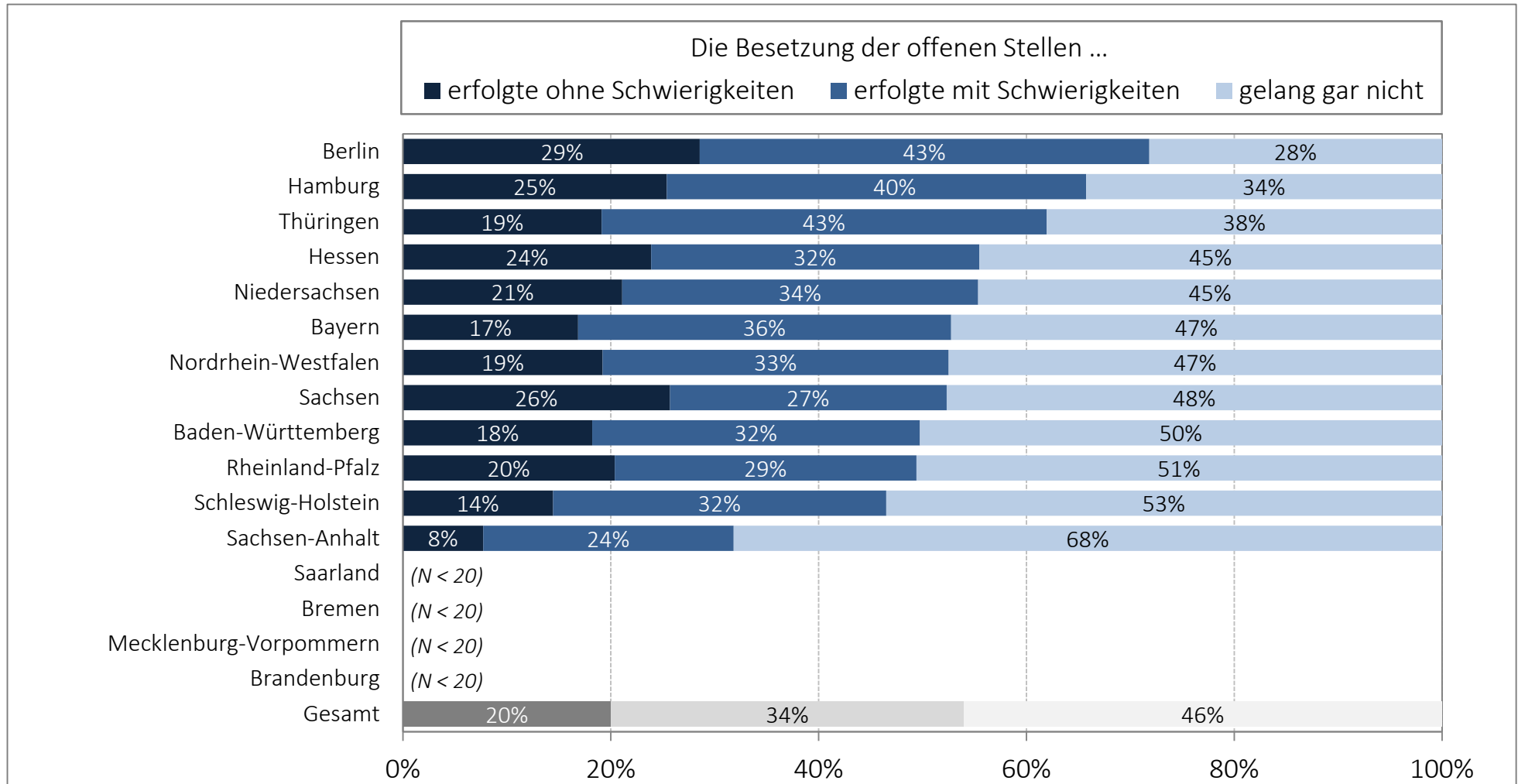
- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

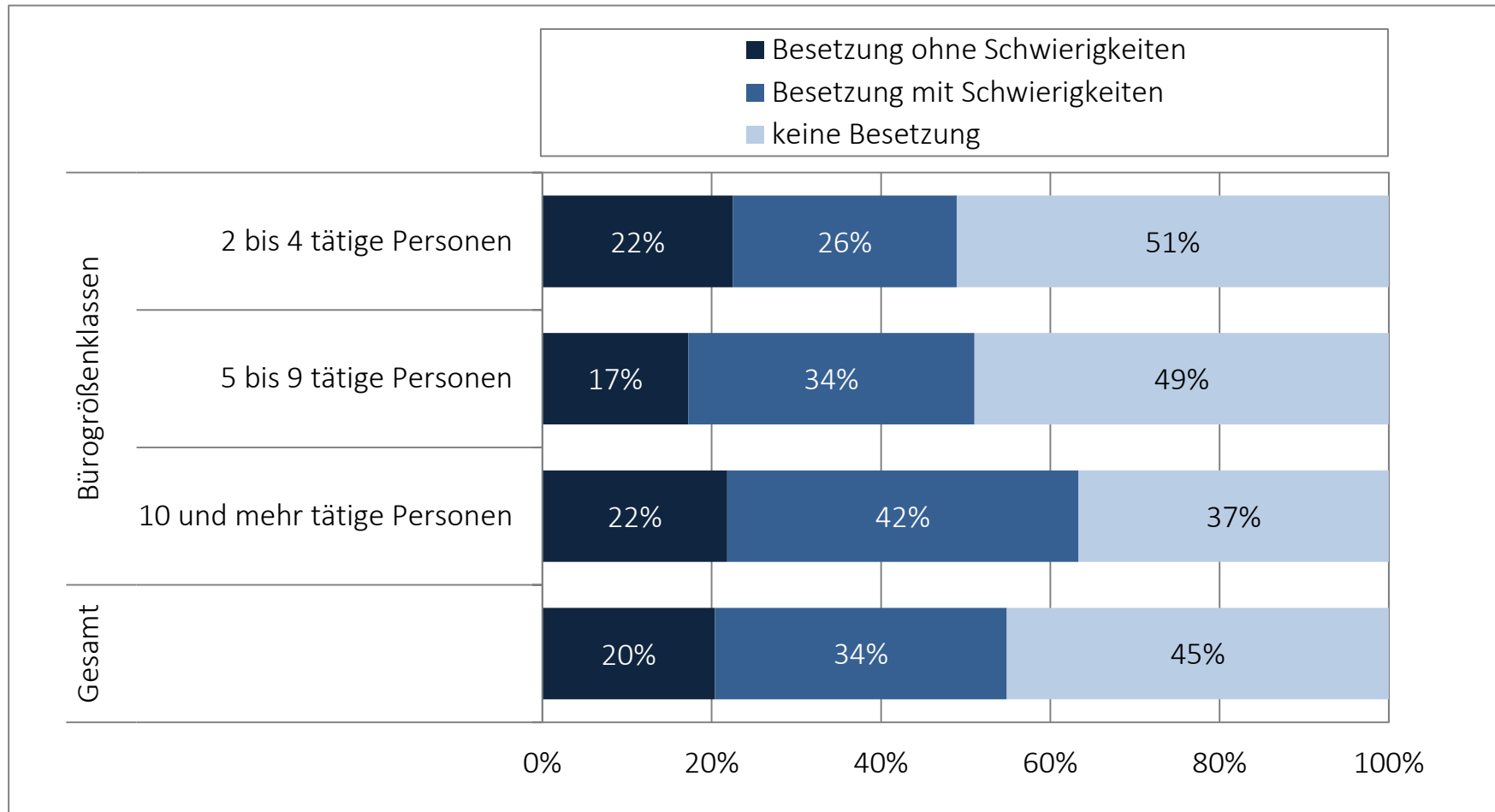
Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach Bundesland

- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

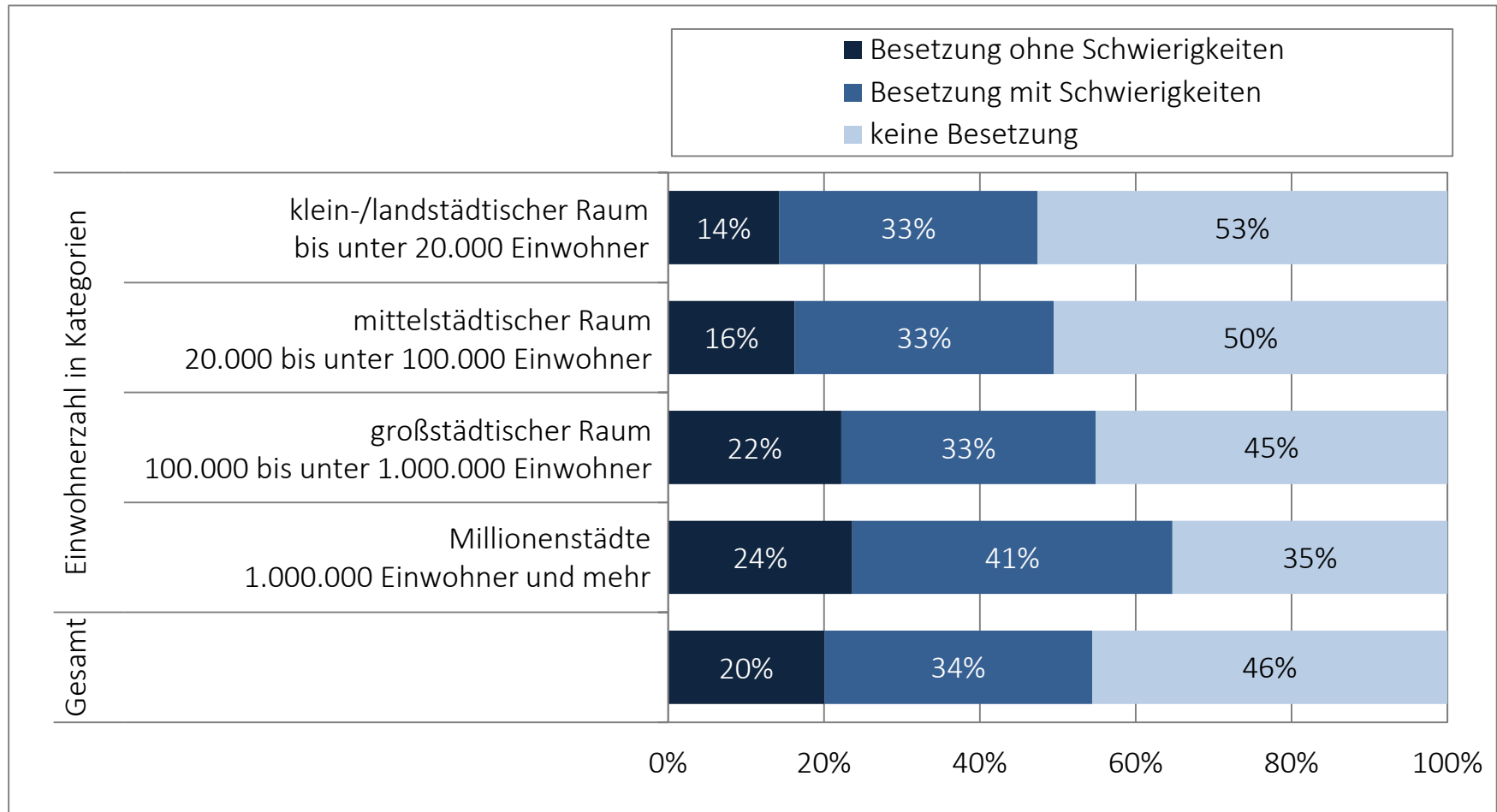
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

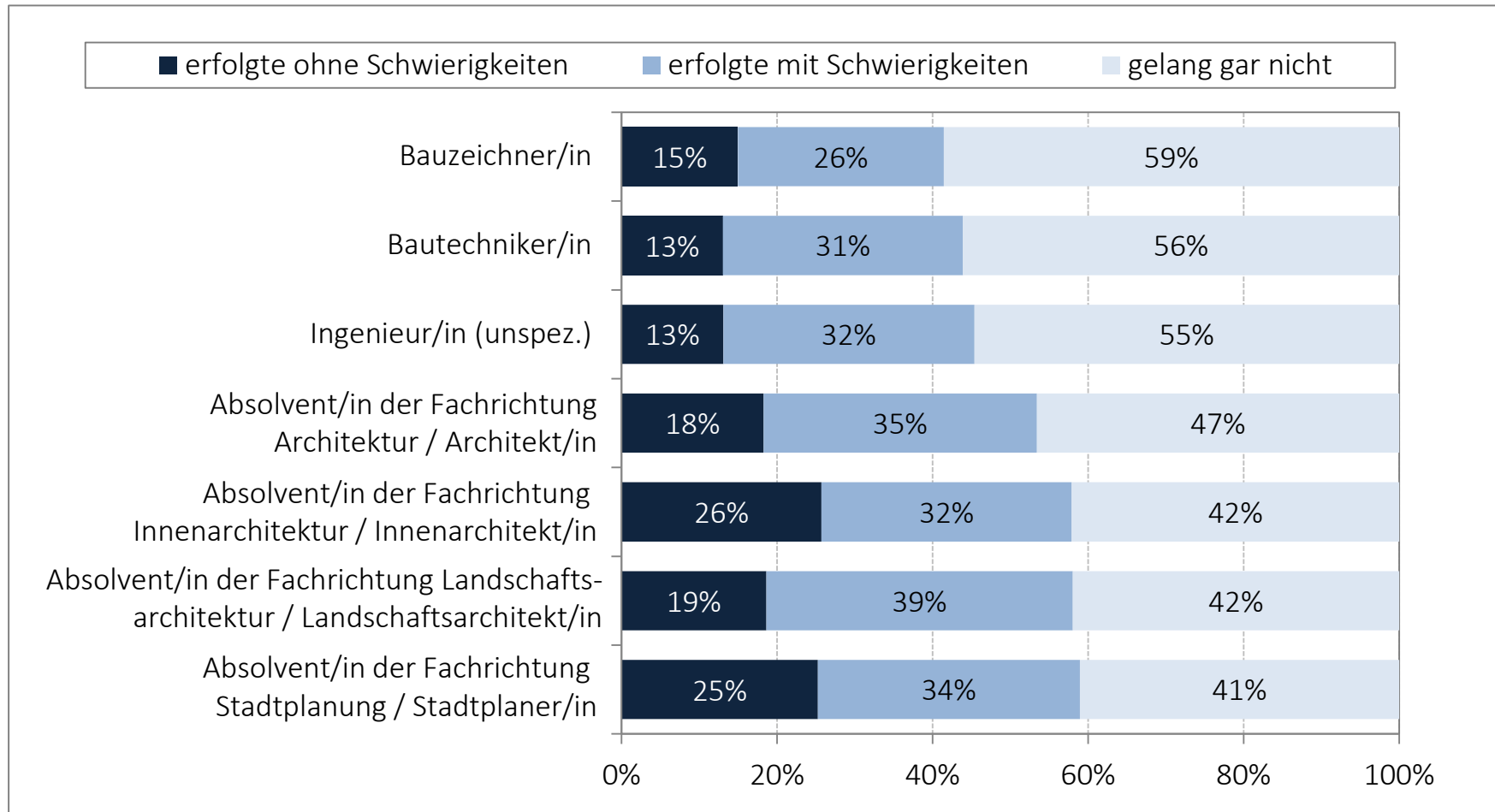
- nach Größe des Bürostandorts -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach Art der offenen Stelle

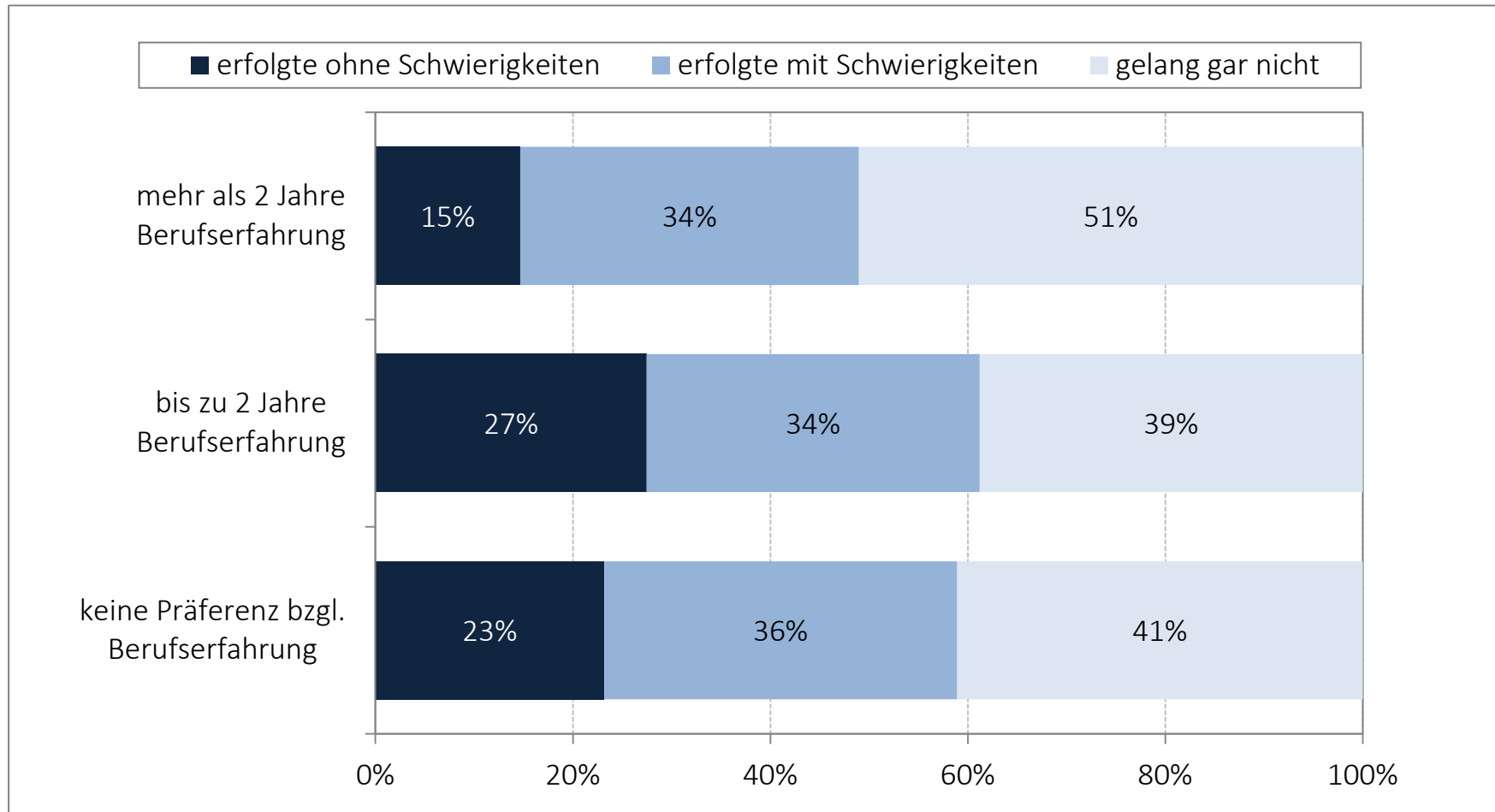
- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach gewünschter Berufserfahrung

- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Personalsuche: Schwierigkeiten bei der Personalsuche

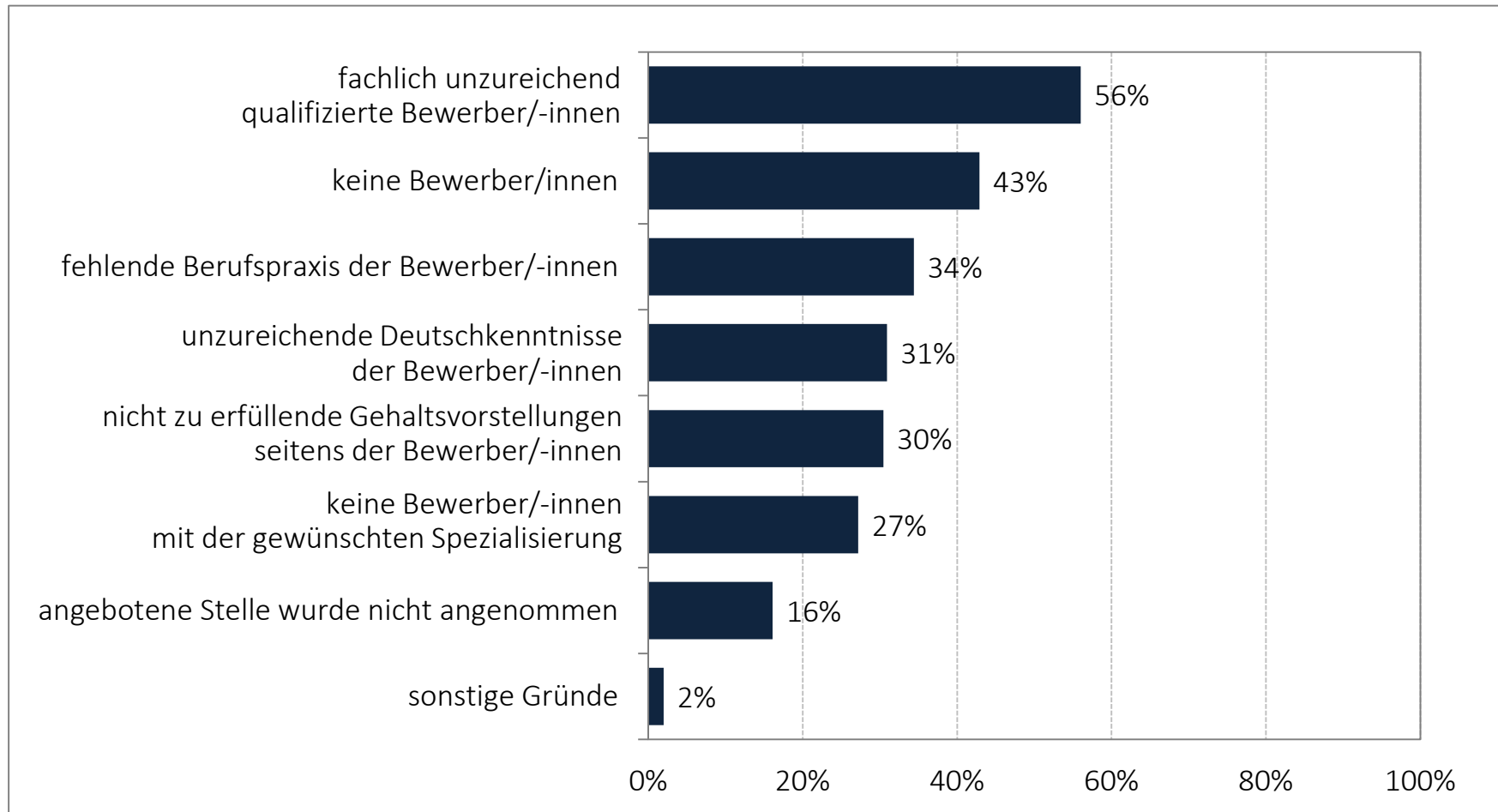
Die meistgenannten Schwierigkeiten bei der Personalsuche waren eine aus Arbeitgebersicht unzureichende fachliche Qualifikation der Bewerber (56%) oder schlicht ein Mangel an Bewerbern (43%).

34% der Büroinhaber, die offene Stellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen konnten, hatten Probleme, einen Mitarbeiter mit der gewünschten berufspraktischen Erfahrung zu finden. Je ein Drittel gibt an, Bewerber seien aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse bzw. nicht zu erfüllender Gehaltsvorstellungen nicht in Frage gekommen.

Büroinhaber im klein-/landstädtischen und mittelstädtischen Raum berichten signifikant häufiger als ihre Kollegen an größeren Standorten davon, dass Stellenausschreibungen ohne Resonanz bleiben und dadurch Stellen nicht oder nur schwer besetzt werden können.

Fachlich unzureichend qualifizierte Bewerber, fehlende Berufspraxis, unzureichende Deutschkenntnisse, nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen sowie das Ablehnen angebotener Stellen sind demgegenüber Schwierigkeiten, die umso häufiger genannt werden, je größer der Bürostandort ist.

Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

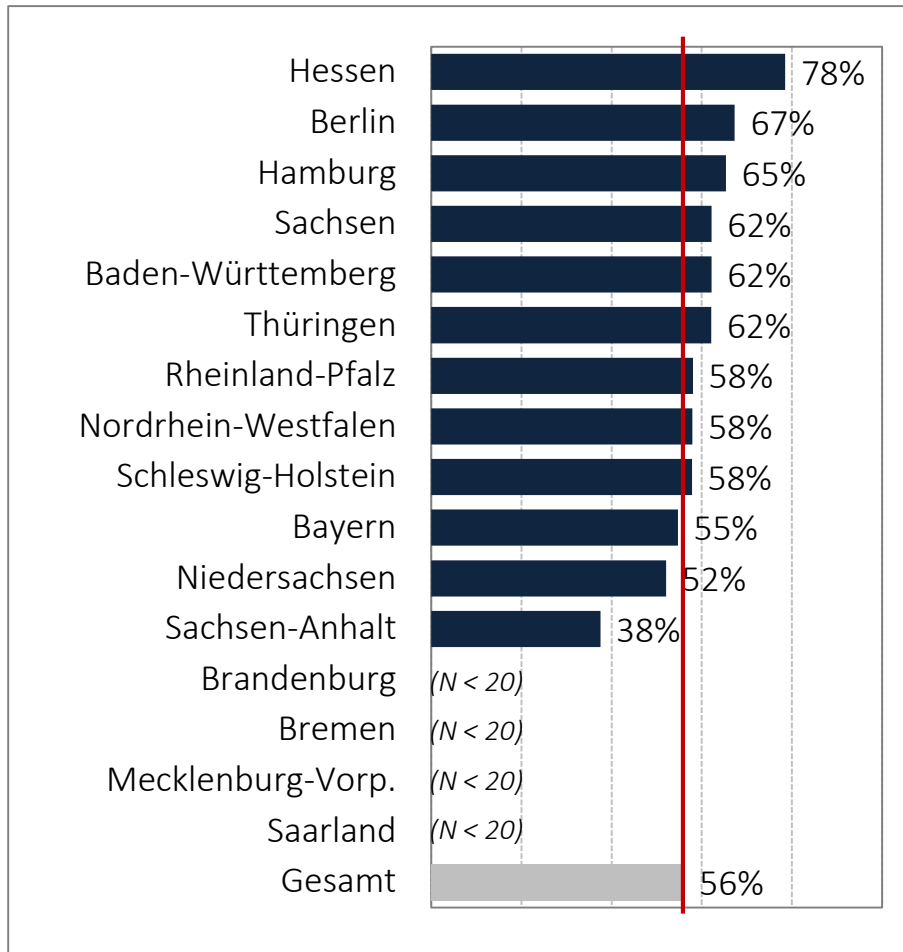


Basis: Befragte, die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hatten oder offene Stellen gar nicht besetzen konnten (N = 1.615)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

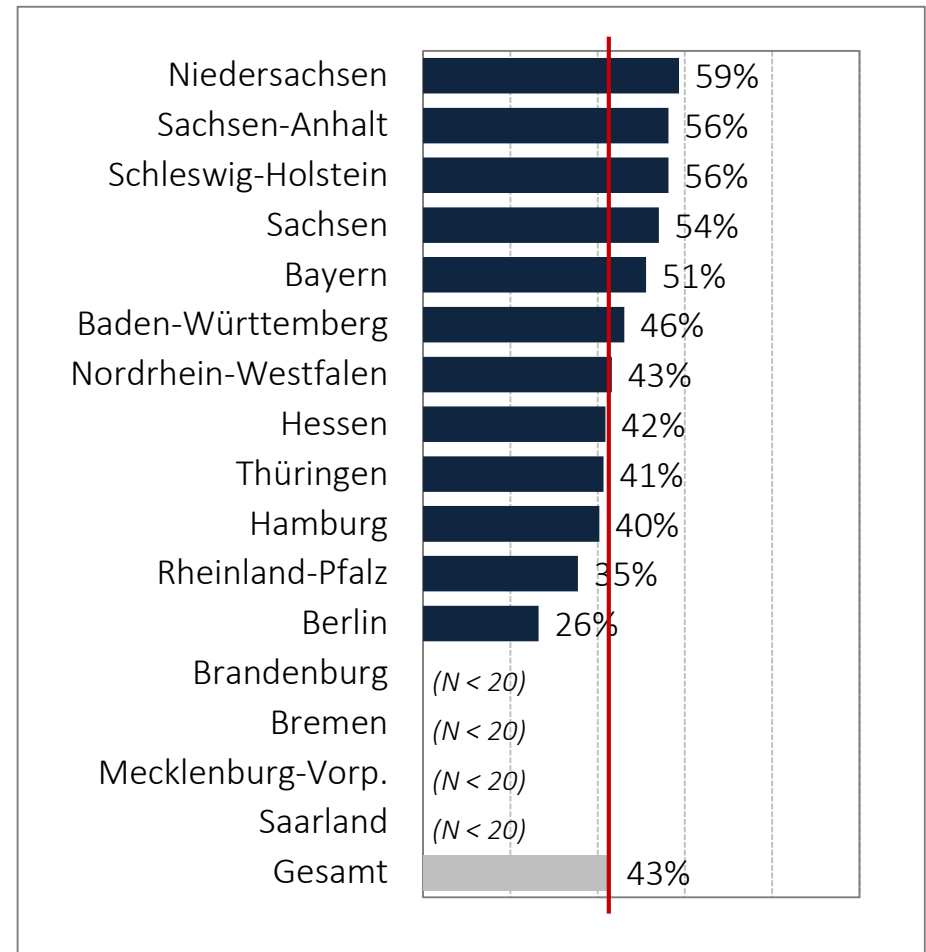
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

fachlich unzureichend qualifizierte Bewerber/-innen



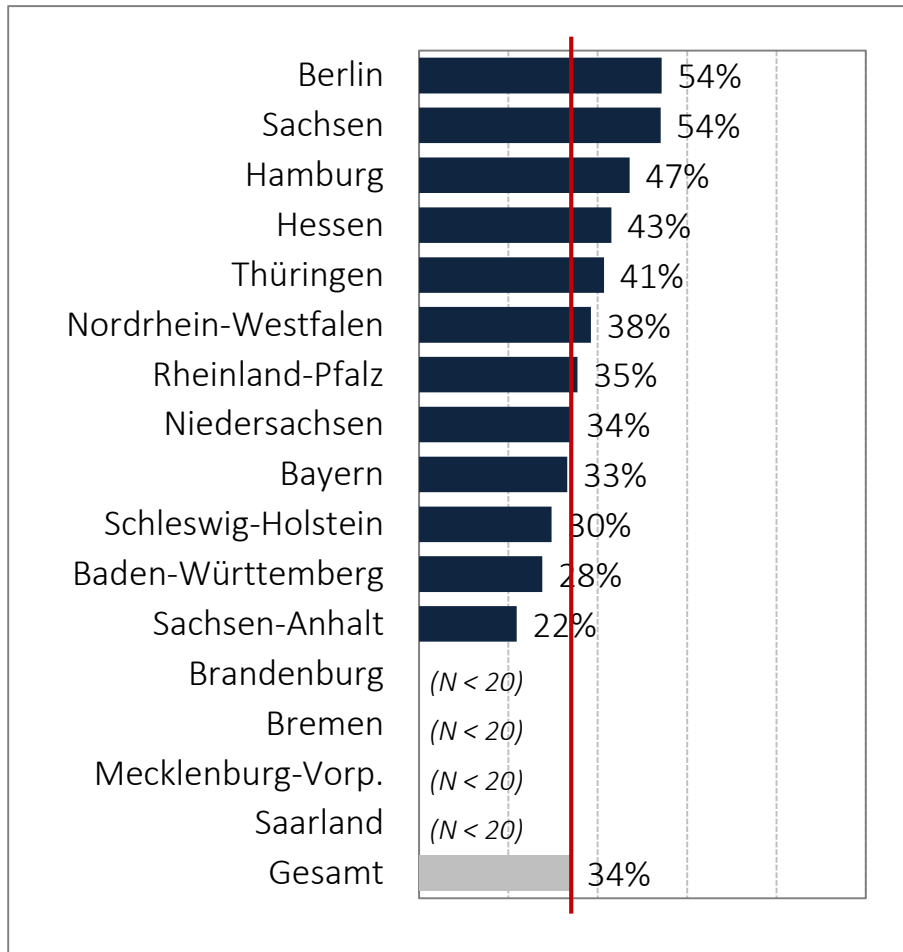
keine Bewerber/-innen



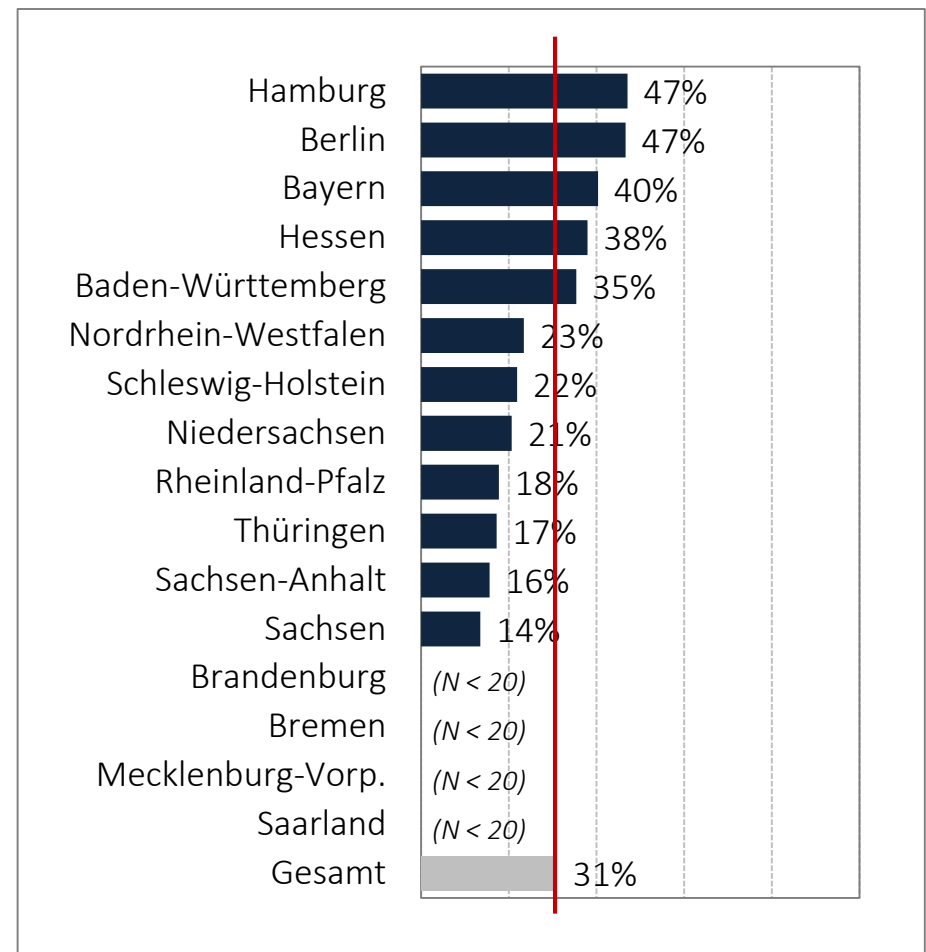
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

fehlende Berufspraxis der Bewerber/-innen



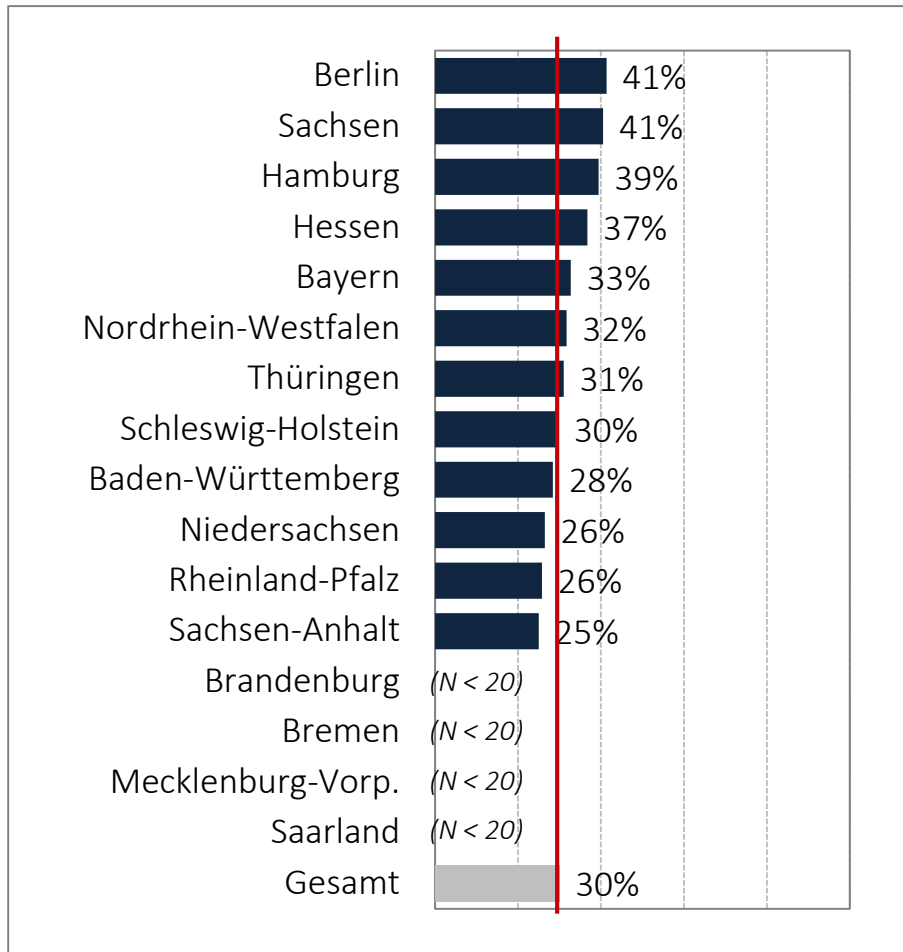
unzureichende Deutschkenntnisse der Bewerber/-innen



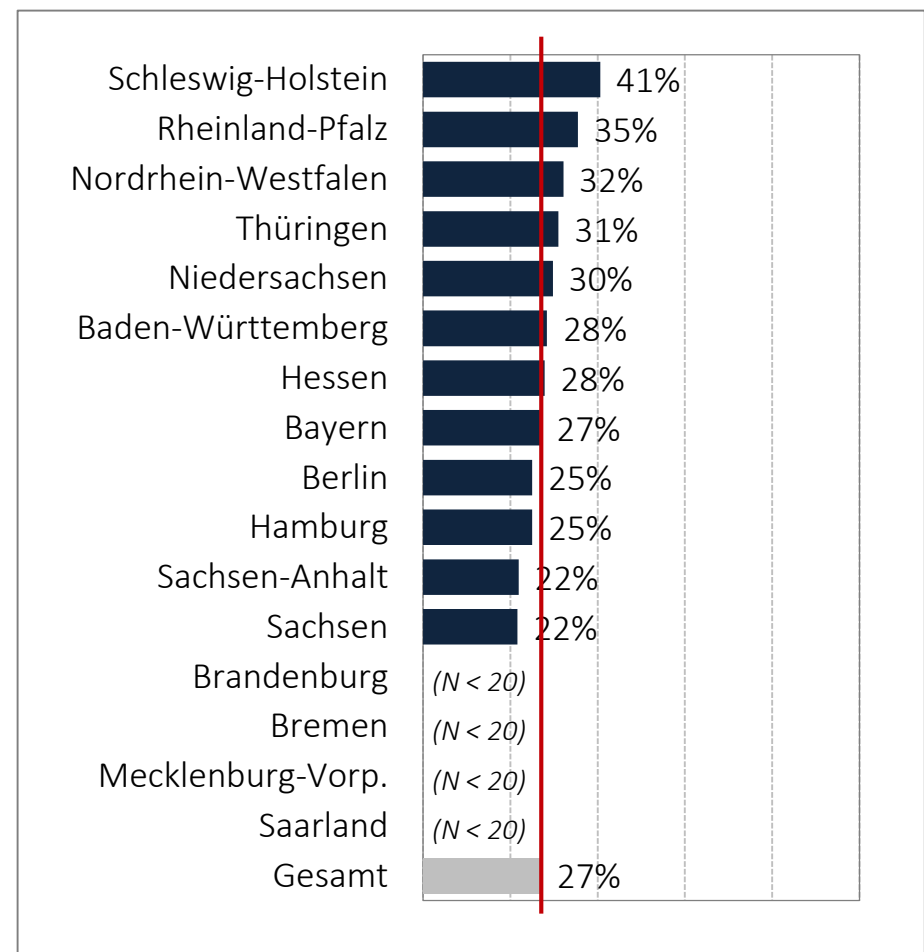
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen

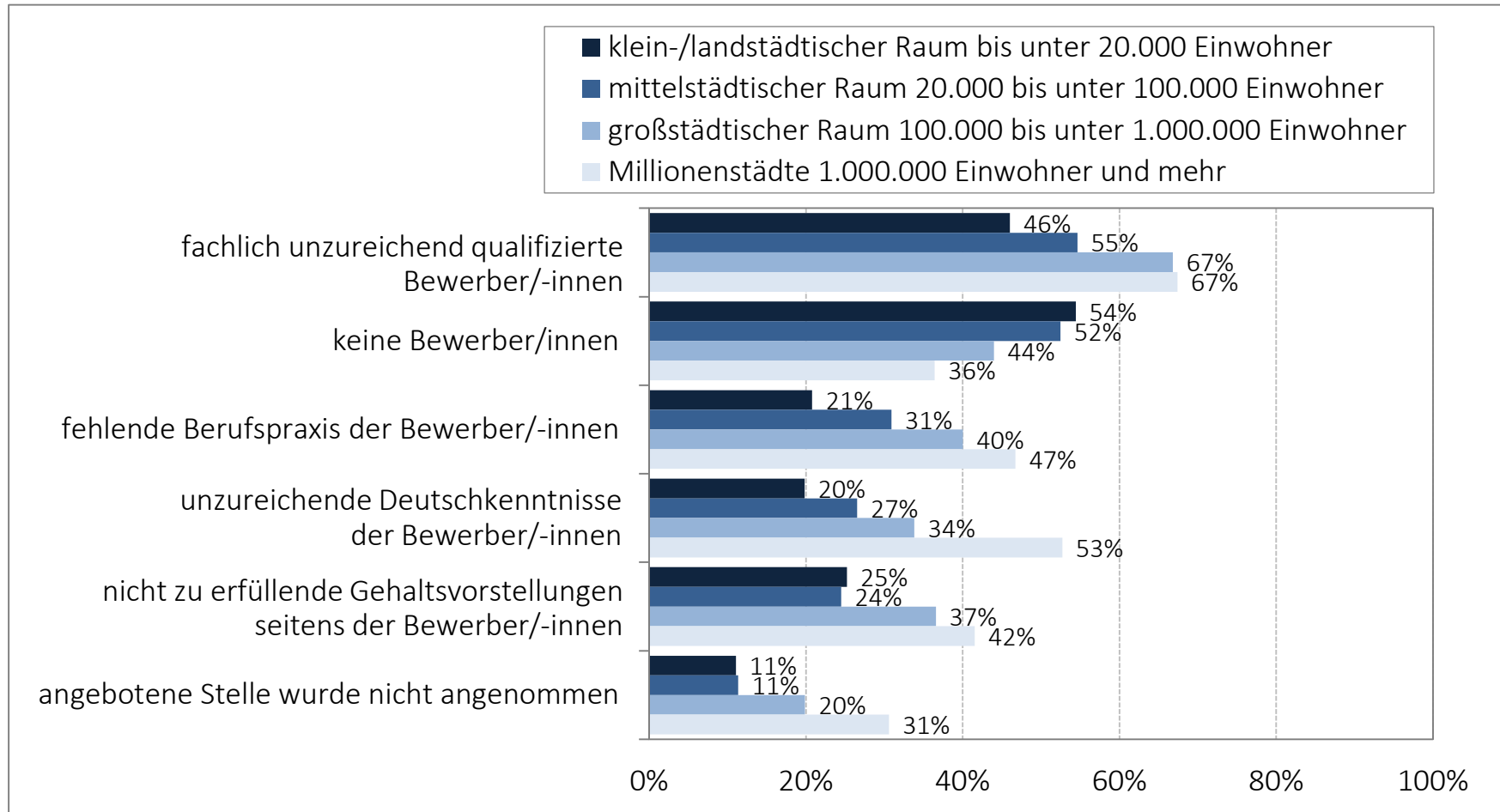


keine Bewerber/-innen mit gewünschter Spezialisierung



Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Größe des Bürostandorts / dargestellt werden nur signifikante Unterschiede -



Basis: Befragte, die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hatten oder offene Stellen gar nicht besetzen konnten (N = 1.615)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: fachliche Defizite

Jeder zweite Büroinhaber, der im letzten Jahr offene Stellen (mit oder ohne Schwierigkeiten) besetzen konnte, musste Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen (50%).

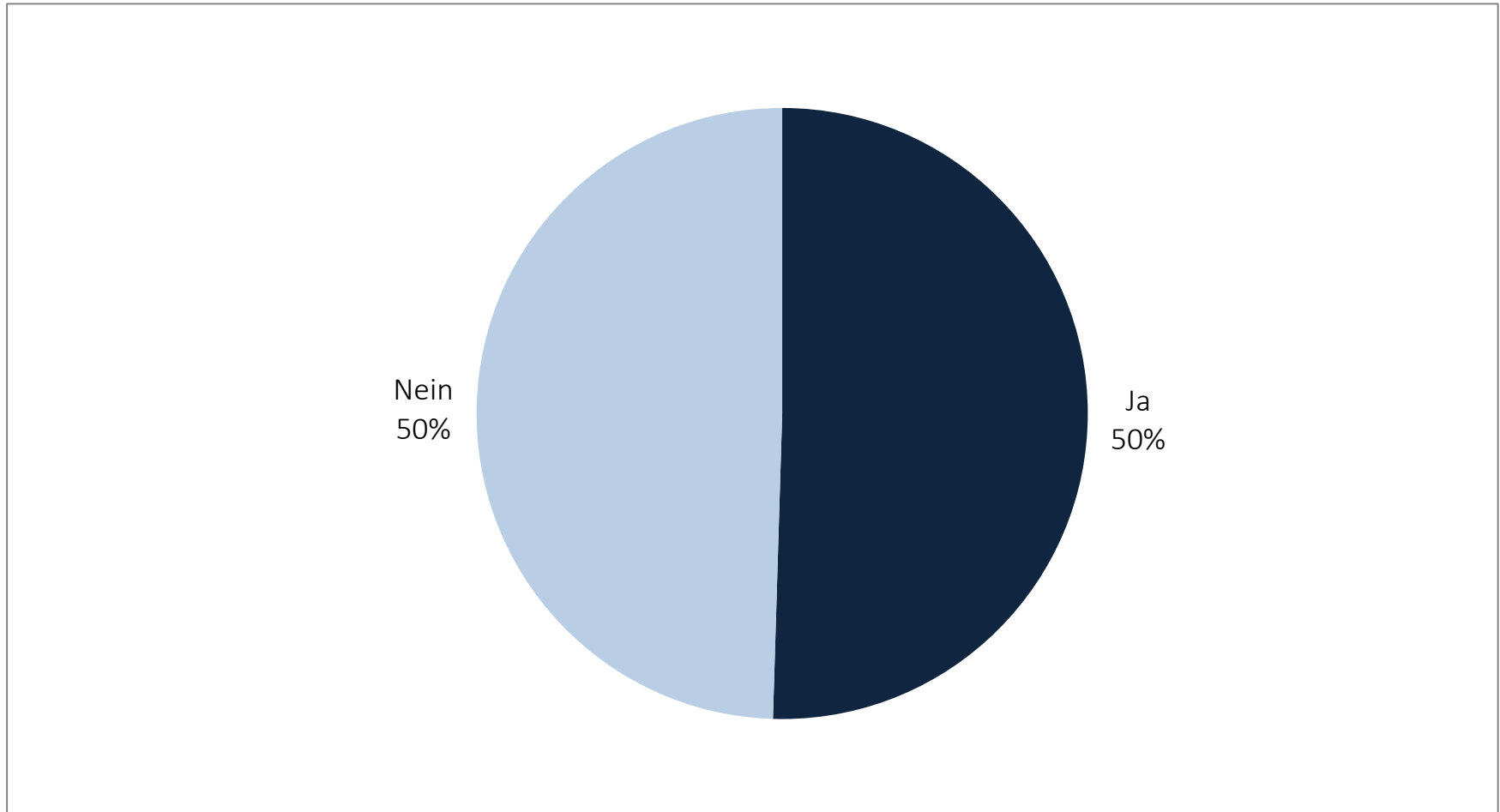
In kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen) liegt dieser Anteil mit 42% unter dem Durchschnitt, in großen Büros (10 und mehr tätige Personen) liegt er mit 57% überdurchschnittlich hoch.

Am häufigsten sind die befragten Inhaber bei der Berufserfahrung der Bewerber Kompromisse eingegangen. 18% der Inhaber, die im letzten Jahr offene Stellen besetzt haben, berichten hiervon. 6% haben in Bezug auf die Deutschkenntnisse der Bewerber Abstriche gemacht, 5% bezogen auf die fachlichen Grundlagen. Weitere Kompromisse, die die Büroinhaber eingegangen sind, betreffen die LPH 5-8 bzw. 5-9 (4%), den Hochschul- bzw. Ausbildungsabschluss (3%), LPH 8 (3%), die Fähigkeit des Mitarbeiters zu selbständigem und strukturiertem Arbeiten (3%) sowie eine gesuchte fachliche Spezialisierung (3%).

Mussten bei den Bewerbern Abstriche bei der fachlichen Qualifikation gemacht werden, wurden in aller Regel (79%) Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite abzustellen. Dies geschah in erster Linie im Rahmen büro-interner Fortbildung (65%) oder durch die Bezahlung externer Fortbildung (40%). In 26% der Fälle wurde der Mitarbeiter aufgefordert, sich eigenständig beruflich fortzubilden.

Die genannten Maßnahmen wurden in großen Büros signifikant häufiger eingeleitet als in kleinen Büros.

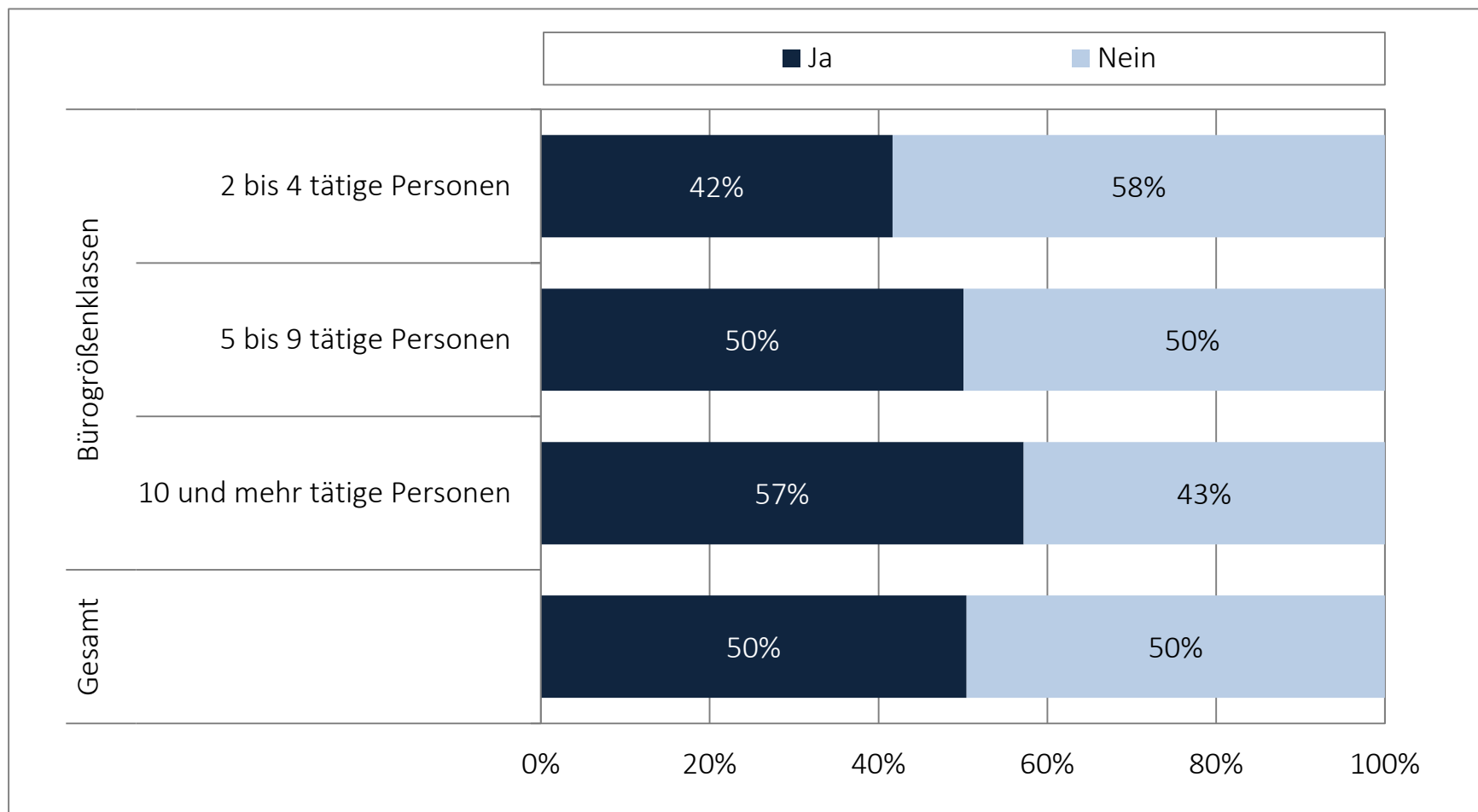
Mussten Sie angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen (z.B. hinsichtlich spezifischer Fähigkeiten / Fertigkeiten, Berufserfahrung etc.)?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

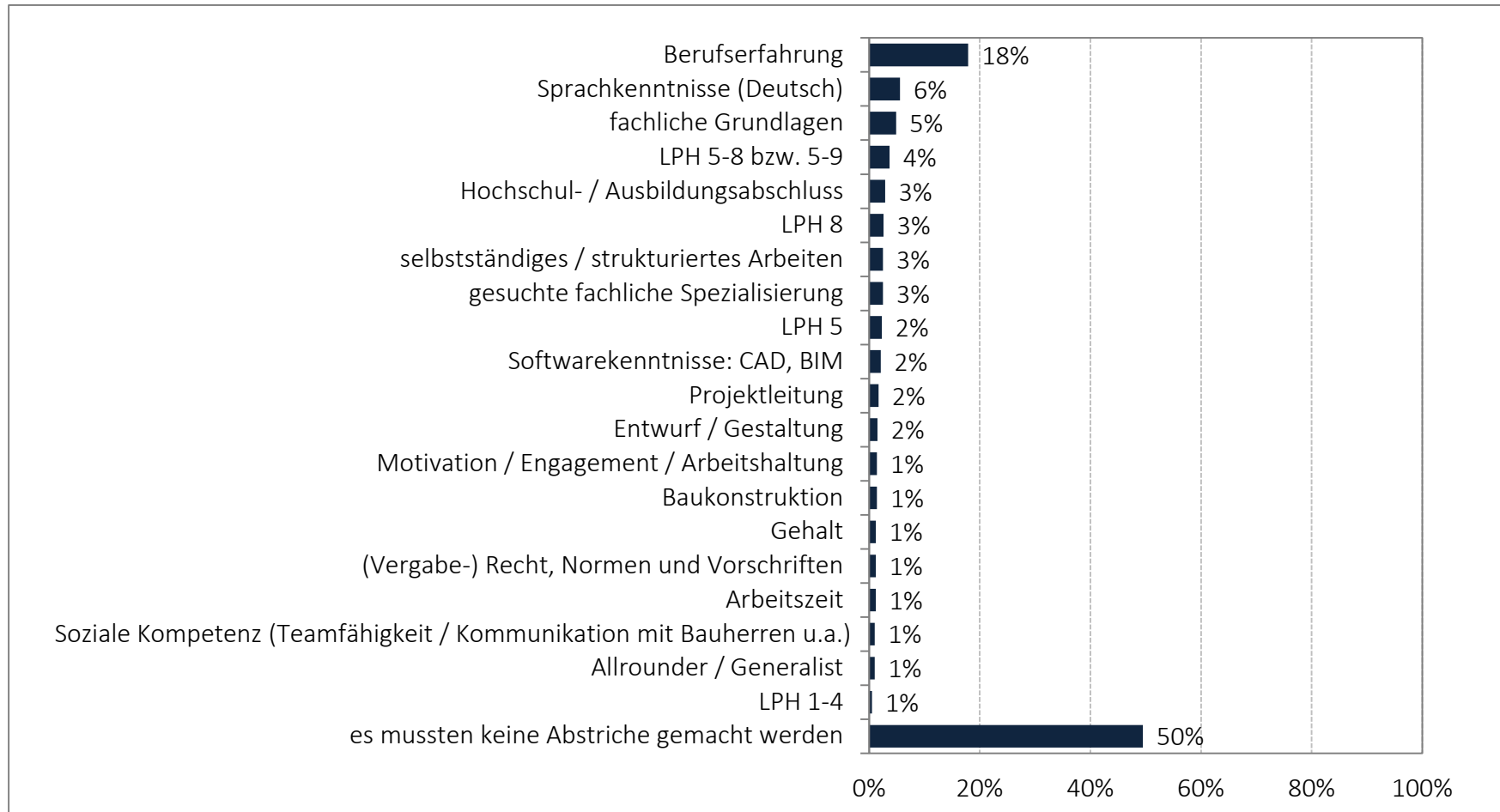
Mussten Sie angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen?

- nach Bürogrößenklassen -



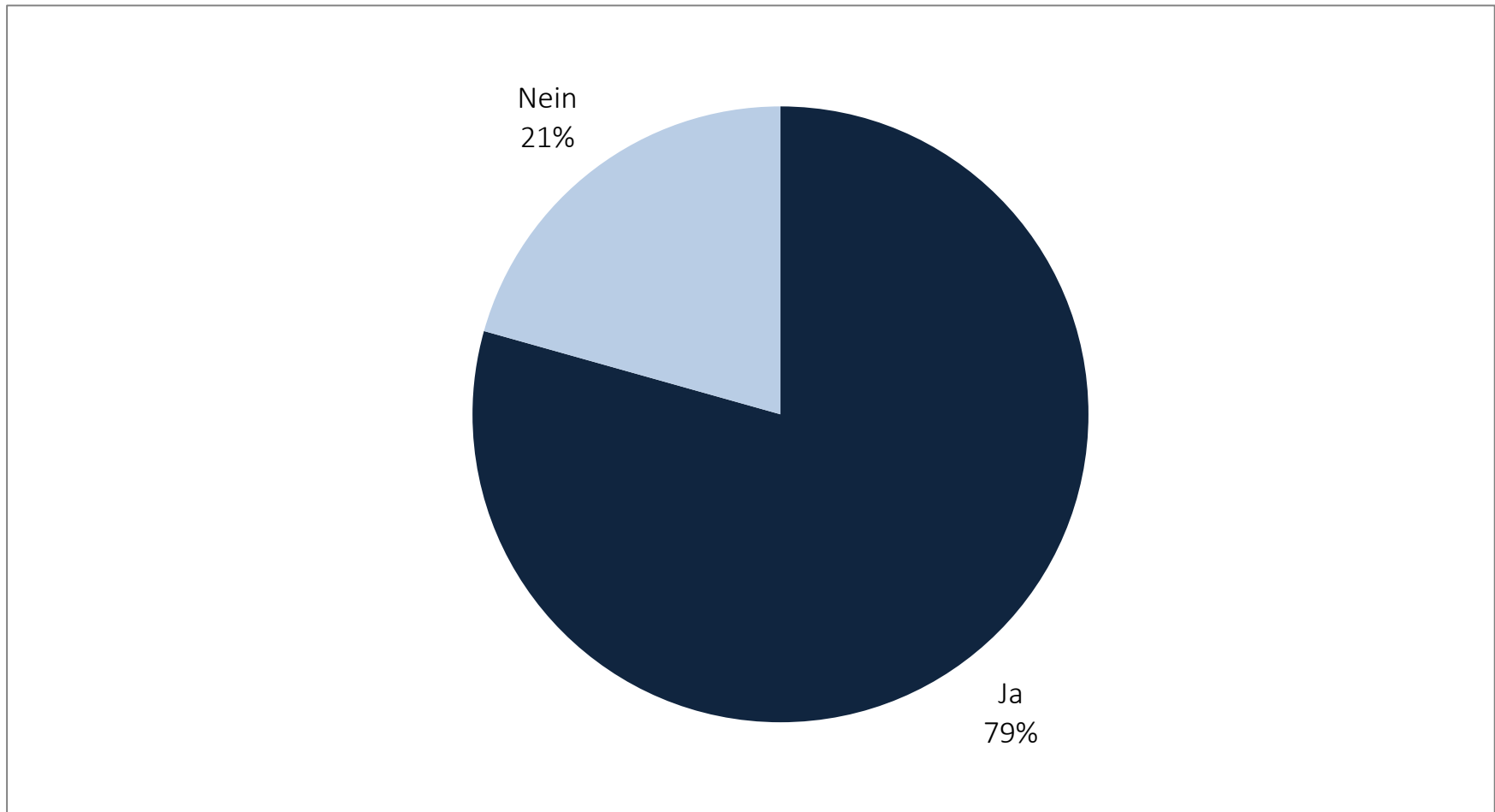
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Welche Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen mussten Sie angesichts der Bewerbersituation machen?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

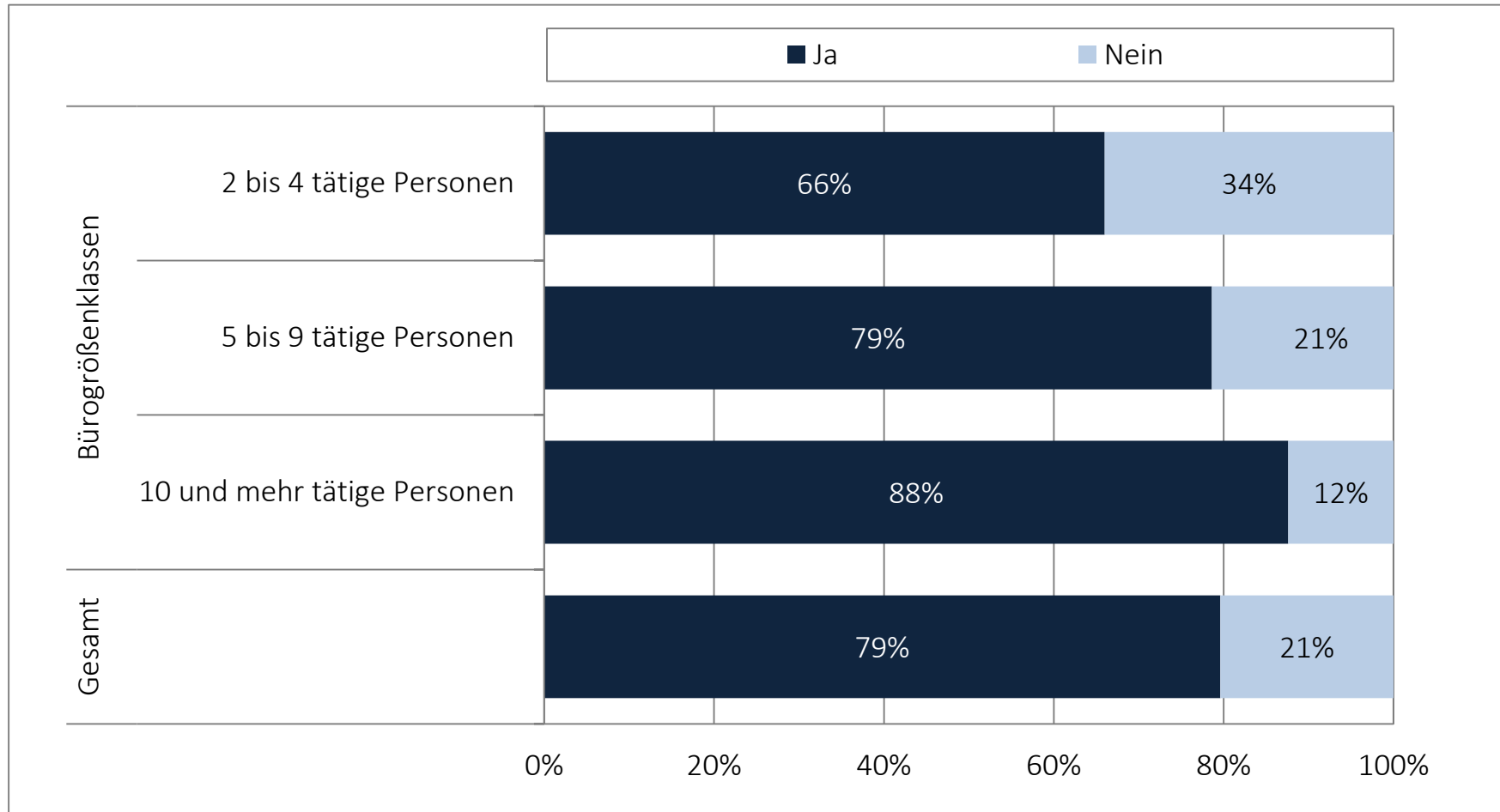
Haben Sie Maßnahmen eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)

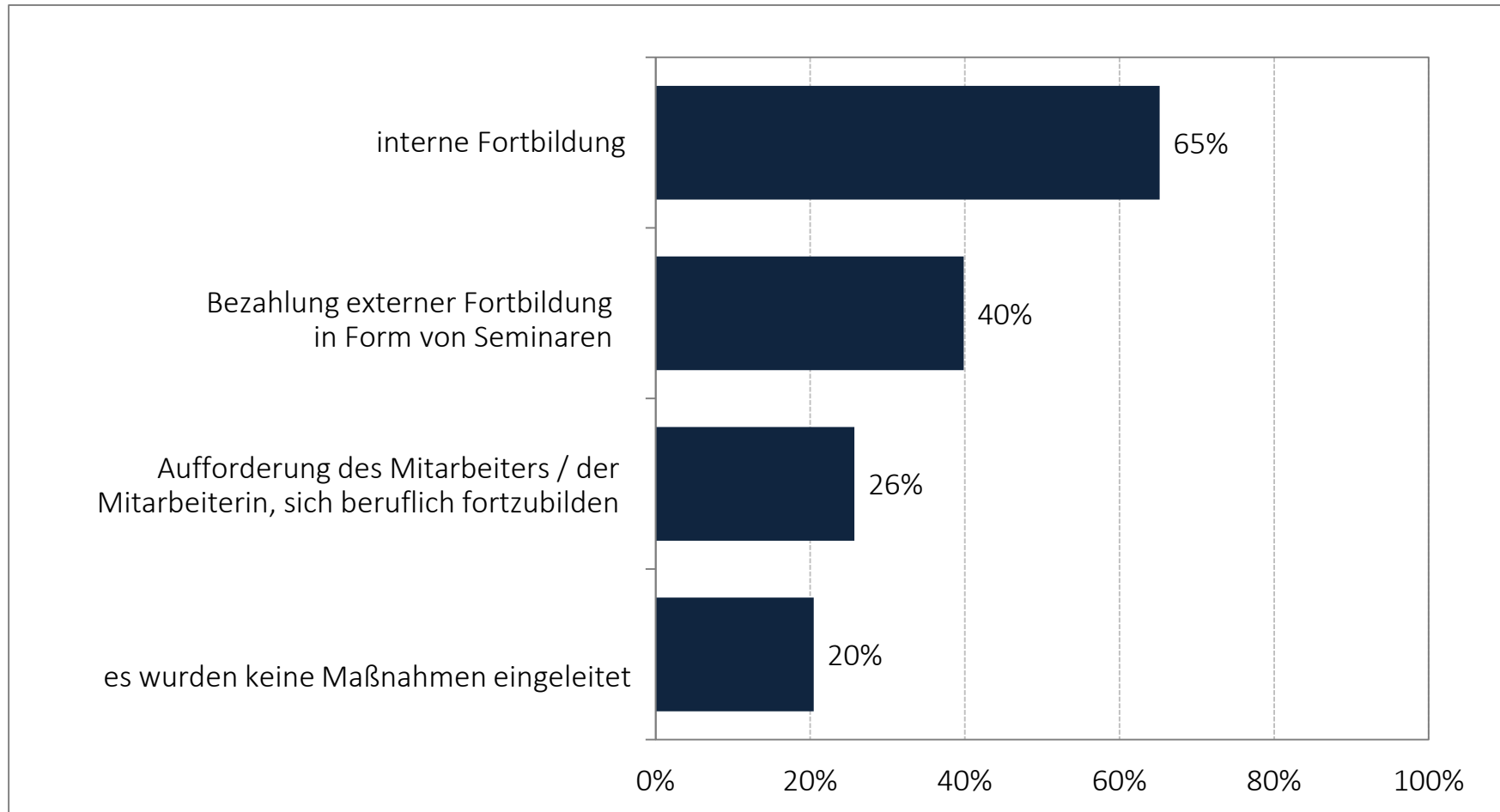
Haben Sie Maßnahmen eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

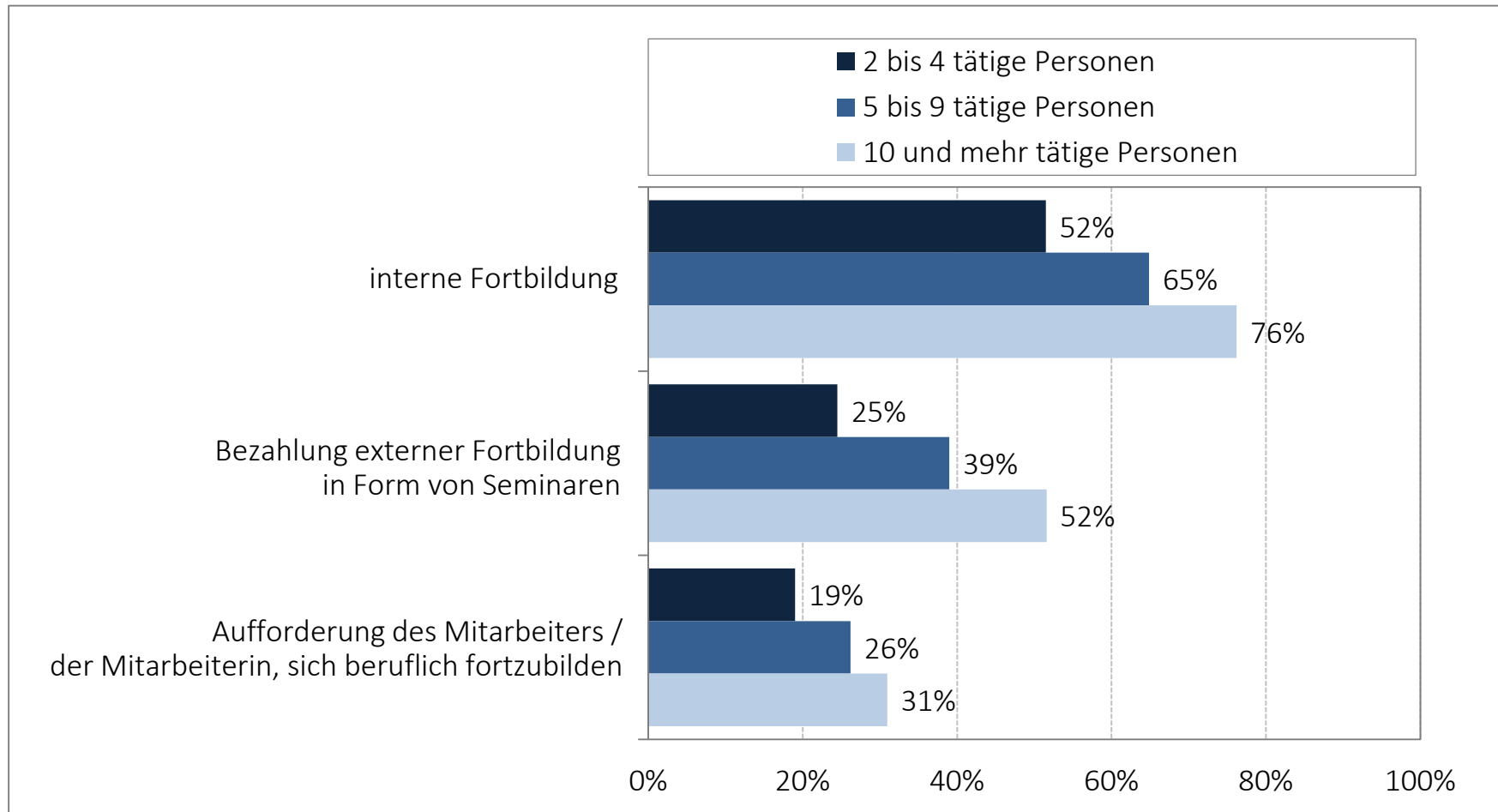
Welche Maßnahmen haben Sie eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Welche Maßnahmen haben Sie eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?

- nach Bürogrößenklassen / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Anreize für neue Mitarbeiter/innen

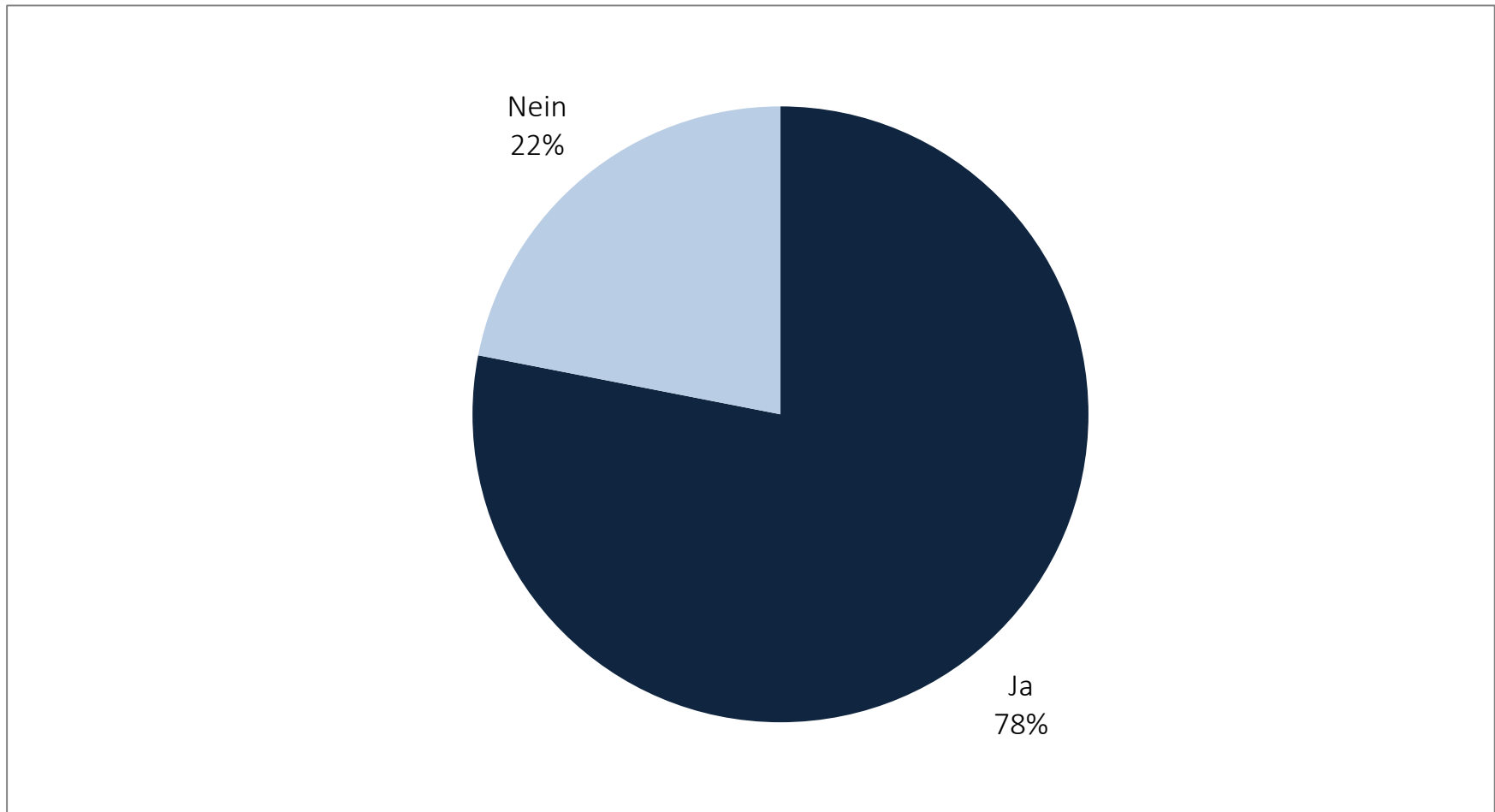
Mehr als drei Viertel der Inhaber, deren Büros im vergangenen Jahr offene Stellen zu besetzen hatten, haben besondere Anreize geschaffen, um neue Mitarbeiter/innen zu finden (78%).

Am häufigsten wurden den Bewerbern flexible Arbeitszeitmodelle (58%) oder monetäre Anreize (46%) angeboten. Jeder Dritte nennt eine garantierte berufliche Weiterbildung bzw. Spezialisierung (33%). Die Möglichkeit zum Homeoffice (29%), Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Büros (28%) und geldwerte Vorteile (26%) bot mehr als jeder vierte Büroinhaber neuen Mitarbeitern als Anreiz.

Je größer ein Architekturbüro ist, desto häufiger schafft es bei der Besetzung offener Stellen Anreize für neue Mitarbeiter. Dieser Zusammenhang gilt für alle abgefragten Incentives. Es ist zu vermuten, dass es für kleine Büros deutlich schwieriger ist, solche Anreize zu schaffen als für größere.

In Landschaftsarchitekturbüros wird überdurchschnittlich häufig eine garantierte berufliche Weiterbildung oder Spezialisierung als Anreiz für neue Mitarbeiter eingesetzt (49% gegenüber Anteilen zwischen 23% und 31% in Büros der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur und Stadtplanung).

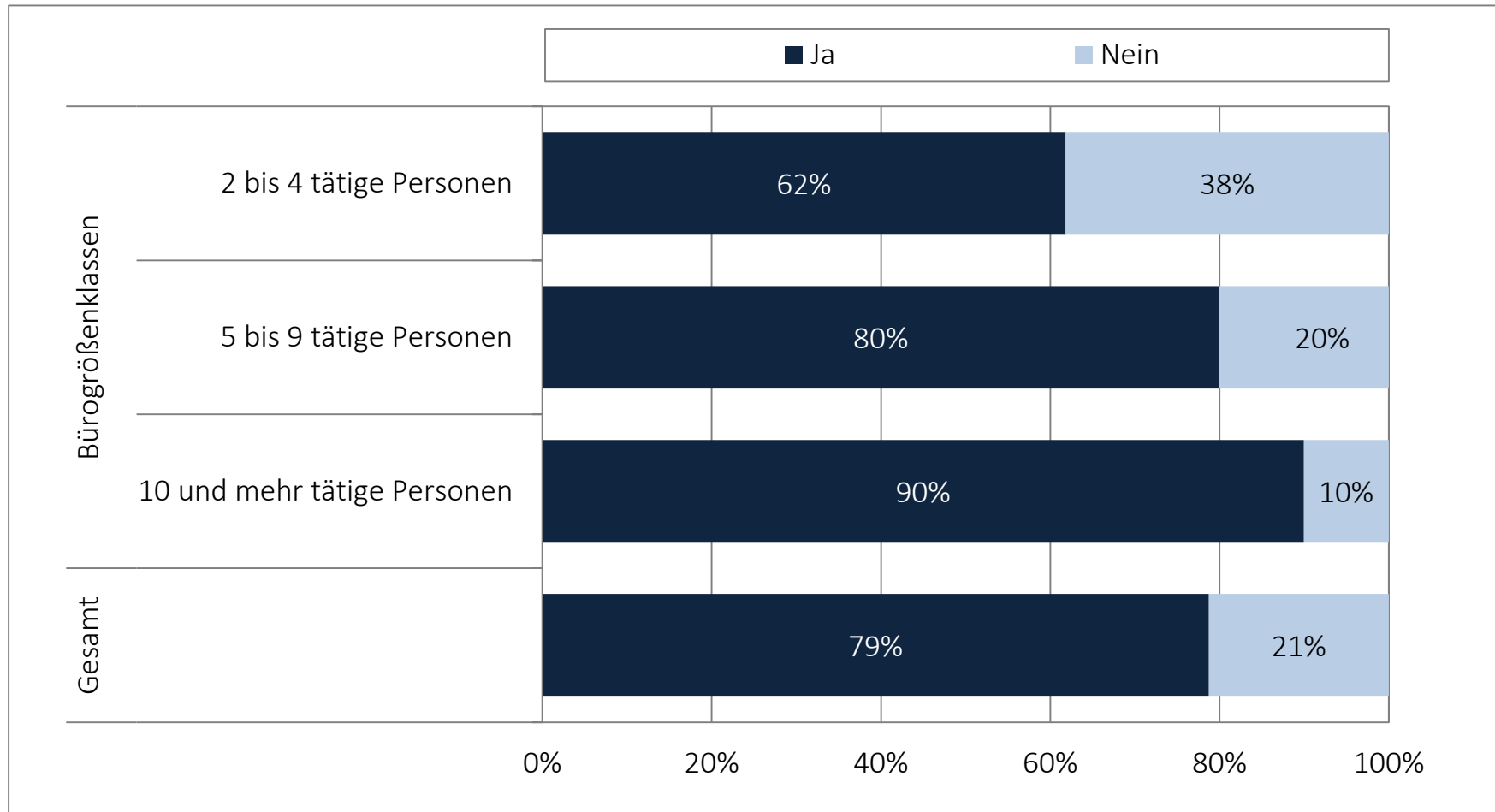
Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

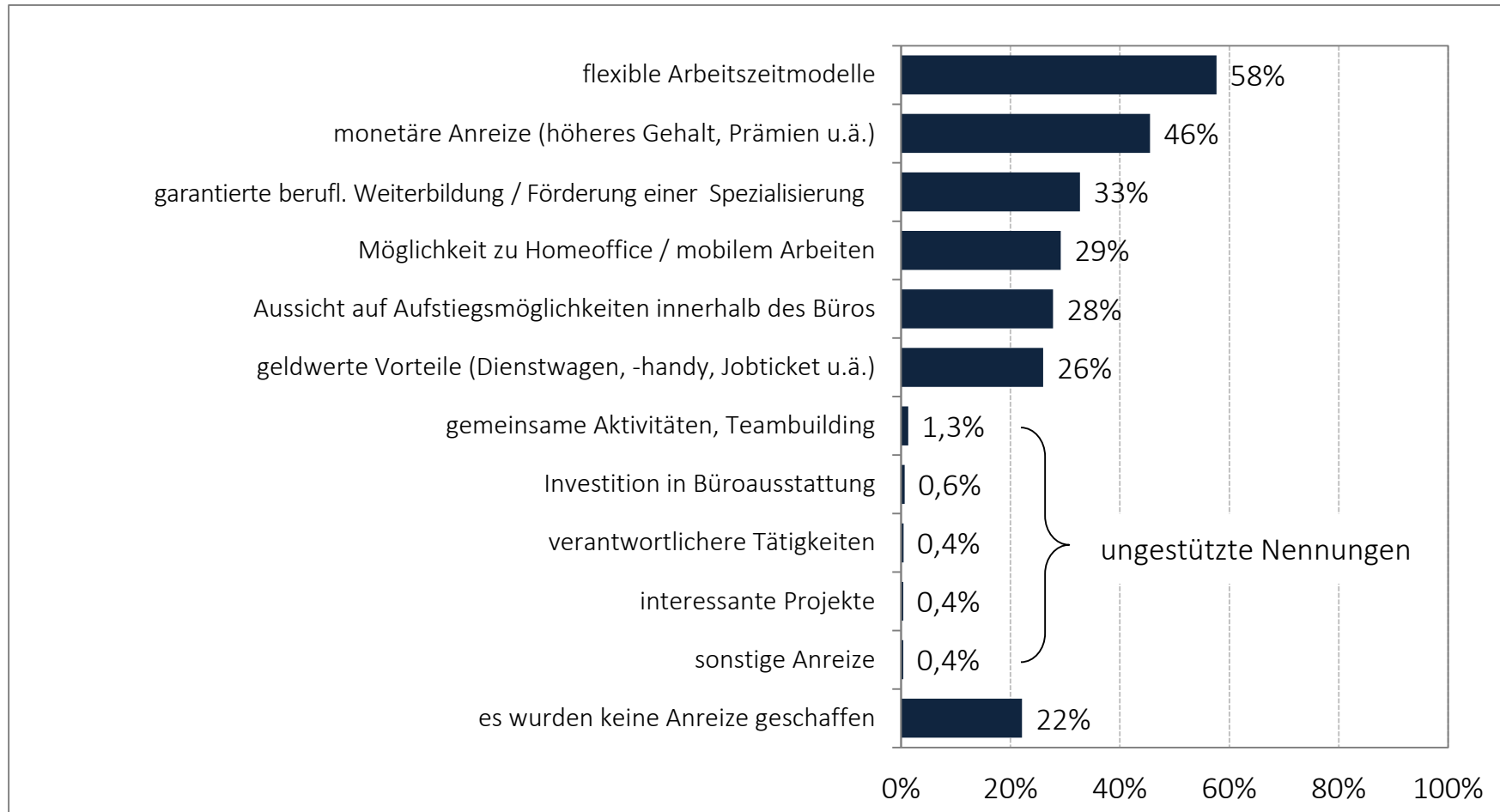
Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

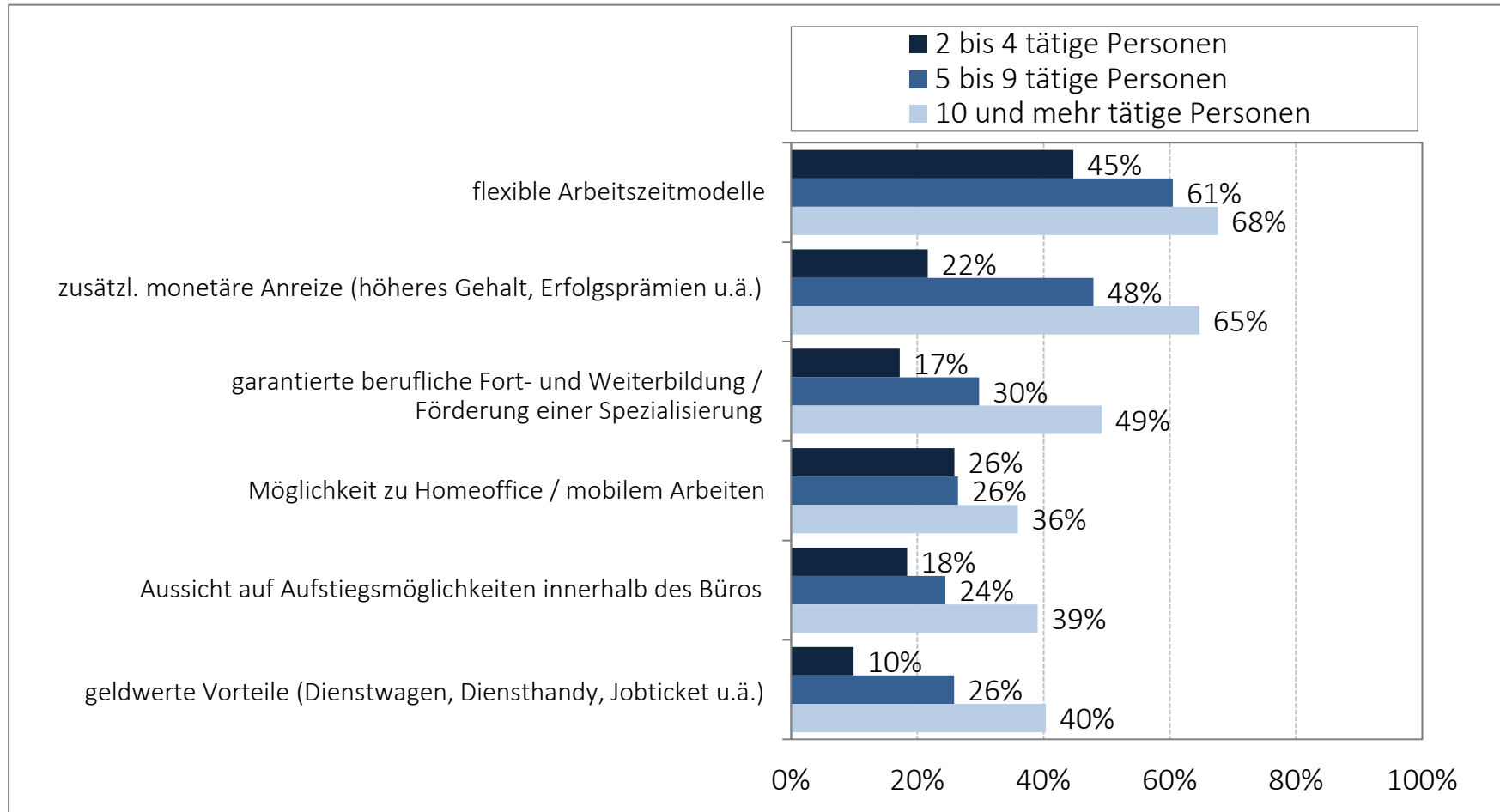
Welche besonderen Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, haben Sie im vergangenen Jahr geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Bürogrößenklassen -

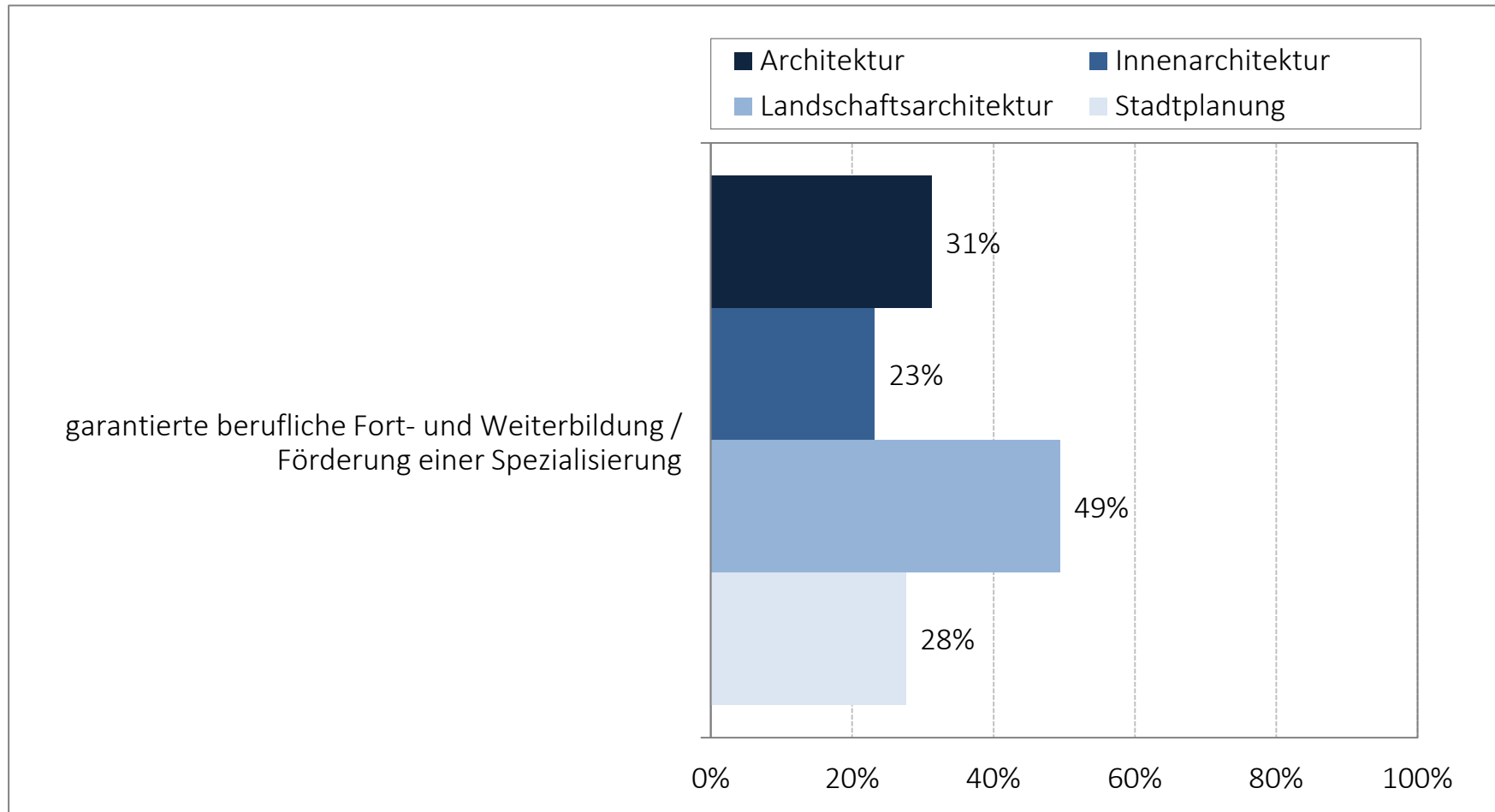


Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Fachrichtung des Büros / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Anreize für bestehendes Personal

Von Maßnahmen zur Bindung des bestehenden Personals an das Büro berichten 72% der Inhaber.

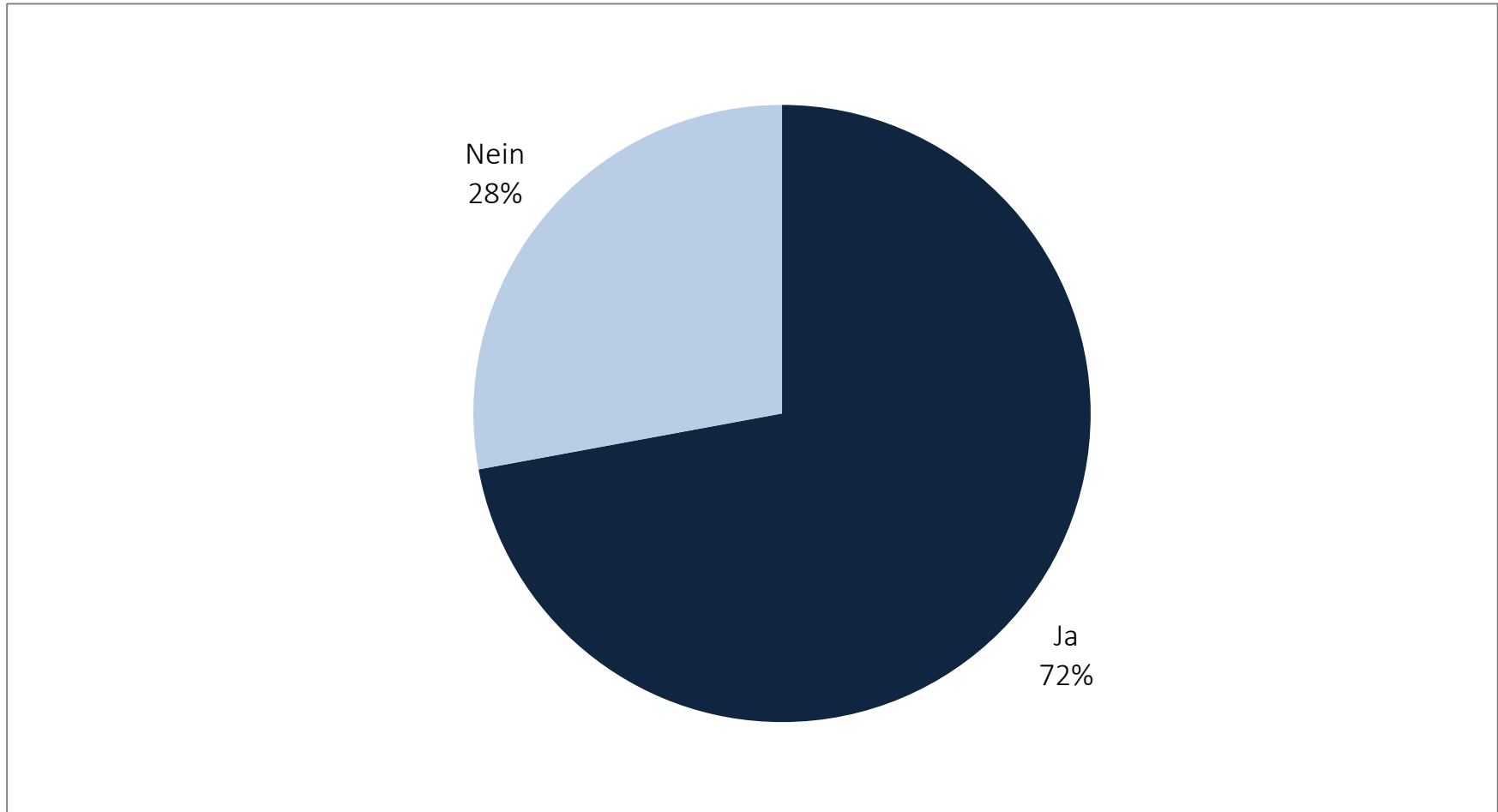
Während entsprechende Maßnahmen in nahezu allen Büros mit 10 oder mehr Mitarbeitern eingesetzt werden (95%), haben sich Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in kleinen Büros mit unter 5 Mitarbeitern noch nicht in diesem Maße durchgesetzt: 61% der Inhaber von Büros dieser Größe haben entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Monetäre Anreize (55%), flexible Arbeitszeitmodelle (36%), Kostenübernahme von (34%) oder Freistellung für berufliche Fortbildungen (30%) sind die häufigsten Maßnahmen, die zur Bindung des bestehenden Personals eingesetzt werden. Jedes vierte Büro bietet die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice oder geldwerte Vorteile (je 25%).

Alle genannten Anreize werden in Büros mit 10 und mehr Mitarbeitern überdurchschnittlich häufig genutzt. Incentives wie geldwerte Vorteile oder die Bezahlung von beruflicher bzw. Freistellung für berufliche Fortbildung werden von Inhabern großer Büros 3- bis 4-mal so häufig genutzt wie von Inhabern aus Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen.

Inhaber von Landschaftsarchitektur- oder Stadtplanungsbüros bezahlen ihren Mitarbeitern deutlich häufiger berufliche Fort- / Weiterbildungen oder fachliche Spezialisierungen als Inhaber von (Innen-) Architekturbüros.

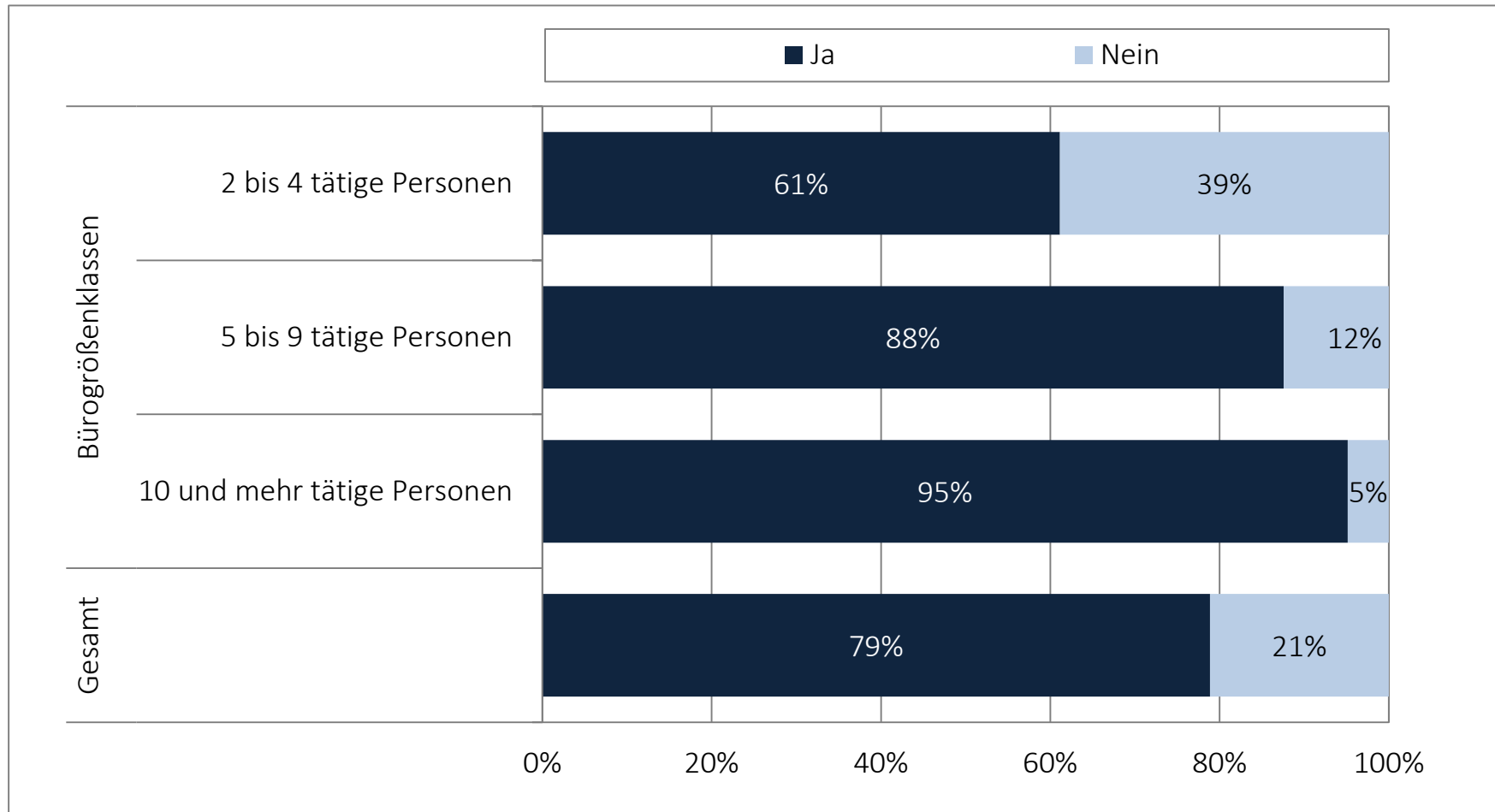
Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

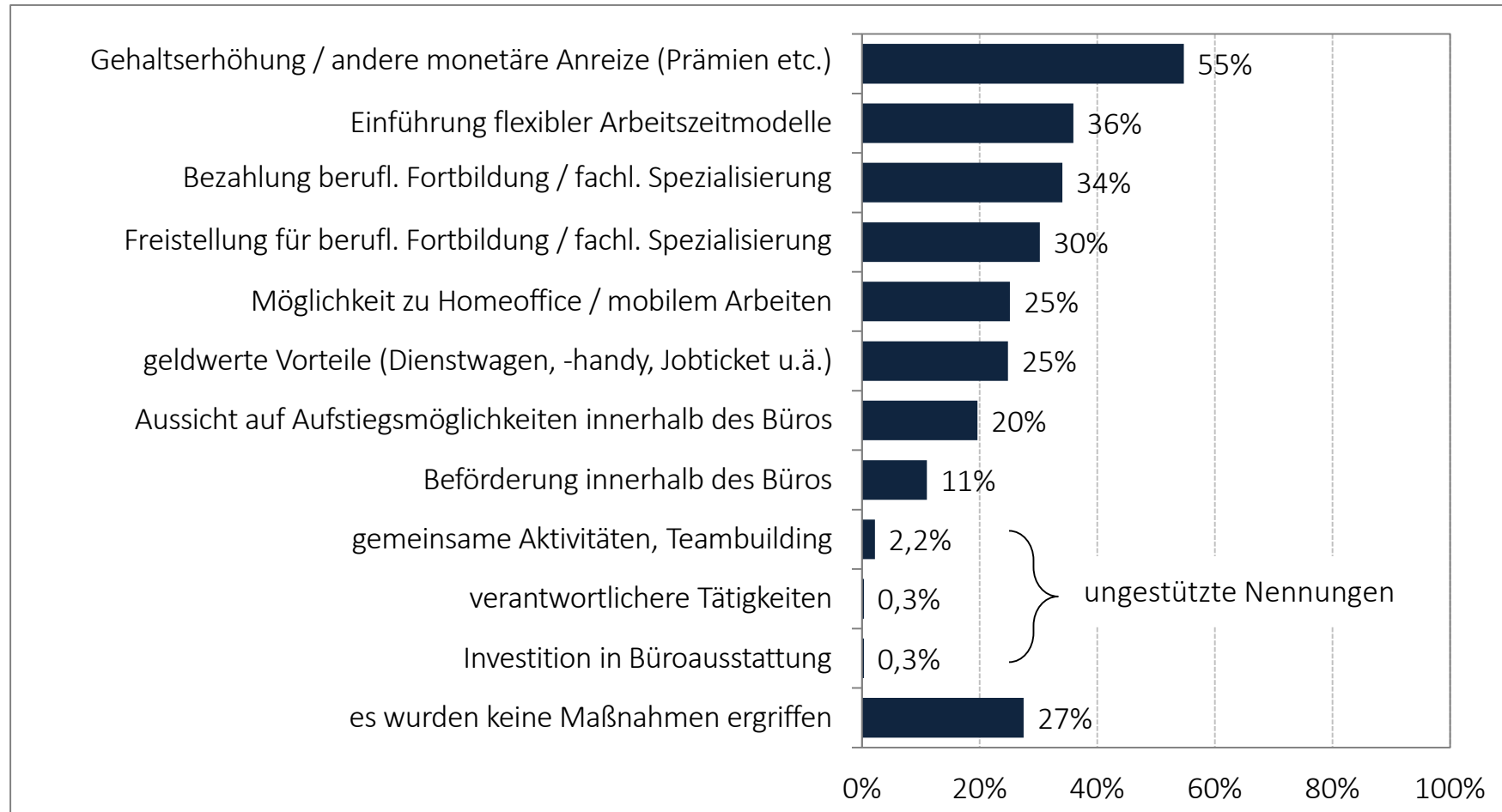
Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

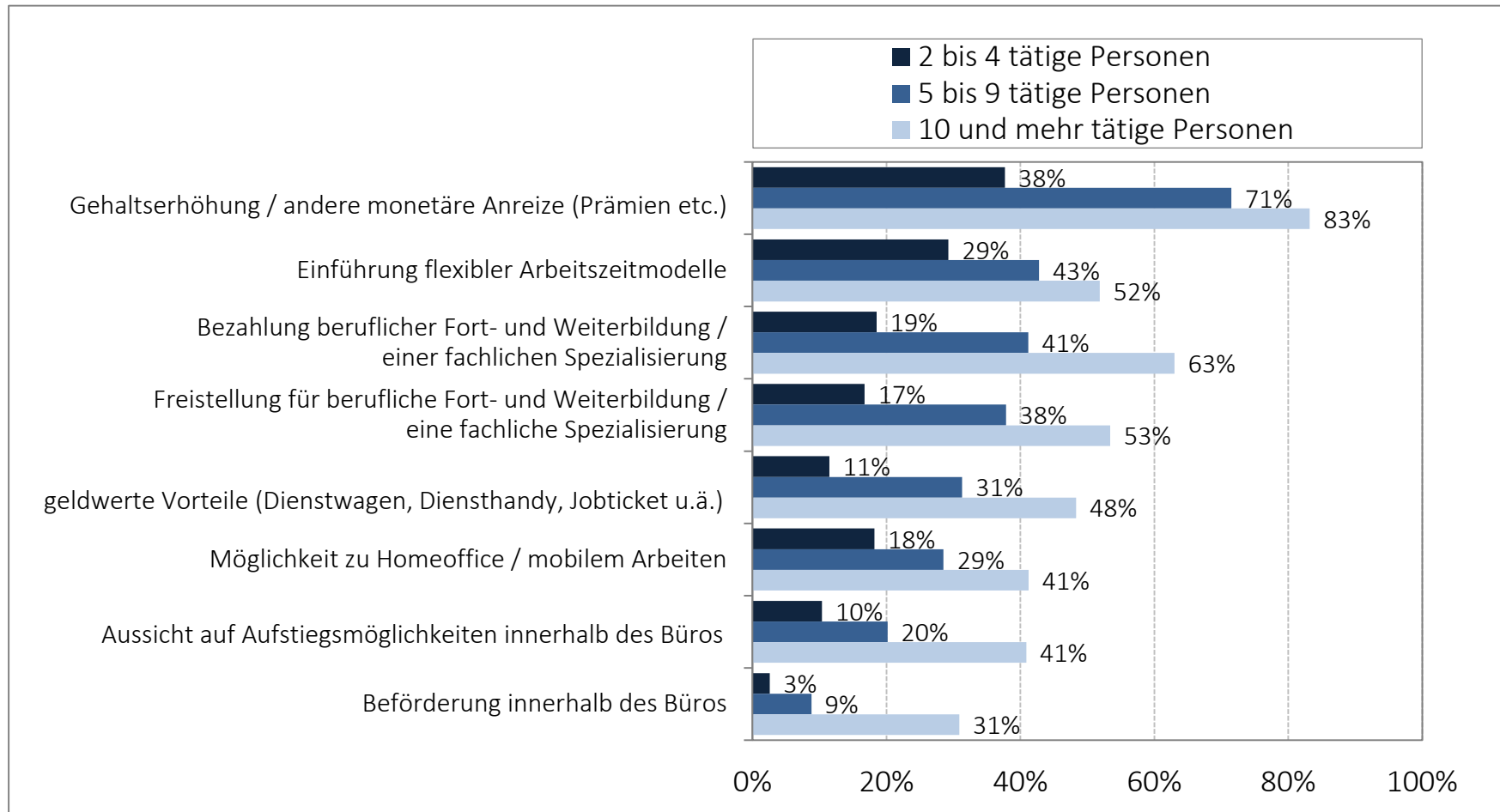


Basis: alle Befragten (N = 5.509)

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

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

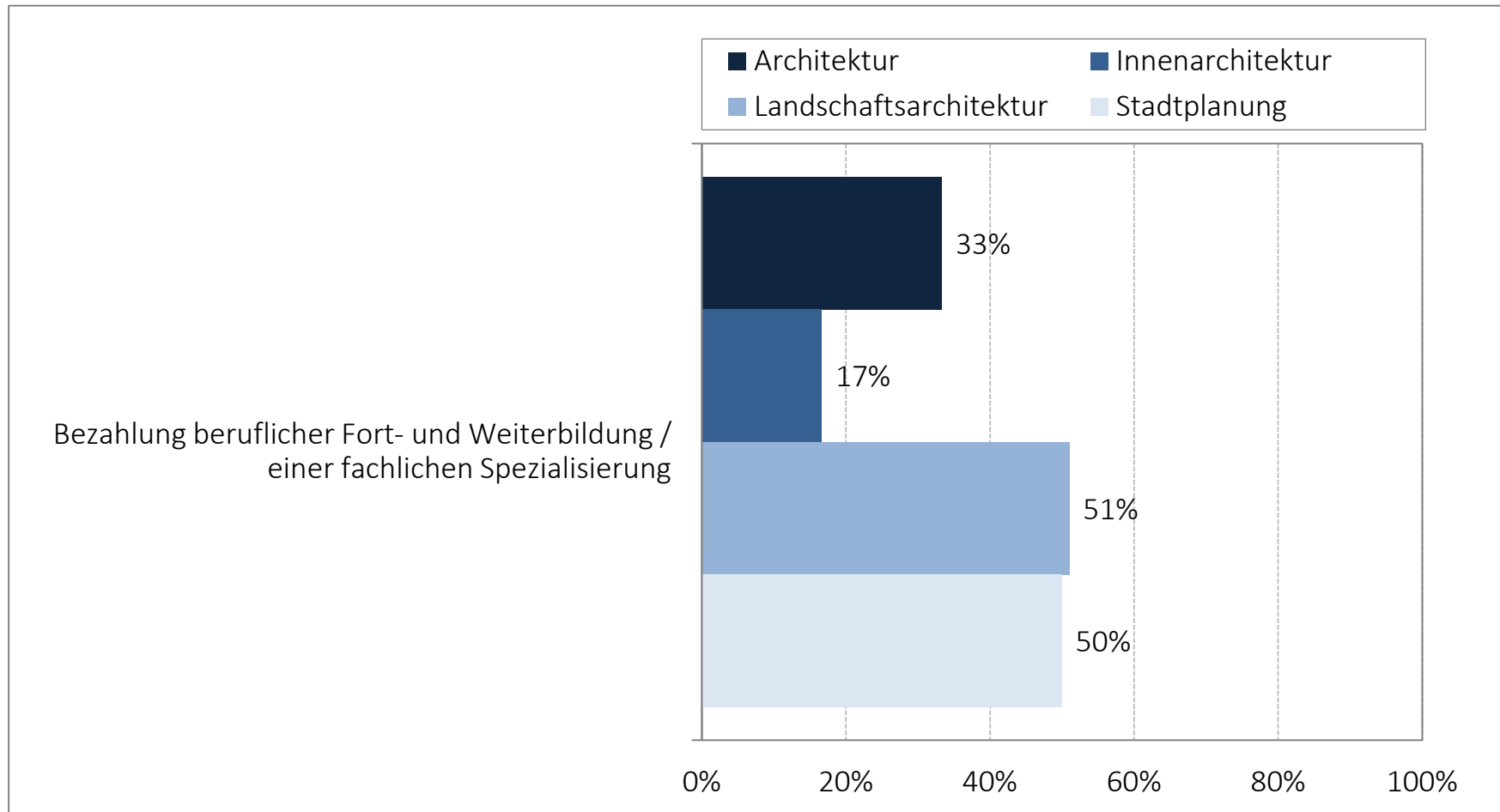
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

- nach Fachrichtung des Büros / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Personalsuche: Dauer bis zur Besetzung einer Stelle

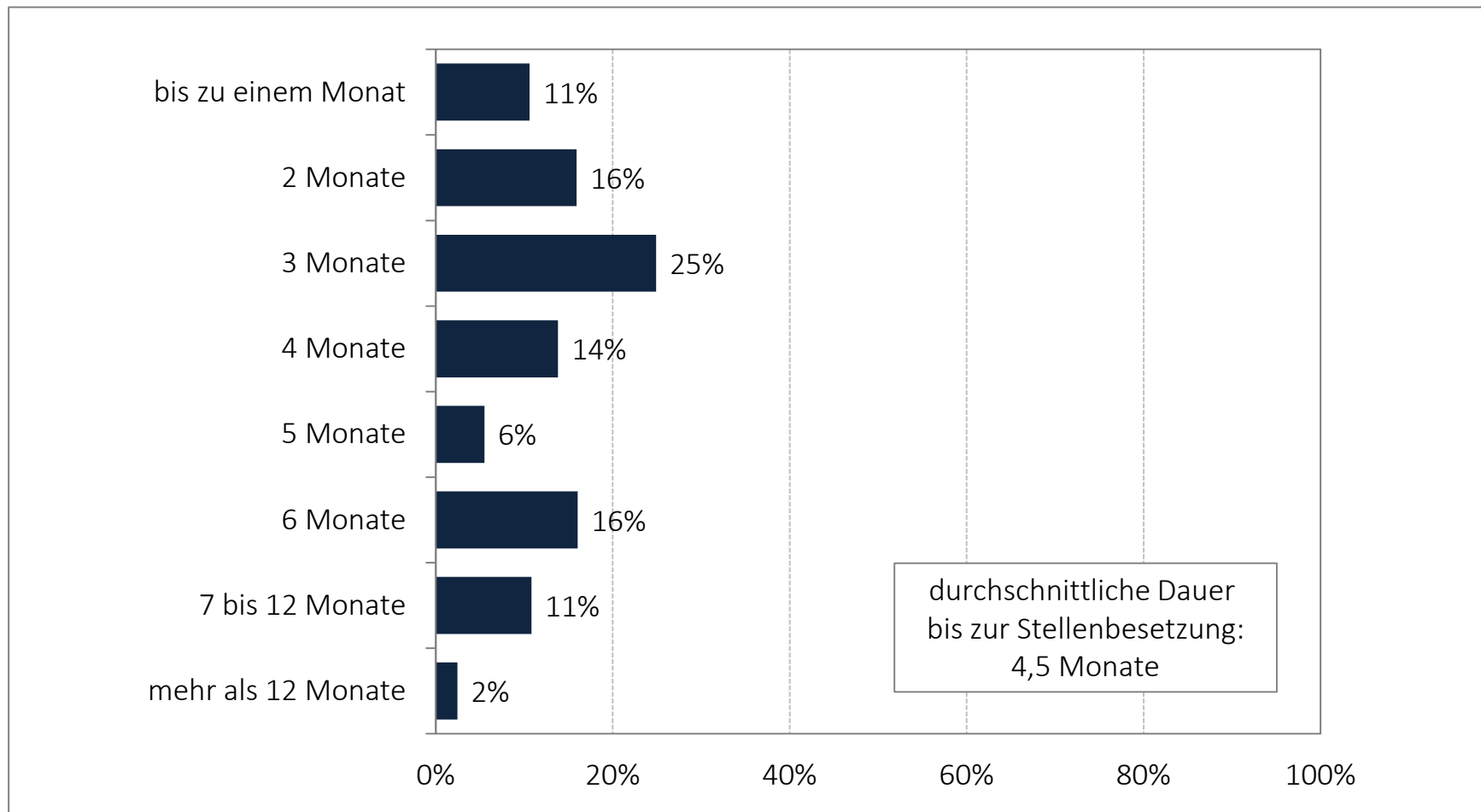
Im Schnitt vergingen von der Ausschreibung einer Stelle bis zum Arbeitsbeginn des neuen Mitarbeiters 4,5 Monate. Rund jeder zweite Büroinhaber gibt an, dass die letzte freie Stelle innerhalb von 3 Monaten erfolgreich besetzt werden konnte (52%). 13% der Befragten berichten von einem Zeitraum, der mehr als 6 Monate umfasste. 2% haben für die Besetzung der Stelle länger als ein Jahr benötigt.

Eine differenzierte Betrachtung nach Standortgröße des Büros zeigt, dass offene Stellen im Schnitt deutlich schneller besetzt werden konnten, je größer der Standort des Büros ist. So dauerte die Besetzung der letzten offenen Stelle bei Büros im klein- und landstädtischen Raum durchschnittlich 5,8 Monate. In Büros, die in Millionenstädten liegen, dauerte sie demgegenüber nur durchschnittlich 3,5 Monate.

Die tatsächliche Dauer der Stellenbesetzung übersteigt deutlich den Zeitraum, der im Vorfeld für die Besetzung der Stelle eingeplant war: nach durchschnittlich 0,8 Monaten sollte die Besetzung der offenen Stelle nach Wunsch des Inhabers im besten Falle abgeschlossen sein. Dieser Zeitraum wurde unabhängig von der Standortgröße ähnlich kalkuliert.

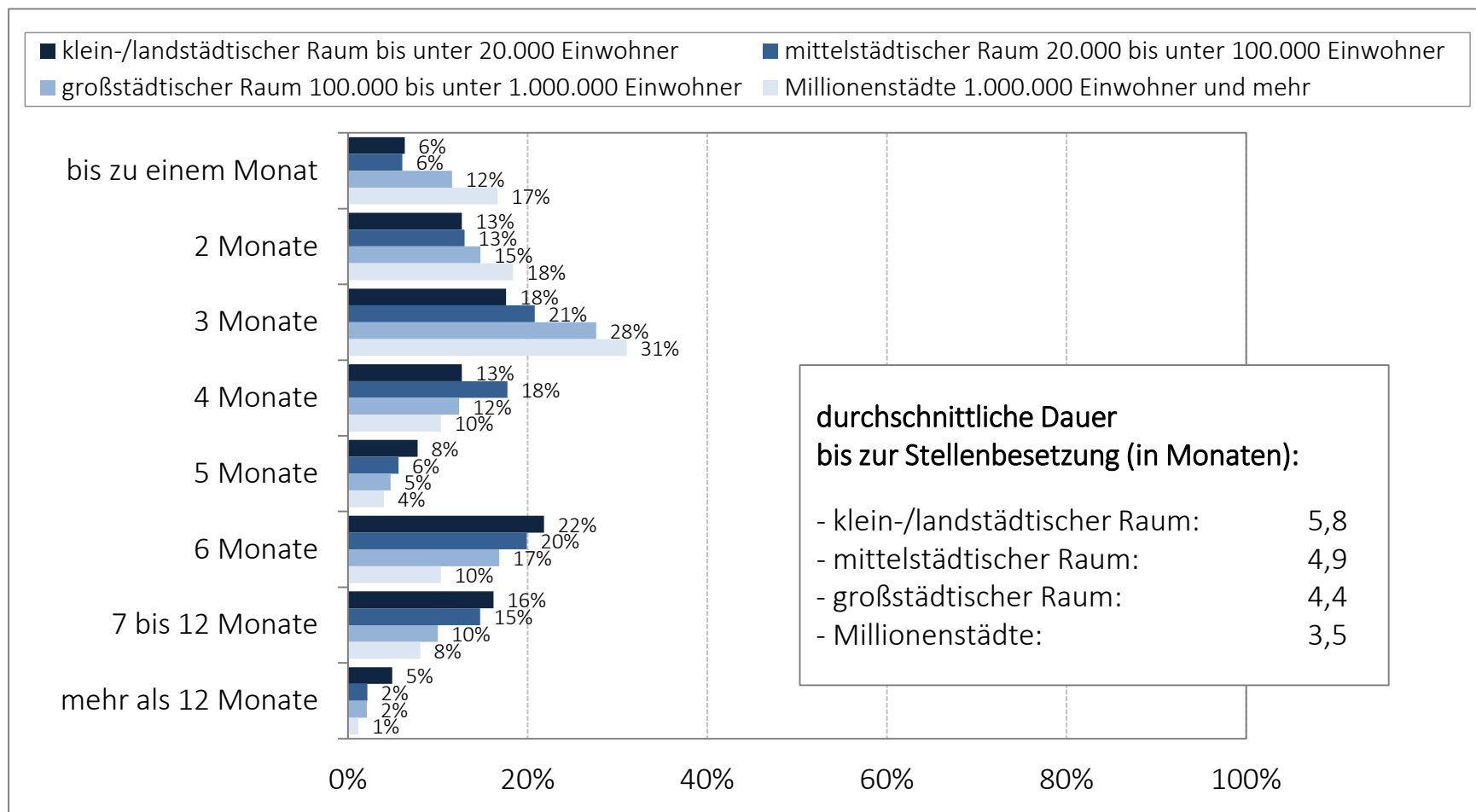
Die tatsächliche Dauer zwischen Stellenausschreibung und Stellenbesetzung fiel im Schnitt 3,7 Monate länger aus, als vorab geplant. Diese Differenz fiel umso höher aus, je kleiner der Bürostandort: Während Büros in Millionenstädten für die Besetzung einer offenen Stelle durchschnittlich rund 3 Monate länger brauchten als geplant, waren es in Büros im klein- und landstädtischen Raum rund 5 Monate.

Bitte denken Sie einmal an die zeitlich letzte Besetzung einer Stelle mit Projektbezug. Wie lange hat es gedauert, bis Sie diese Stelle besetzen konnten (Dauer von der Ausschreibung bis zum Vertragsbeginn in Monaten)?



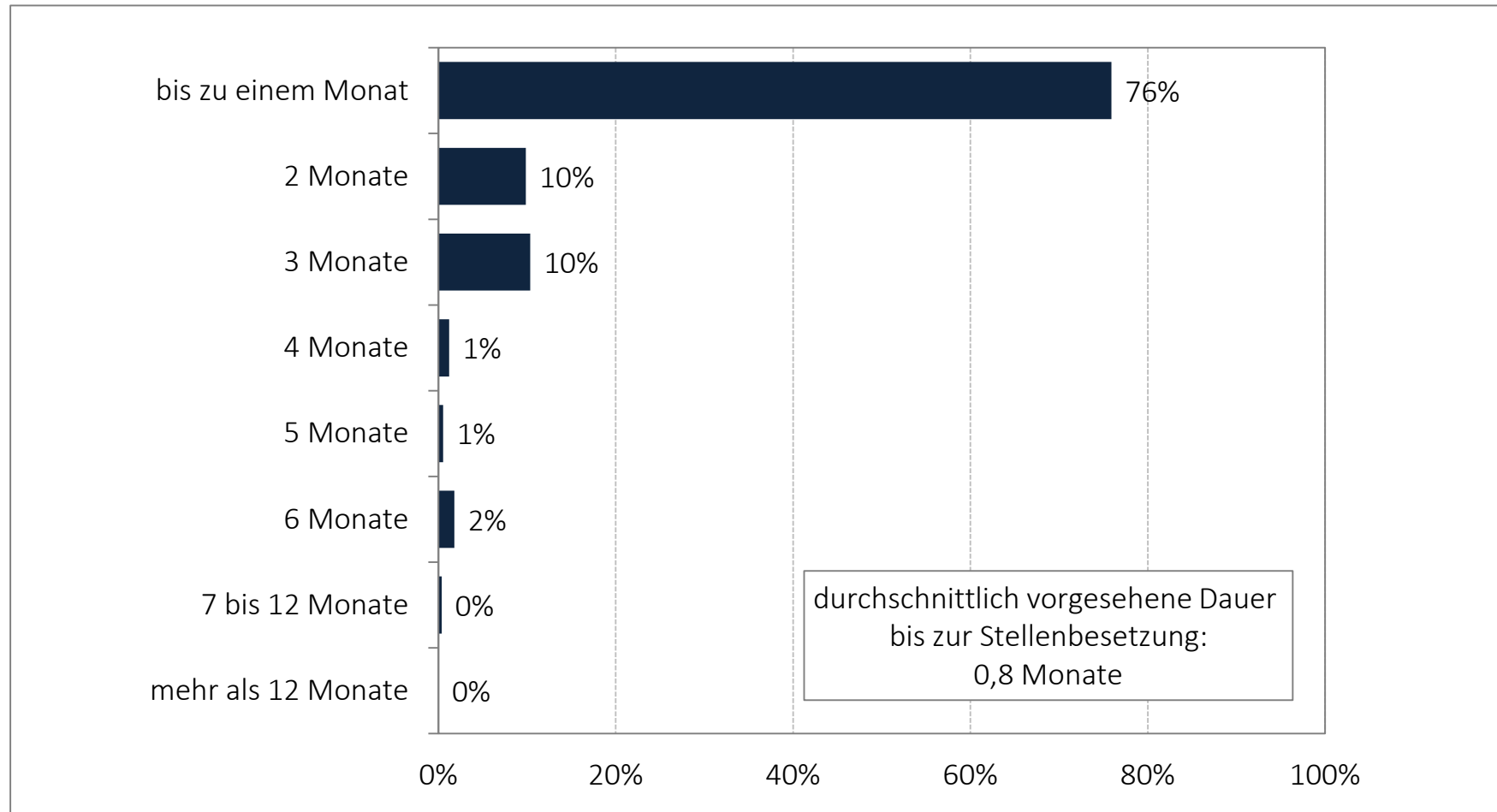
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

Bitte denken Sie einmal an die zeitlich letzte Besetzung einer Stelle mit Projektbezug. Wie lange hat es gedauert, bis Sie diese Stelle besetzen konnten (Dauer von der Ausschreibung bis zum Vertragsbeginn in Monaten)? - nach Standortgröße -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

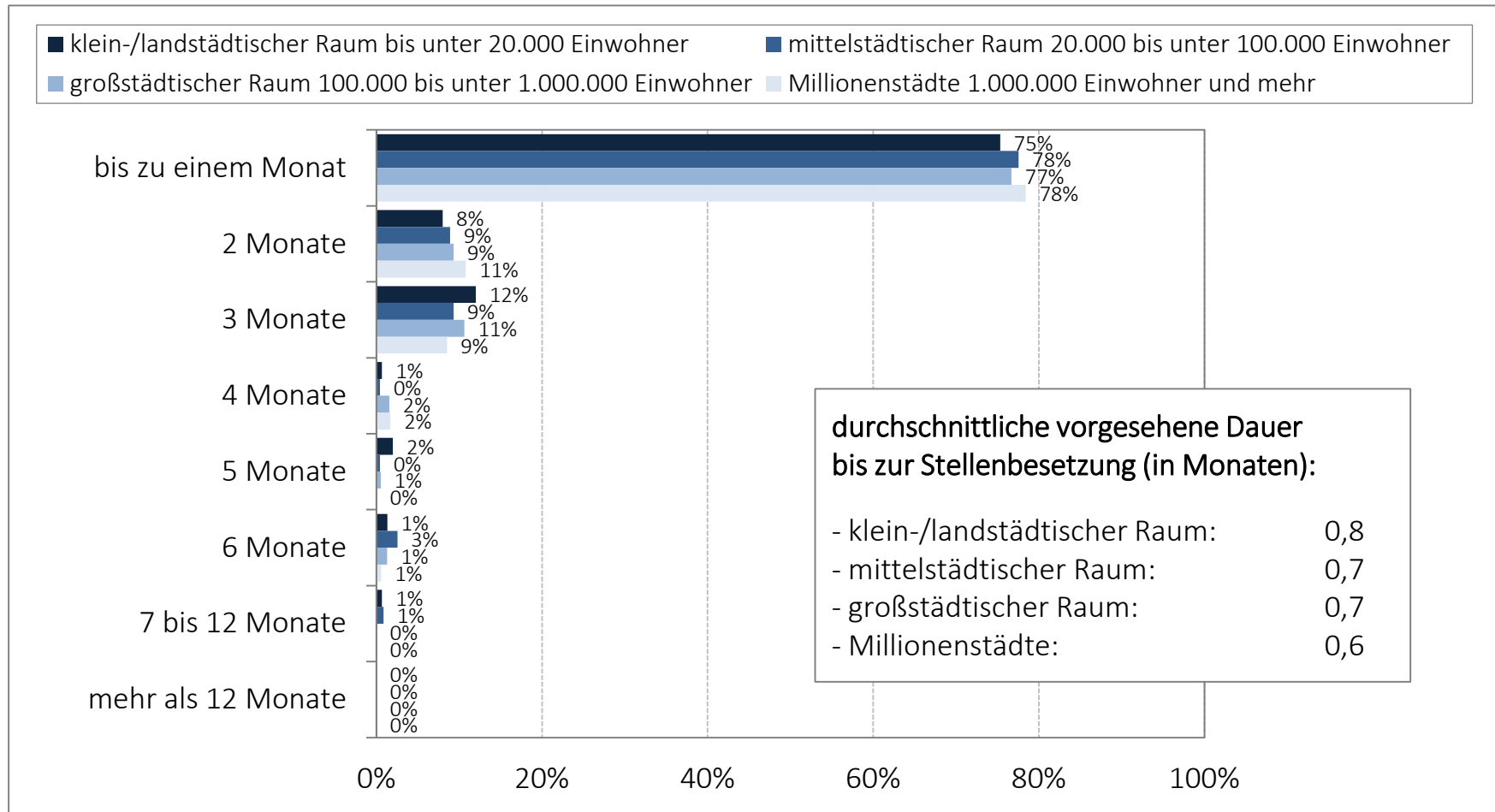
Und welchen Zeitraum hatten Sie für die Besetzung der Stelle eingeplant?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

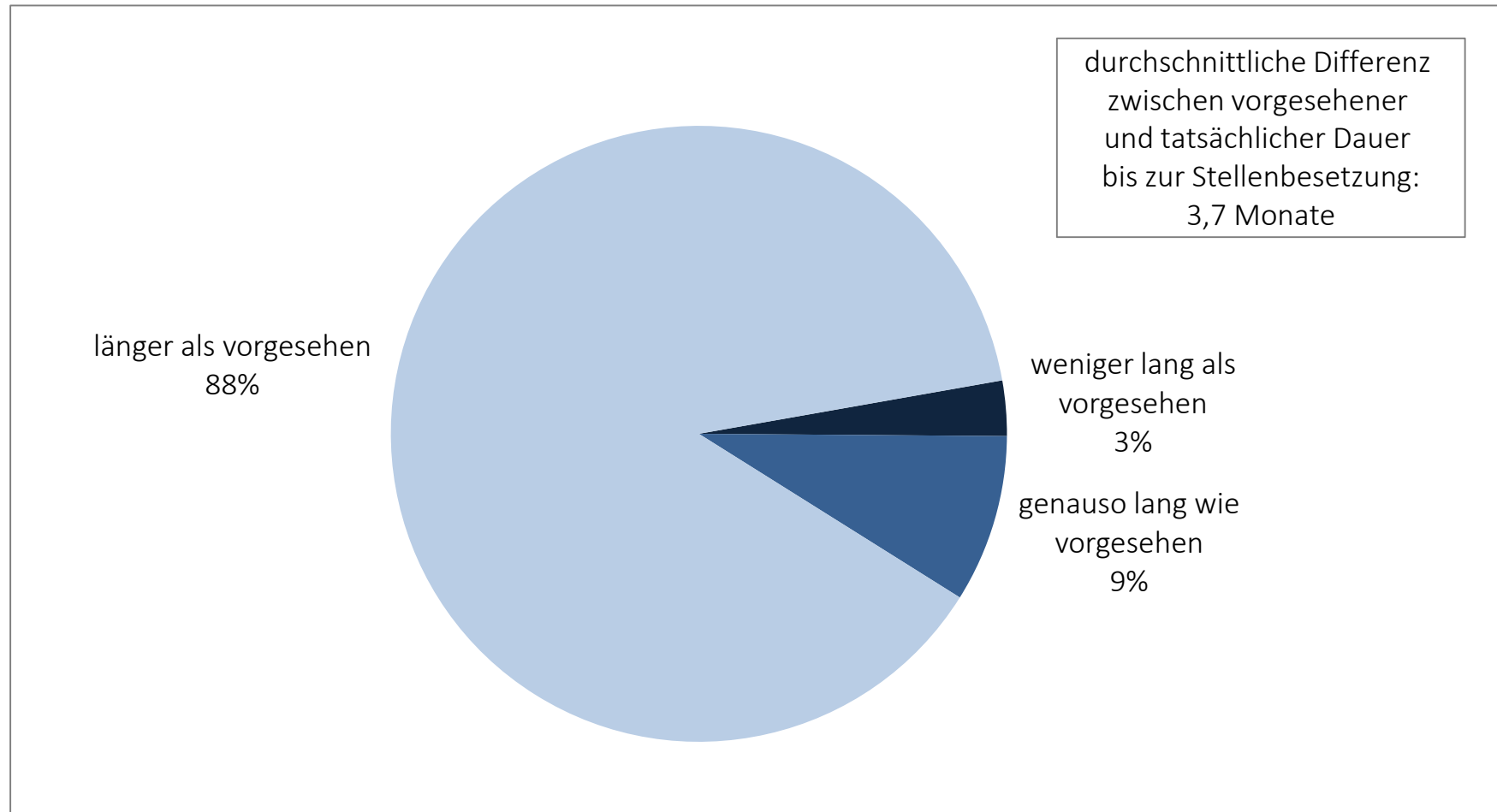
Und welchen Zeitraum hatten Sie für die Besetzung der Stelle eingeplant?

- nach Standortgröße -



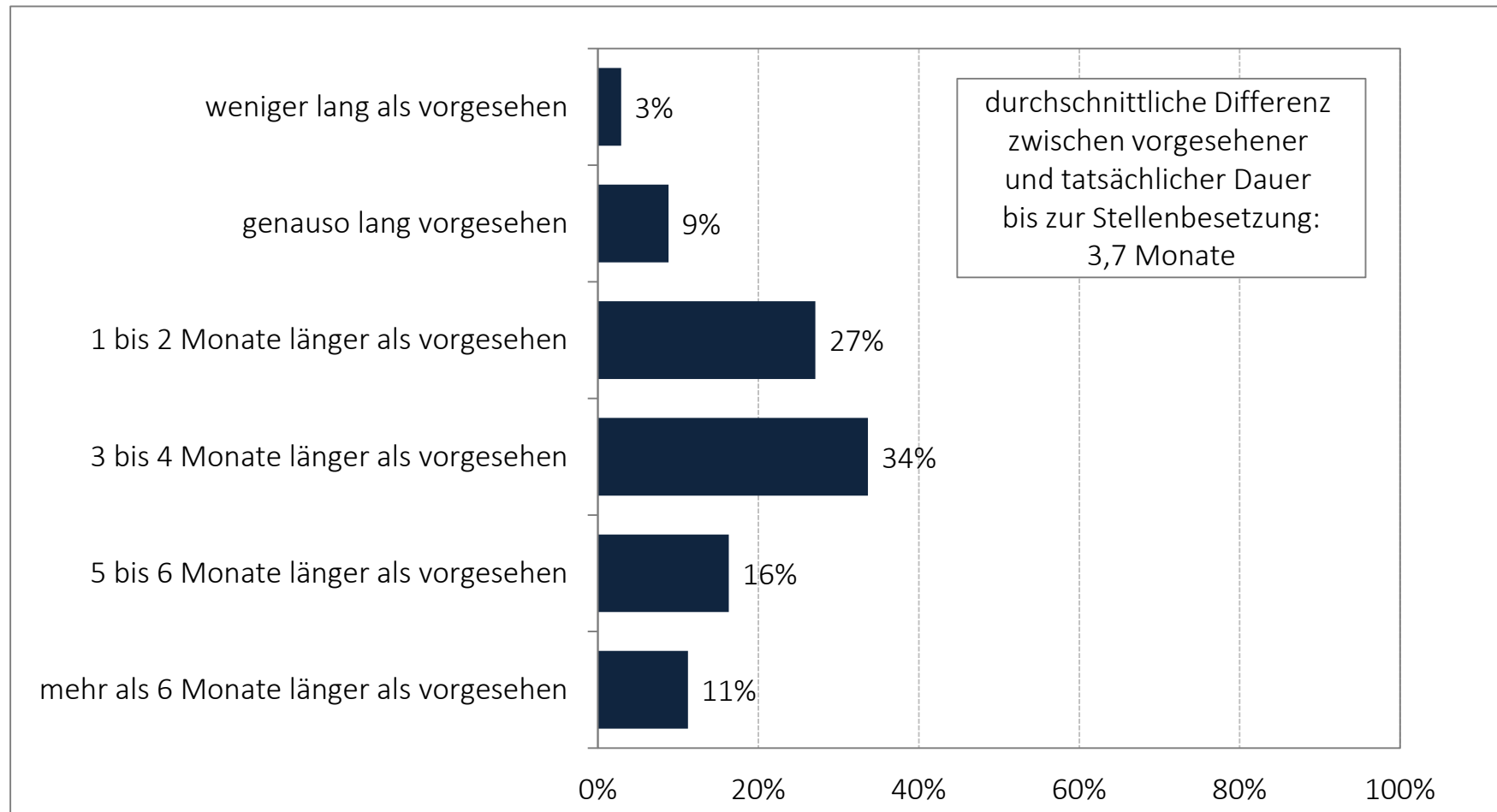
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / kein statistisch signifikanter Zusammenhang

Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

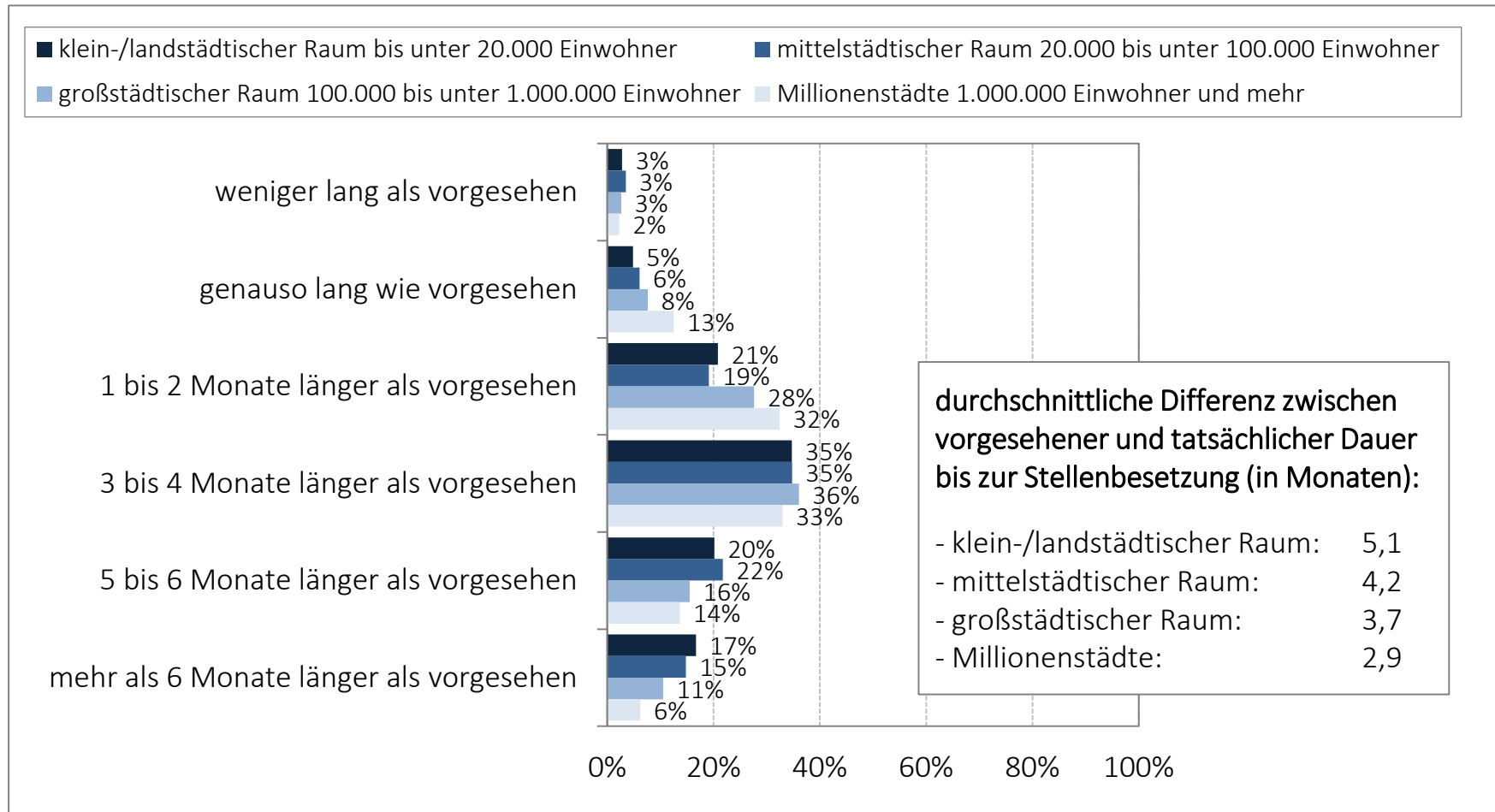
Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung

- nach Standortgröße -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Büronachfolge

Fragestellungen / gewünschte Angebote zum Thema „Büronachfolge“

Mit dem Thema „Büronachfolge“ scheint sich die Mehrheit der Büroinhaber (noch) nicht bewusst auseinanderzusetzen zu haben: Auf die Frage nach interessierenden Fragestellungen und gewünschten Kammerangeboten zu diesem Themenkomplex machen rund 70% der Befragten keine Angabe.

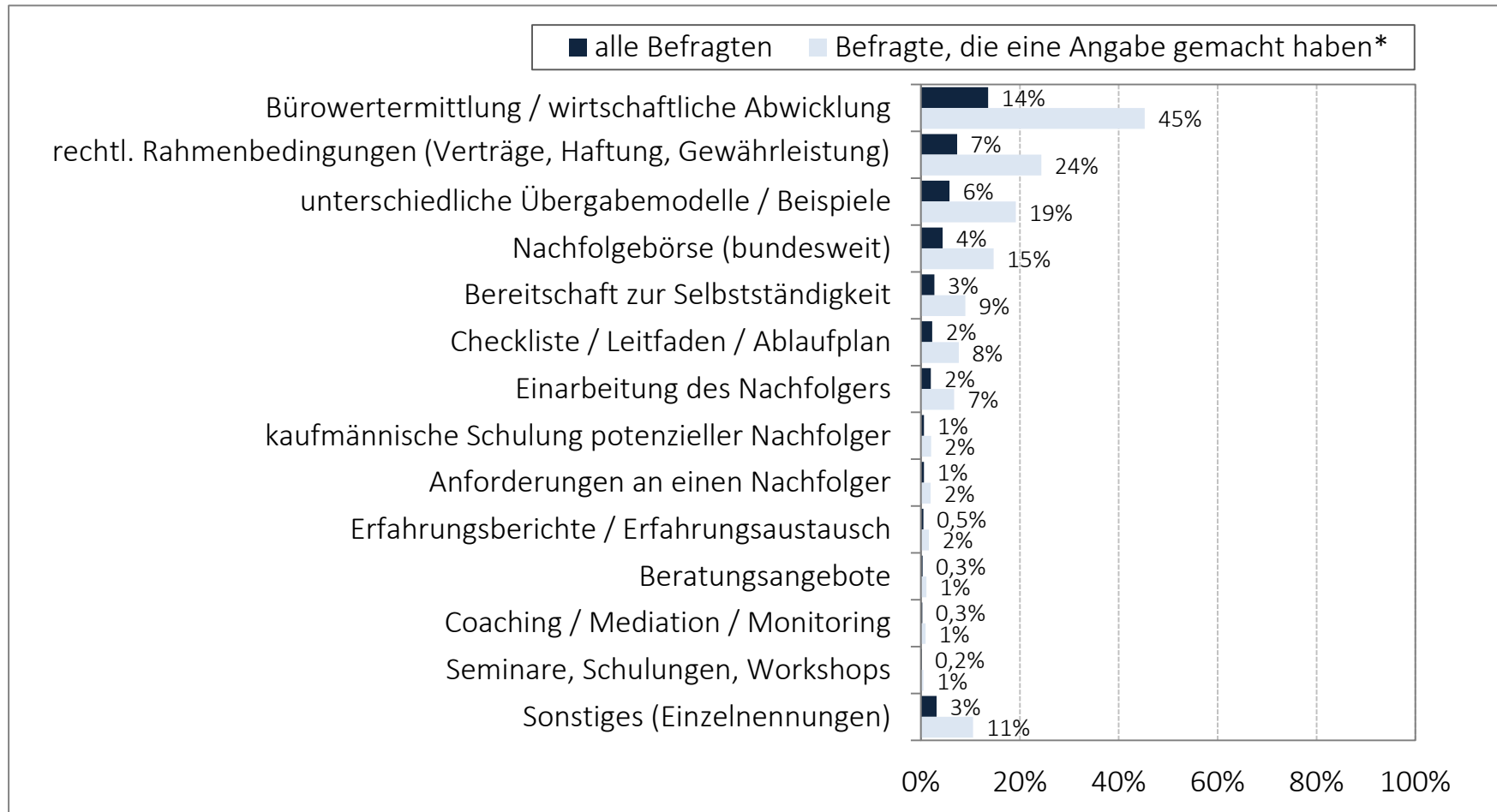
Büroinhaber, die sich zu dieser Frage äußern, beschäftigt vor allem die Frage der Bürowertermittlung und der wirtschaftlichen Abwicklung einer Büroübergabe, gefolgt von rechtlichen Fragen zu Verträgen, Haftung und Gewährleistung.

Hierzu wünschen sie sich von Seiten der Kammern Informationen in Form von Seminare, Schulungen und Workshops, in Form von Checklisten und Ablaufplänen aber auch in Form individueller Beratungsgespräche.

Insbesondere bezogen auf die Frage nach verschiedenen Übergabemodellen wird der Wunsch nach Beispielen aus der Praxis, Erfahrungsberichten und Erfa-Gruppen geäußert.

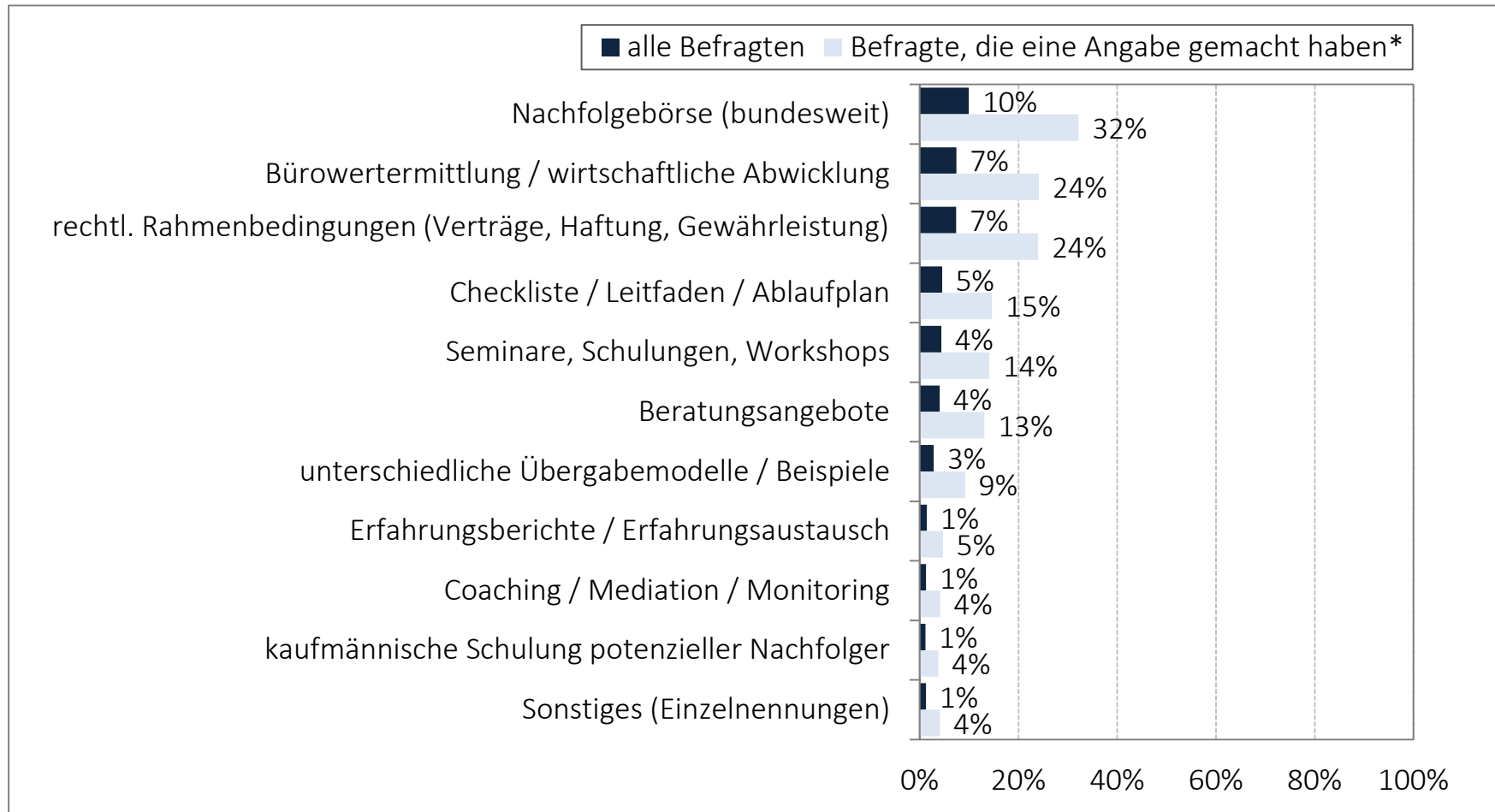
Das am häufigsten geforderte Angebot seitens der Kammern ist eine möglichst bundesweite Nachfolgebörse, die Büroinhaber und interessierte Nachfolger zusammenbringt.

Welche Fragestellungen sind für Sie persönlich im Zusammenhang mit dem Thema „Büronachfolge“ von besonderem Interesse?



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

Welche Angebote zum Thema „Büronachfolge“ würden Sie sich von Ihrer Kammer wünschen?



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

Leistungsprofile der Büros im Bereich Architektur (Hochbau)

Leistungsprofile der Büros im Bereich Architektur (Hochbau)

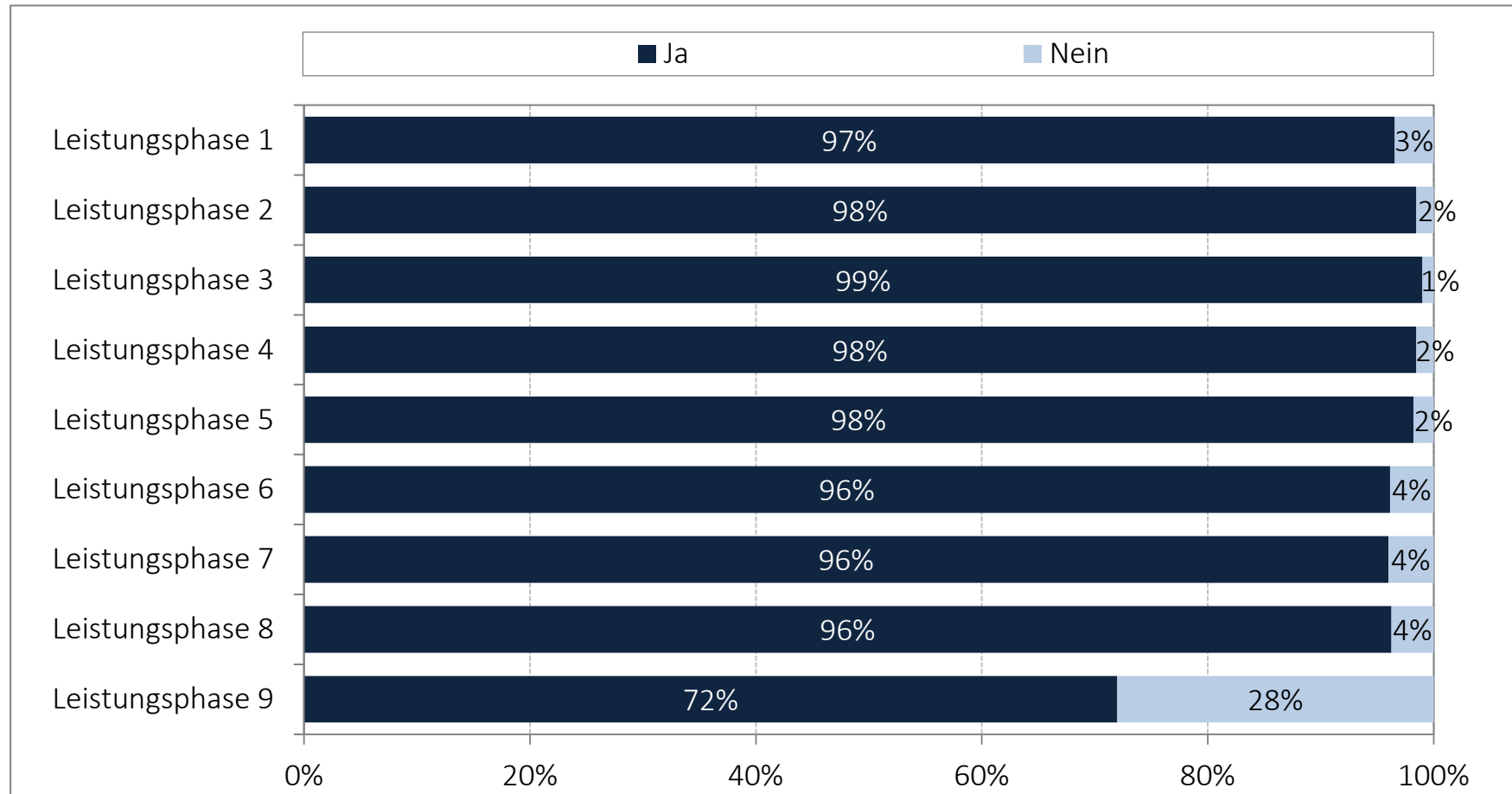
Zunächst wurde der Frage nachgegangen, in welchen Leistungsphasen (LPH) im Bereich Architektur (Hochbau) tätige Büros üblicherweise Leistungen erbringen.

Zu diesem Zweck sollten die Befragten angeben, ob das eigene Büro im vergangenen Jahr Leistungen in LPH 1, LPH 2, LPH 3 usw. bis zu LPH 9 erbracht hat.

Das Ergebnis: In mehr als 90% der Büros wurden Leistungen in den LPH 1 bis 8 erbracht.

LPH 9 gehört deutlich seltener zum Leistungsumfang der Büros: 72% der Büroinhaber geben an, 2018 Leistungen in dieser LPH erbracht zu haben.

Hat Ihr Büro 2018 Leistungen in den Leistungsphasen 1, 2 ... bis 9 erbracht?



Lesebeispiel: Durchschnittlich 70% der Projekte der in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätigen Büroinhaber enthielten der Leistungsphase 1 zuzurechnende Leistungen.

Typische Projekte im Bereich Architektur (Hochbau)

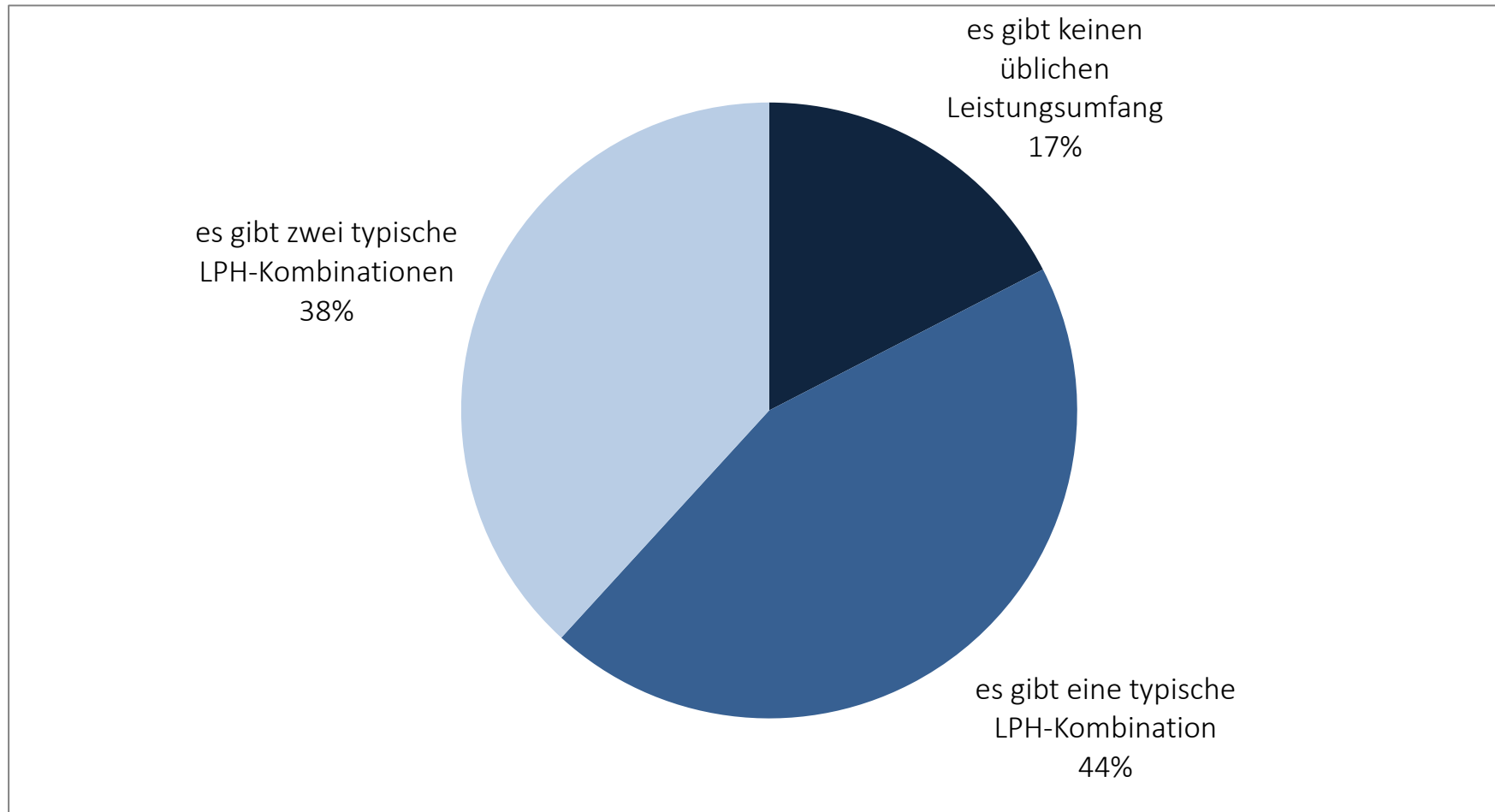
Im Anschluss an die Frage nach der Bedeutung der einzelnen Leistungsphasen im Rahmen der Tätigkeit im Bereich Architektur (Hochbau) wurde nach typischen Projekten des Büros i.S.v. wiederkehrenden Kombinationen von Leistungsphasen gefragt.

17% der Befragten geben an, das Büro bearbeite so unterschiedliche Projekte, dass es keinen „üblichen“ Leistungsumfang gebe. 83% können typische Projekte des eigenen Büros identifizieren: 44% erkennen einen, 38% zwei häufig wiederkehrende Projekttypen.

Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil der Büroinhaber, die für ihr Büro typische Projekte benennen können: von 76% in Ein-Personen-Büros über 82% (Büros mit 2 bis 4 Beschäftigten) und 88% (Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten) auf 90% bei Büroinhabern von Büros mit 10 und mehr tätigen Personen.

Dabei steigt mit zunehmender Bürogröße ausschließlich der Anteil der Büros, die zwei typische Leistungsumfänge ihres Büros identifizieren können (von 31% auf 45%). Der Anteil der Inhaber, die eine typische LPH-Kombination benennen, liegt unabhängig von der Bürogröße zwischen 43% und 45%.

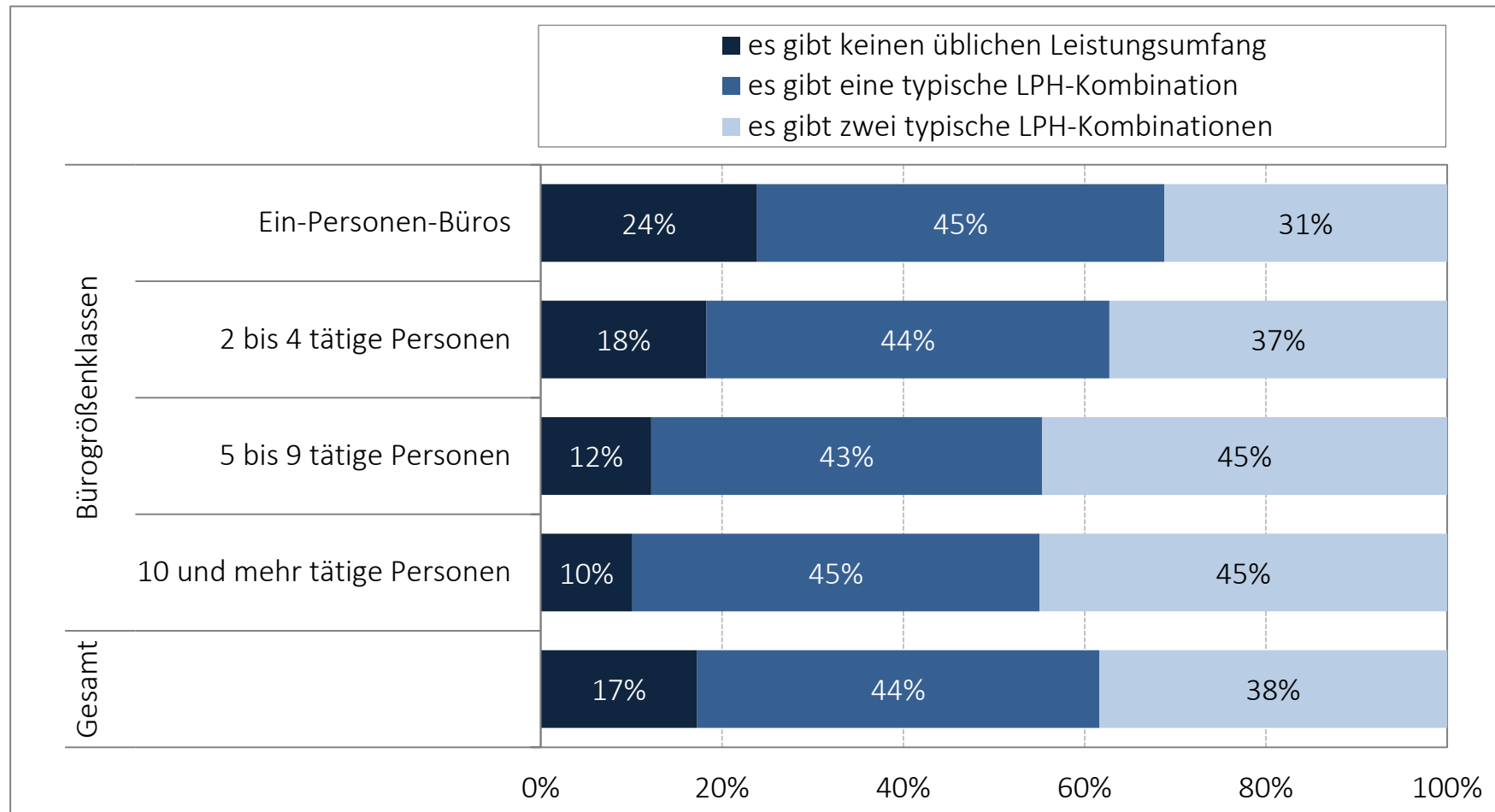
Gibt es einen typischen Leistungsumfang bei Projekten Ihres Büros im Bereich Architektur (Hochbau)?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Gibt es einen typischen Leistungsumfang bei Projekten Ihres Büros im Bereich Architektur (Hochbau)?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Art der typischen Projekte im Bereich Architektur (Hochbau)

Art der typischen Projekte im Bereich Architektur (Hochbau) - Gesamtergebnis

Die meistgenannten „typischen Projekte“ der Büros, die im nennenswerten Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, umfassen die LPH 1-8 (23%) oder die LPH 1-9 (16%).

Nach Angaben von jeweils 8% der Befragten decken typische Projekte ihres Büros die Leistungsphasen 1-4 bzw. LPH 1-5 ab.

3% der Büroinhaber geben an, Projekte ihres Büros umfassten üblicherweise LPH 2-8.

Jeweils 2% beschreiben typische Projekte ihres Büros als Projekte, die Leistungen der LPH 5-8 bzw. LPH 6-8 enthalten.

Art der typischen Projekte im Bereich Architektur (Hochbau)

Art der typischen Projekte im Bereich Architektur (Hochbau) – Differenzierte Betrachtung

Je größer das Büro, desto häufiger werden die Leistungsumfänge LPH 1-9, LPH 1-5 und LPH 2-8 als „typische“ Projekte bezeichnet.

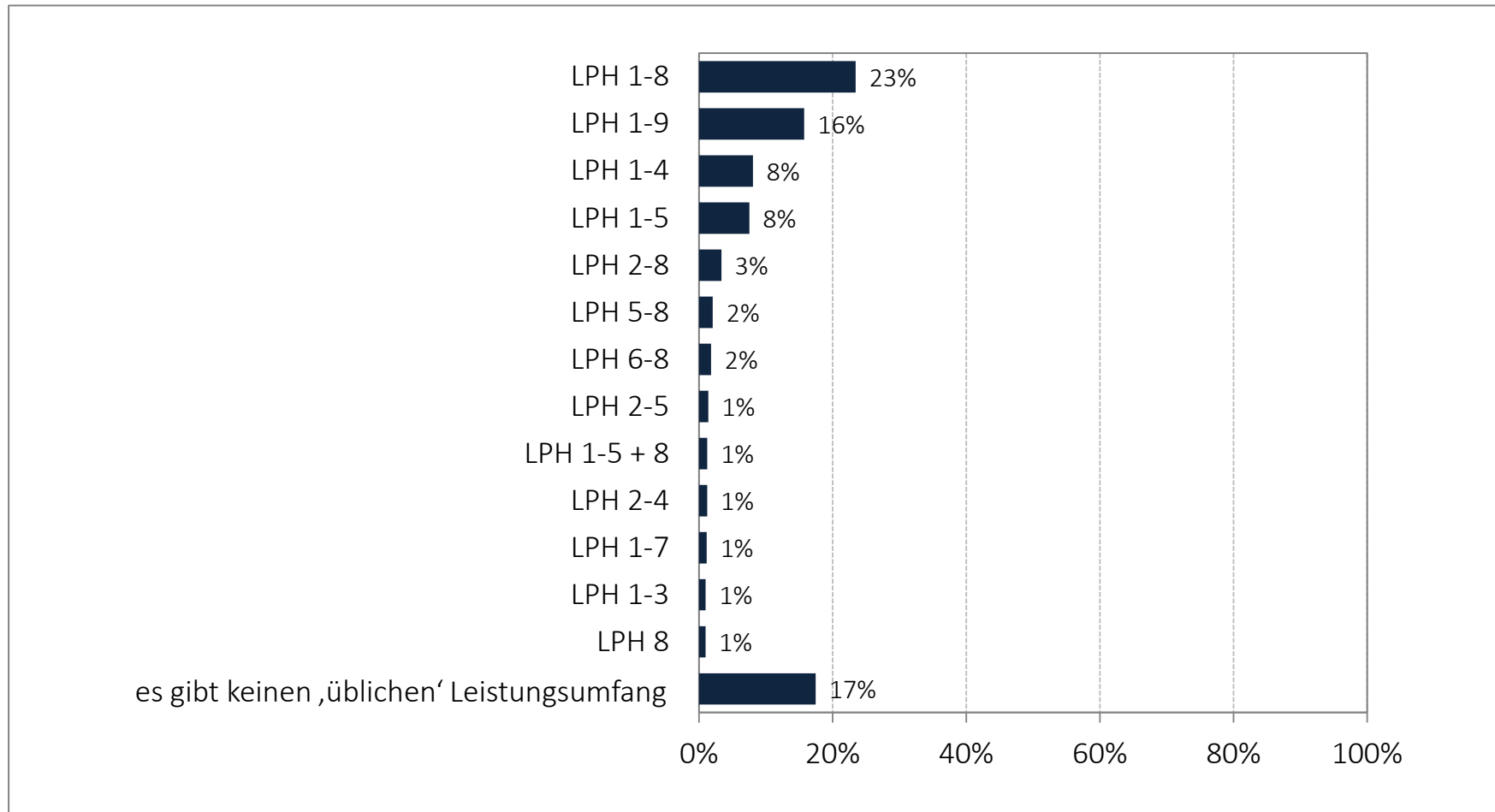
Projekte, die LPH 1-8 umfassen, werden überdurchschnittlich häufig von Büros mit 2 bis 9 Beschäftigten als Standardprojekte ihres Büros beschrieben.

Büros mit bis zu 4 Beschäftigten benennen häufiger als größere Büros die Abdeckung der LPH 1-4 als „typischen“ Leistungsumfang.

Spezialisierte Büros decken seltener als Büros mit generalistischer Ausrichtung standardmäßig die LPH 1-8, LPH 1-9 bzw. LPH 2-8 ab.

Generalistisch ausgerichtete Büros, deren Mitarbeiter zudem überwiegend Generalisten sind, beschreiben überdurchschnittlich häufig Projekte als typisch, die Leistungen der LPH 1-5 umfassen.

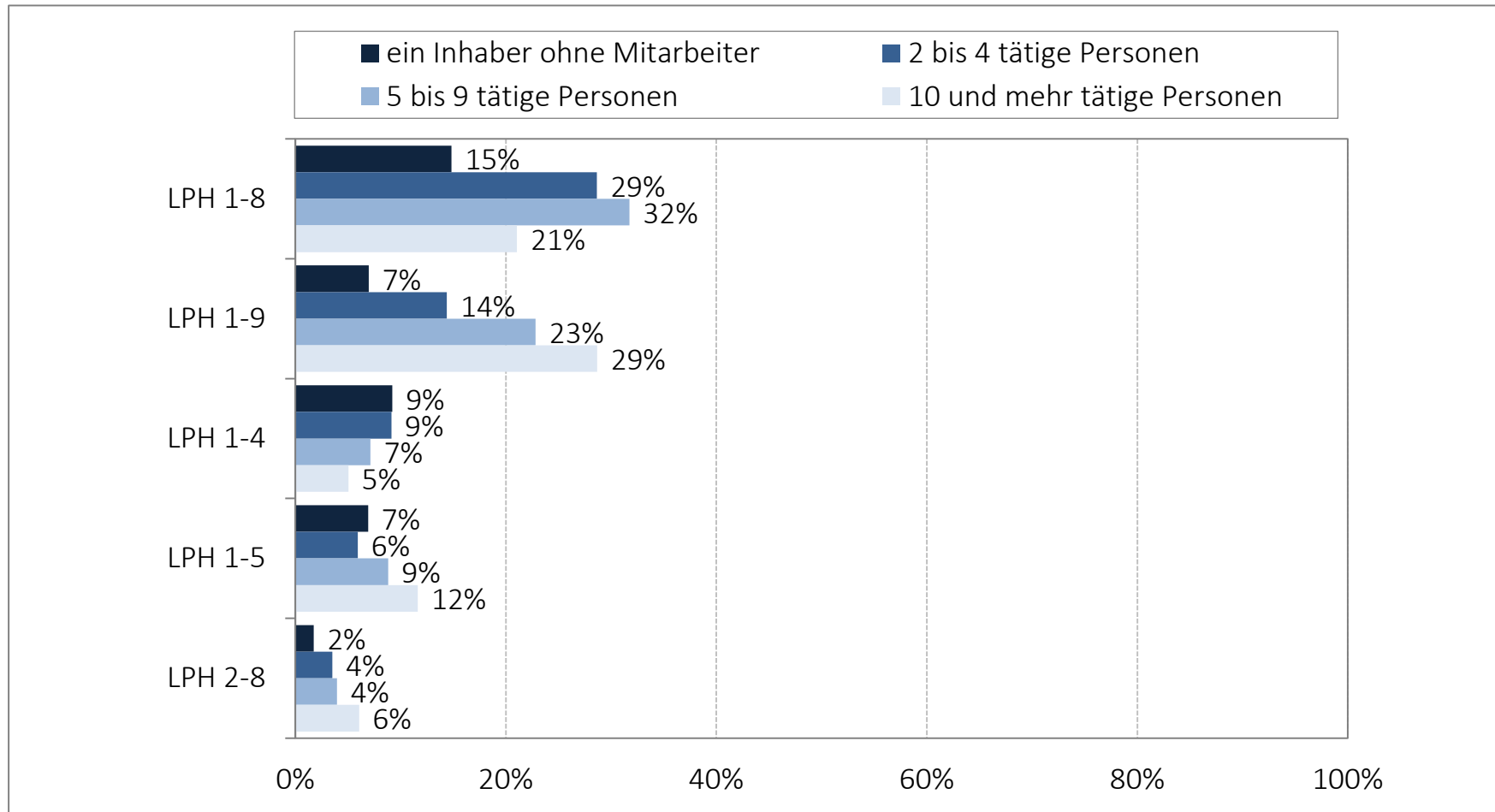
Welche Leistungsphasen deckt Ihr Büro üblicherweise im Rahmen eines Projektes im Bereich Architektur (Hochbau) ab?



Dargestellt werden alle üblichen Leistungsumfänge, die von mindestens 1% der Befragten genannt wurden.
Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Welche Leistungsphasen deckt Ihr Büro üblicherweise im Rahmen eines Projektes im Bereich Architektur (Hochbau) ab?

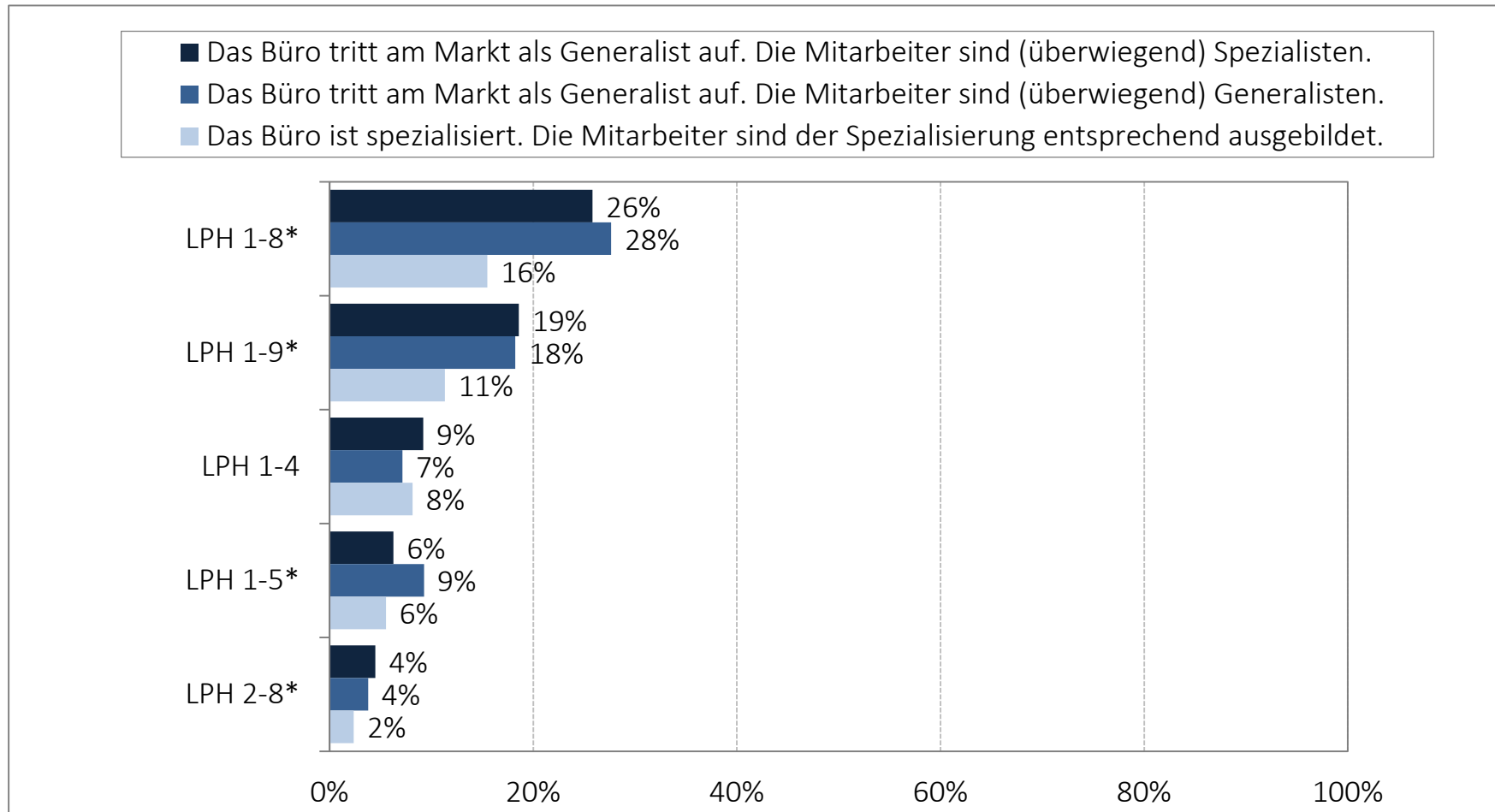
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Welche Leistungsphasen deckt Ihr Büro üblicherweise im Rahmen eines Projektes im Bereich Architektur (Hochbau) ab?

- nach Spezialisierung des Büros -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / * sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Unterauftragsvergabe für die Leistungsphasen 6 bis 8

Bearbeitung von Projekten mit Beauftragung in den LPH 6 bis 8

79% der Inhaber von Büros, die im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, geben an, ihre im Jahr 2018 bearbeiteten Projekte umfassten (auch) die Leistungsphasen 6 bis 8. 21% erhielten 2018 keine Beauftragungen in diesen Leistungsphasen.

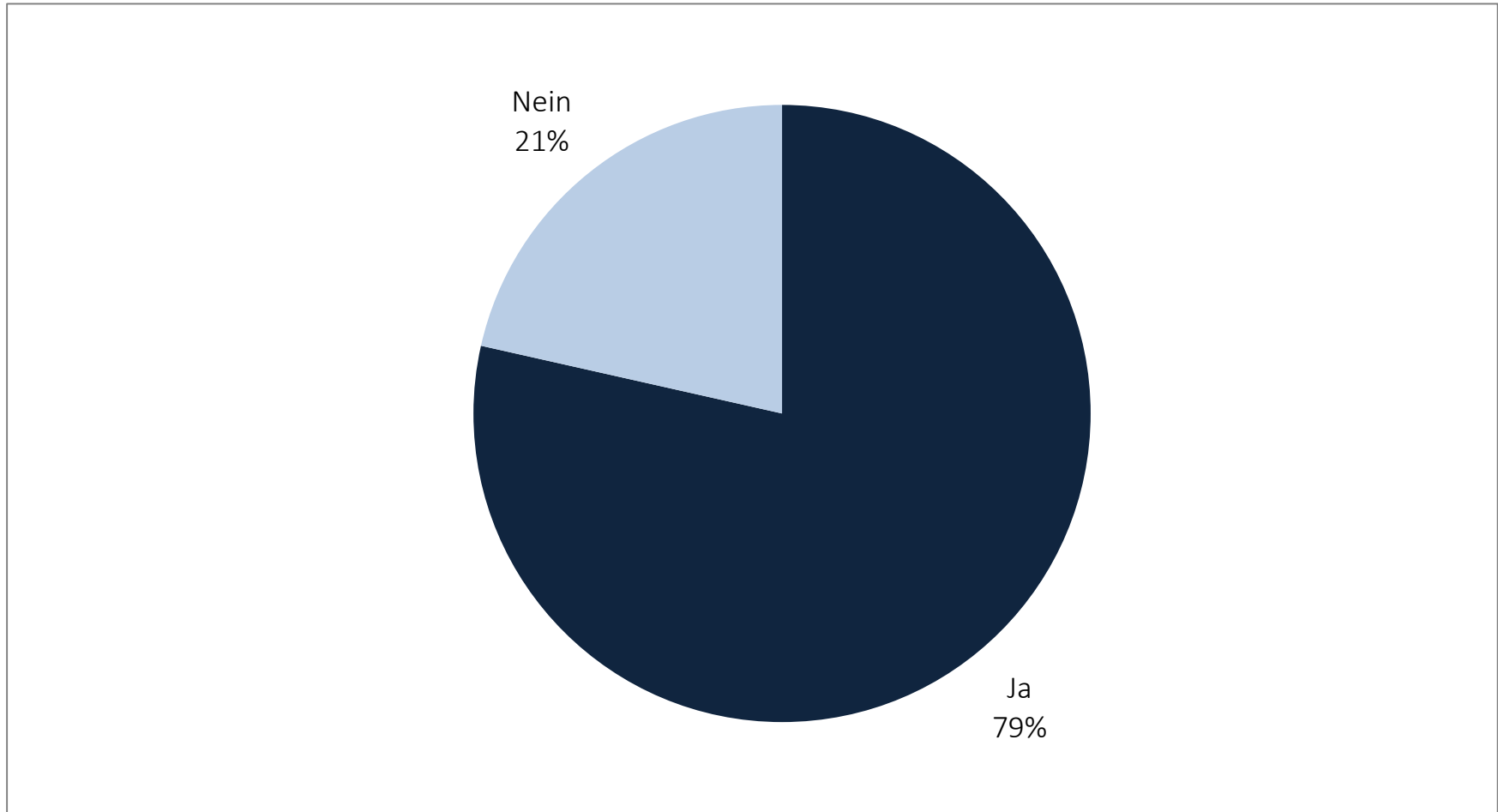
Ein-Personen-Büros wurden deutlich seltener mit Projekten beauftragt, die die LPH 6 bis 8 einschließen als Büros mit mindestens zwei Beschäftigten (67% gegenüber Anteilen zwischen 81% und 85%).

Häufigkeit der Vergabe von Unteraufträgen für die Bearbeitung der LPH 6, 7 und/oder 8

Bei durchschnittlich 2% der Projekte mit Beauftragung in den LPH 6, 7 und/oder 8 wurde 2018 ein Unterauftrag für die LPH 6 und 7 vergeben. Eine Unterauftragsvergabe ausschließlich für die LPH 8 erfolgte bei durchschnittlich 3% der Projekte mit einem die LPH 6, 7 und/oder 8 einschließenden Leistungsumfang. Für durchschnittlich 6% dieser Projekte wurde die Bearbeitung aller drei LPH (6, 7 und 8) an ein Partnerbüro vergeben.

Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil der Unterauftragsvergaben für die LPH 8 sowie für die LPH 6-8. Der Anteil der Unterauftragsvergaben für die LPH 6 und 7 variiert demgegenüber nicht signifikant in Abhängigkeit von der Bürogröße.

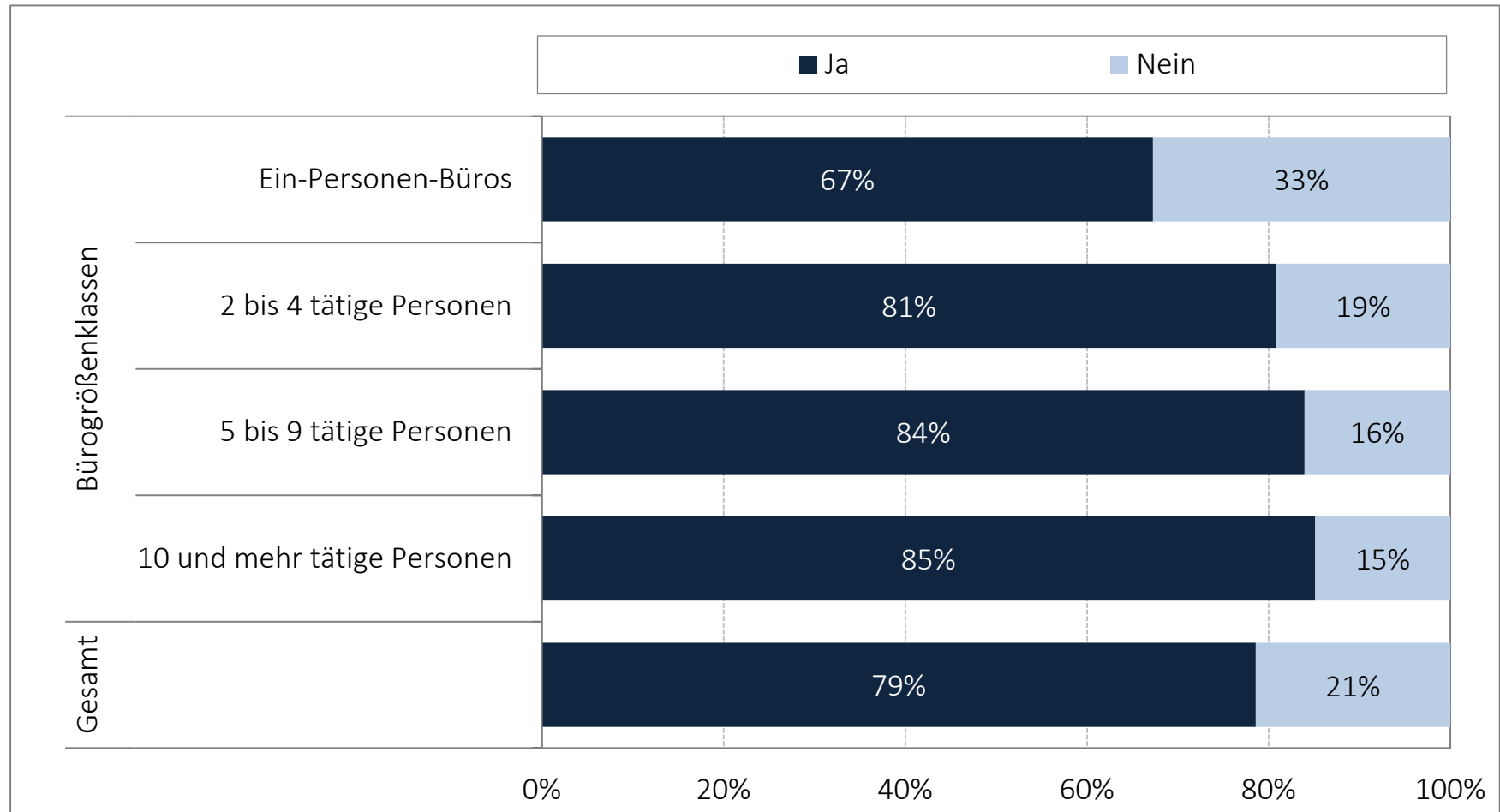
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr Projekte im Bereich Architektur Hochbau bearbeitet, bei denen Ihr Büro (u.a.) mit den Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 beauftragt wurde?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

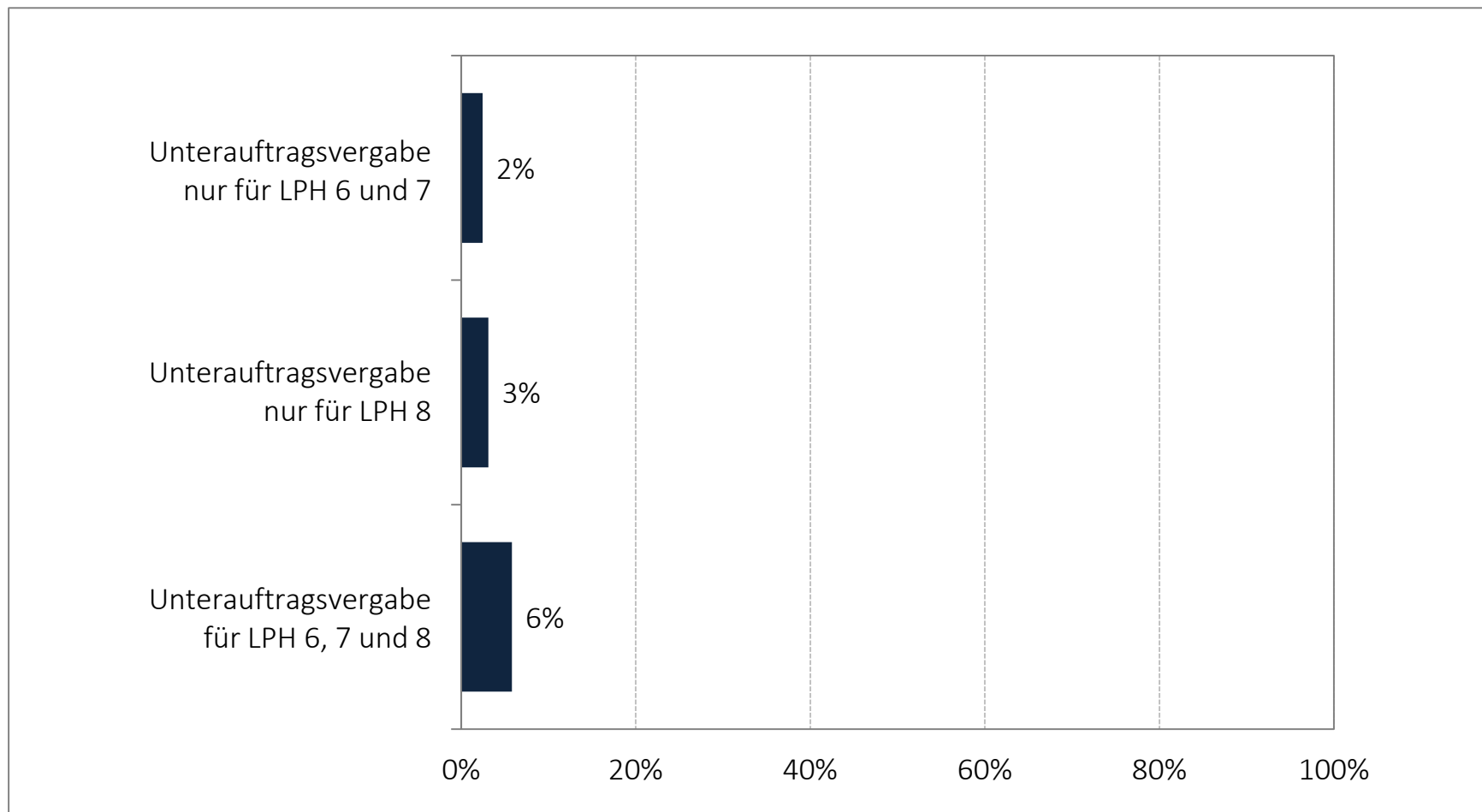
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr Projekte im Bereich Architektur Hochbau bearbeitet, bei denen Ihr Büro (u.a.) mit den Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 beauftragt wurde?

- nach Bürogrößenklassen -



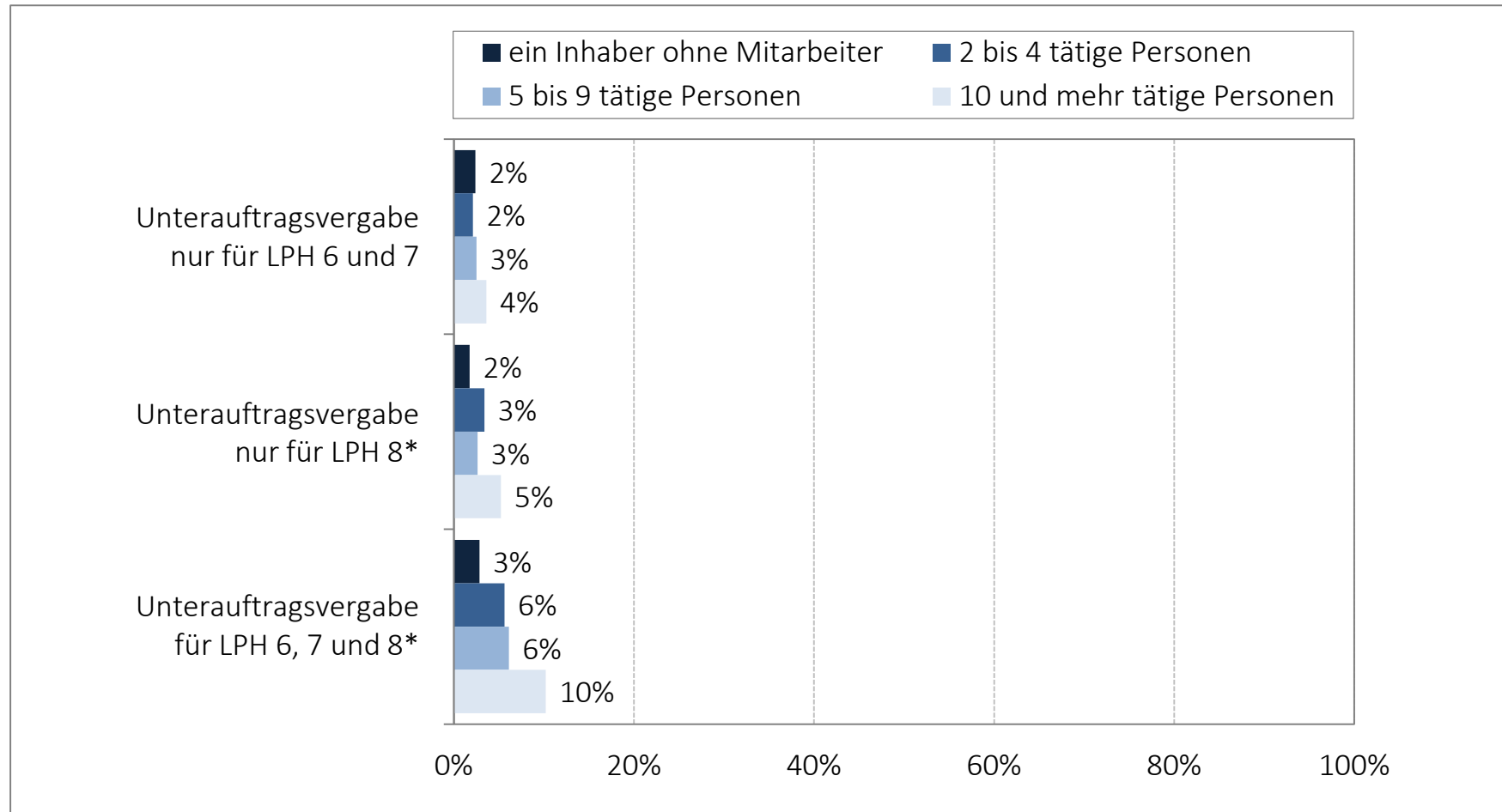
Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Bitte denken Sie jetzt einmal nur an die Projekte Ihres Büros mit Beauftragung in den LPH 6, 7, 8:
Wie hoch war hier der Anteil der Projekte, bei denen für eine oder mehrere dieser Leistungsphasen ein Unterauftrag an ein Partnerbüro vergeben wurde? - *arithmetisches Mittel* -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind und die im vergangenen Jahr Projekte bearbeitet haben, bei denen das Büro (u.a.) mit den Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 beauftragt wurde (N = 3.299)

Bitte denken Sie jetzt einmal nur an die Projekte Ihres Büros mit Beauftragung in den LPH 6, 7, 8:
 Wie hoch war hier der Anteil der Projekte, bei denen für eine oder mehrere dieser Leistungsphasen ein Unterauftrag an ein Partnerbüro vergeben wurde? - *arithmetisches Mittel nach Bürogröße* -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind und die im vergangenen Jahr Projekte bearbeitet haben, bei denen das Büro (u.a.) mit den Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 beauftragt wurde (N = 3.299) / * sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Gründe der Unterauftragsvergabe für die Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8

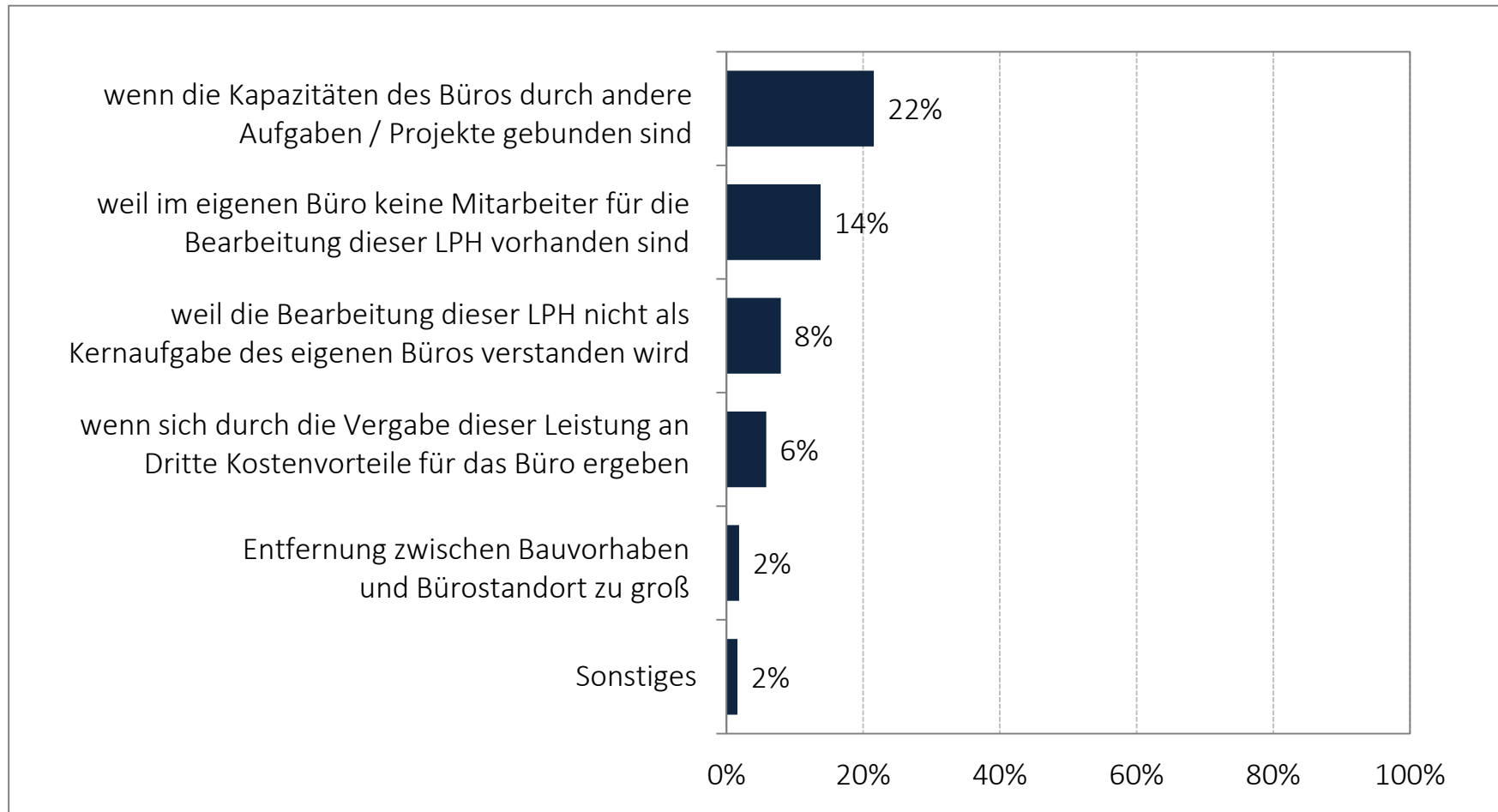
Eine Vergabe der Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 an ein Partnerbüro nehmen Büroinhaber vor allem dann vor, wenn die Kapazitäten des eigenen Büros durch andere Aufgaben / Projekte gebunden sind (22% der Büroinhaber, deren Büros Projekte bearbeiten, die (auch) die Leistungsphasen 6 bis 8 umfassen).

14% der Büroinhaber mit Projekten einschließlich der LPH 6 bis 8 vergeben die Bearbeitung dieser Leistungsphasen an ein Partnerbüro, da im eigenen Büro keine Mitarbeiter für ihre Bearbeitung vorhanden sind.

8% sehen diese Leistungsphasen nicht als Kernaufgabe ihres Büros und vergeben sie daher an ein Partnerbüro. 6% der Büroinhaber, deren Büros Projekte mit Leistungen in den LPH 6 bis 8 bearbeiten, vergibt diese Leistungen an Dritte, wenn dies mit Kostenvorteilen für das eigene Büro verbunden ist.

2% führen eine zu große Entfernung zwischen Bürostandort und Bauvorhaben als Grund für eine Untervergabe an. Hierbei handelt es sich vor allem um Inhaber großer Büros.

Wann bzw. aus welchem Grund vergeben Sie diese Leistungsphasen an ein Partnerbüro?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind und die im vergangenen Jahr Projekte bearbeitet haben, bei denen das Büro (u.a.) mit den Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 beauftragt wurde (N = 3.299)

Erfahrungen mit GU-Vergaben

Erfahrungen mit GU-Vergaben

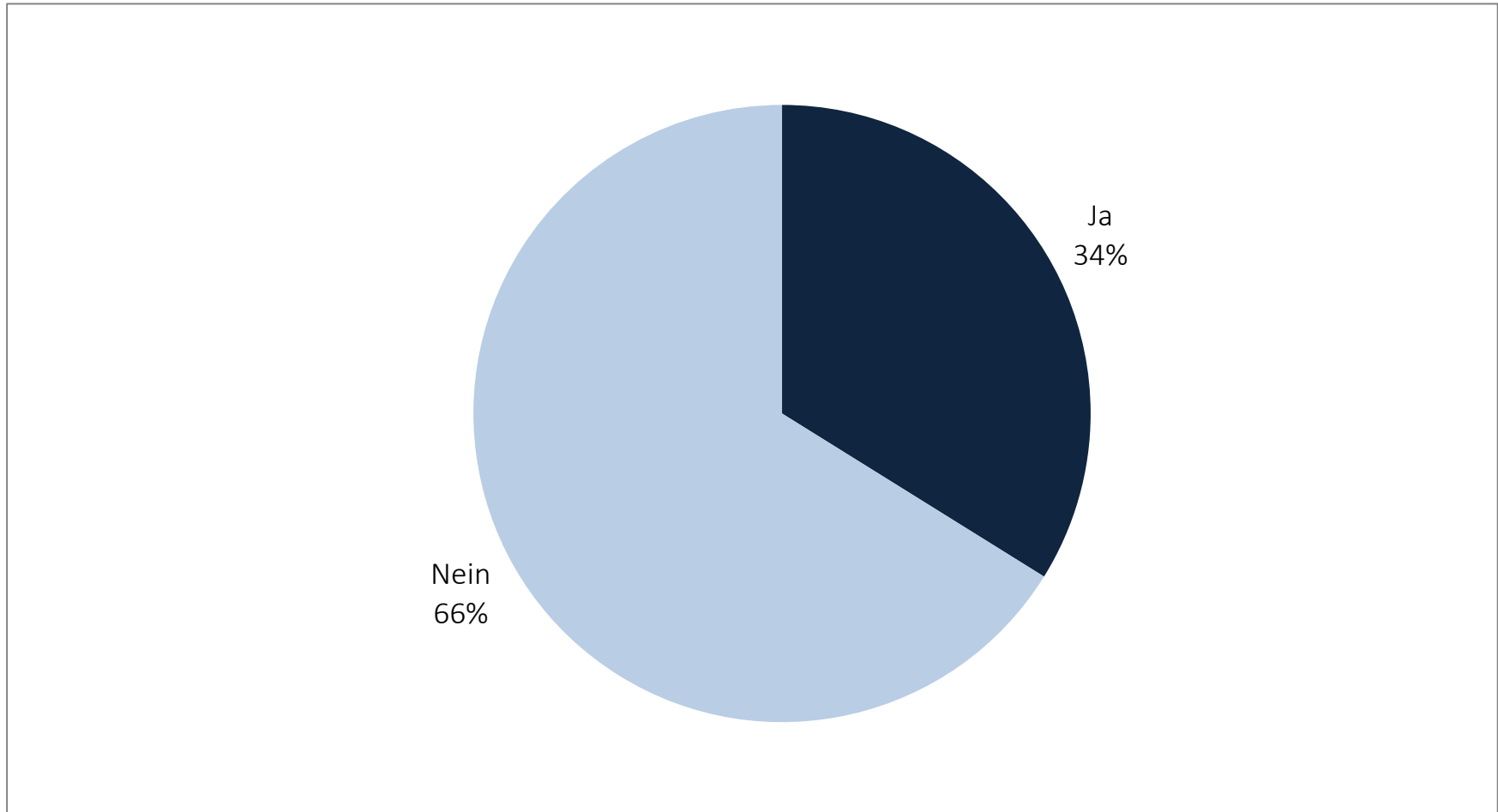
Erfahrung mit GU-Vergaben

34% der Büroinhaber* haben mit ihrem Büro im vergangenen Jahr an Projekten gearbeitet, die später mit einem Generalunternehmer umgesetzt wurden (GU-Vergaben).

Dies ist signifikant häufiger in mittelgroßen und großen Büros der Fall gewesen: 23% der Ein-Personen-Büros und 28% der Inhaber von kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen), aber 41% der Inhaber aus Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten und 57% der Inhaber aus Büros mit 10 und mehr Beschäftigten geben an, ihr Büro habe im vergangenen Jahr an entsprechenden Projekten gearbeitet.

* Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

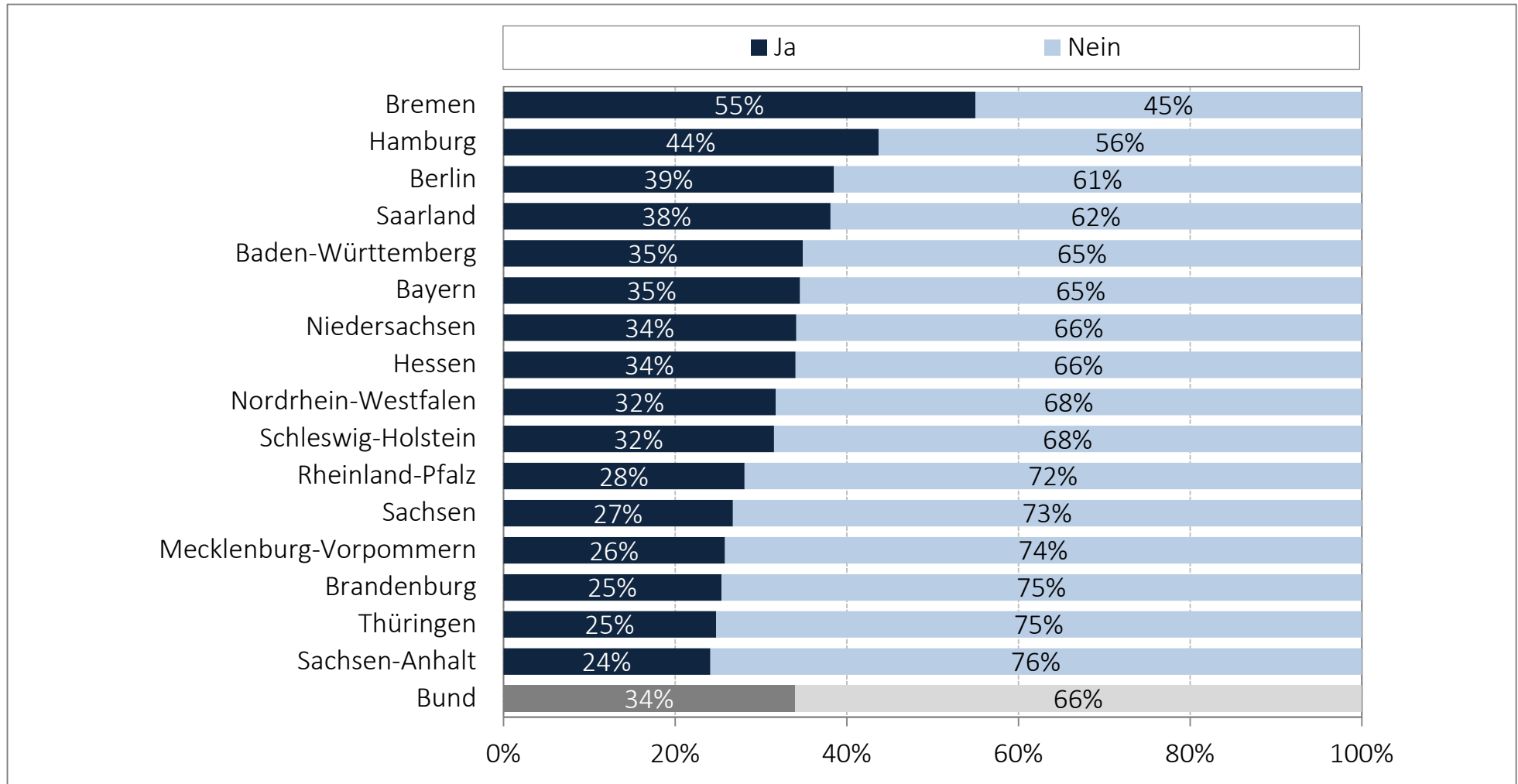
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr an Projekten gearbeitet, die später mit einem Generalunternehmer umgesetzt wurden (GU-Vergaben)?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

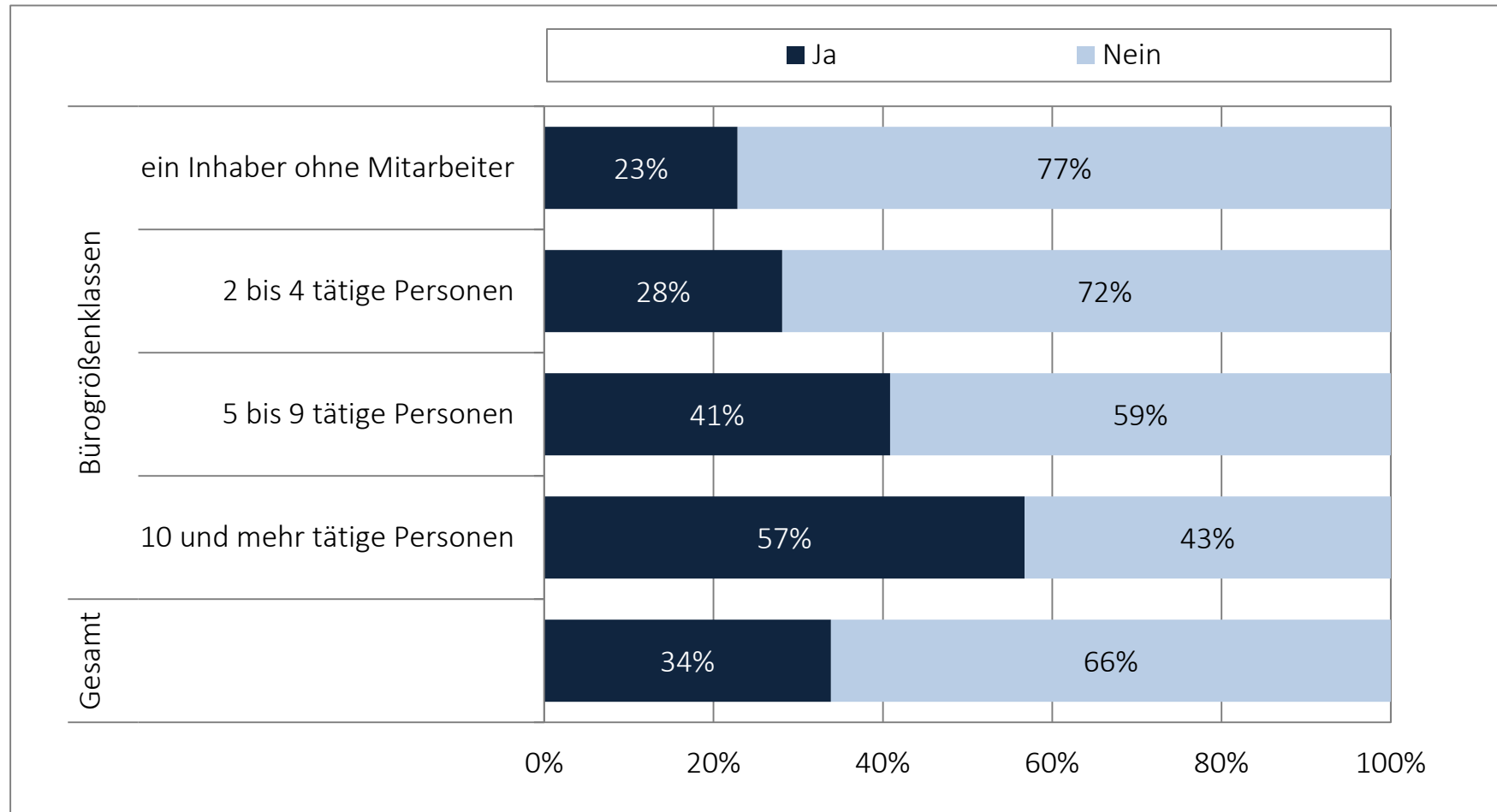
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr an Projekten gearbeitet, die später mit einem Generalunternehmer umgesetzt wurden (GU-Vergaben)?

- nach Bundesland -



Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr an Projekten gearbeitet, die später mit einem Generalunternehmer umgesetzt wurden (GU-Vergaben)?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Erfahrungen mit GU-Vergaben

Umsatzanteil der Projekte mit GU-Vergaben

Die Büros, die im vergangenen Jahr Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, erzielten im Schnitt 31% ihres Gesamtumsatzes mit diesen Projekten.

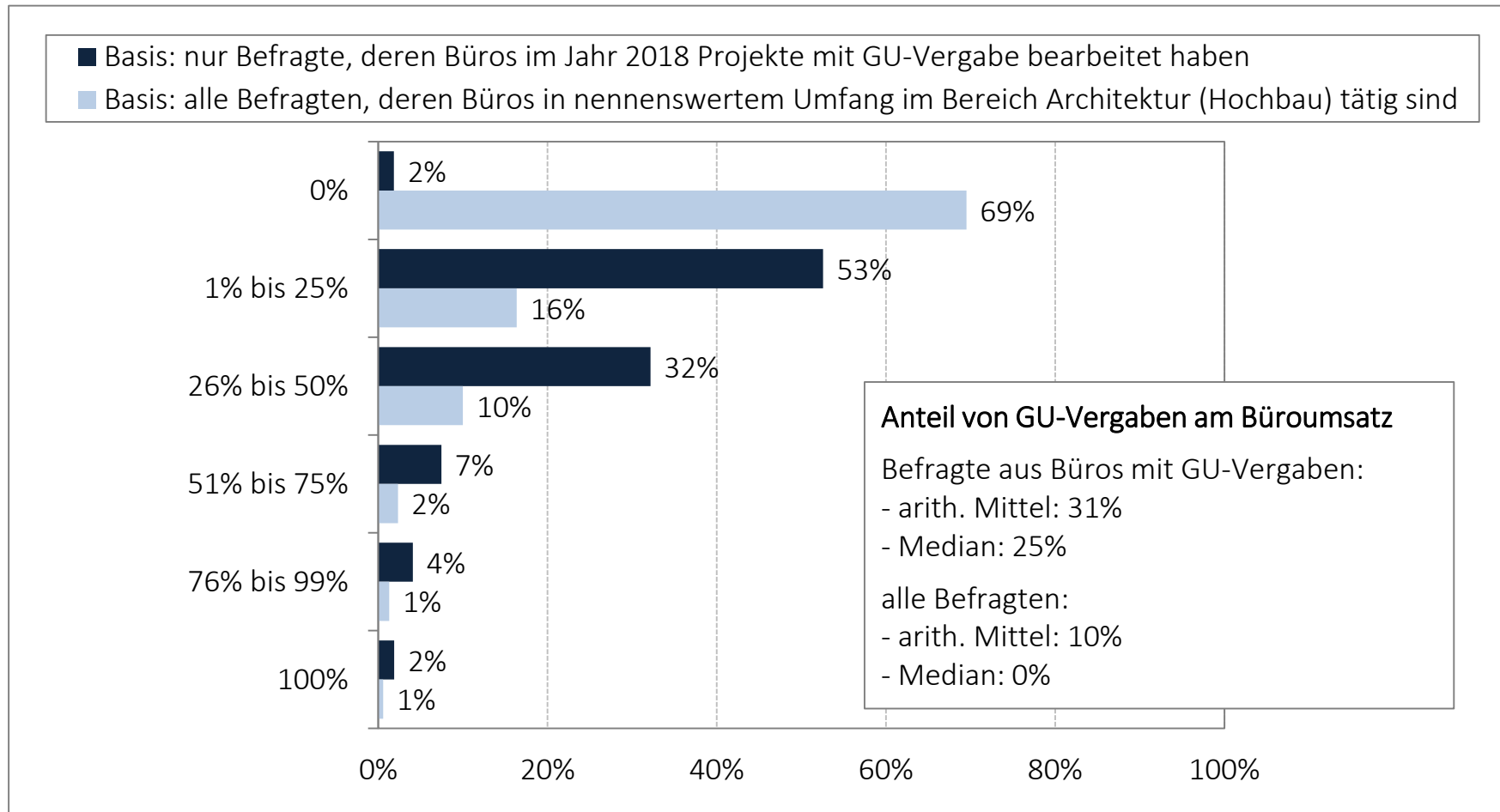
Bezogen auf alle Büros liegt der Umsatzanteil von Projekten mit GU-Vergabe bei durchschnittlich 10%.

Bei gesonderter Betrachtung der Büros, die im vergangenen Jahr Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, zeigt sich, dass der durchschnittliche Umsatzanteil mit GU-Vergaben in Ein-Personen-Büros deutlich höher ausfällt (39%) als in anderen Büros (Werte zwischen 27% und 30%).

Dieser Zusammenhang ist vermutlich damit zu erklären, dass Ein-Personen-Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als größere Büros. Einzelne Projekte haben aus diesem Grund in Ein-Personen-Büros einen höheren Anteil am Gesamtumsatz als in größeren Büros.

* Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

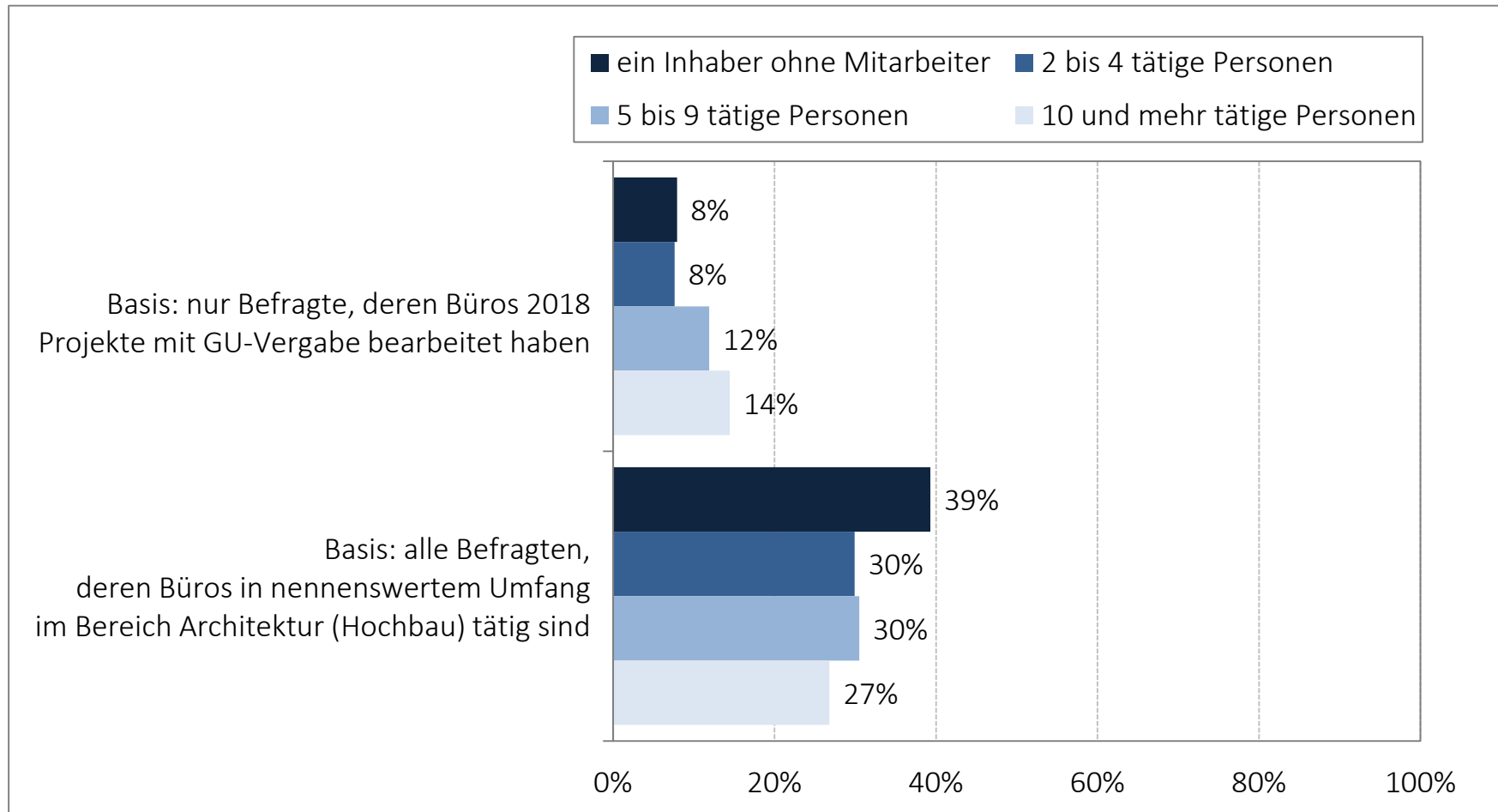
Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425) und Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?

- nach Bürogrößenklassen / arithmetisches Mittel -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425) und Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Leistungsumfang bei Projekten mit GU-Vergabe

Typischer Leistungsumfang bei GU-Vergaben

Die am häufigsten genannten Leistungsumfänge i.S.v. Kombinationen von Leistungsphasen bei Projekten mit GU-Vergabe sind zum einen die Beauftragung für die vollständige Bearbeitung der LPH 1 und Teile der LPH 5 und 8 (11%) und zum anderen die Beauftragung für die vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (10%).

Bei jeweils 8% der Inhaber, deren Büros 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, betraf die Beauftragung die LPH 1-5 und LPH8, die LPH 2-5 und LPH 8 bzw. Teile der LPH 5 und 8.

Mit zunehmender Bürogröße bezog sich die Beauftragung signifikant häufiger auf Teile der LPH 5 und 8 (exkl. wie inkl. LPH 1) und signifikant seltener auf die vollständige Bearbeitung der LPH 1-4.

Häufigkeit der Bearbeitung einzelner LPH bei GU-Vergaben

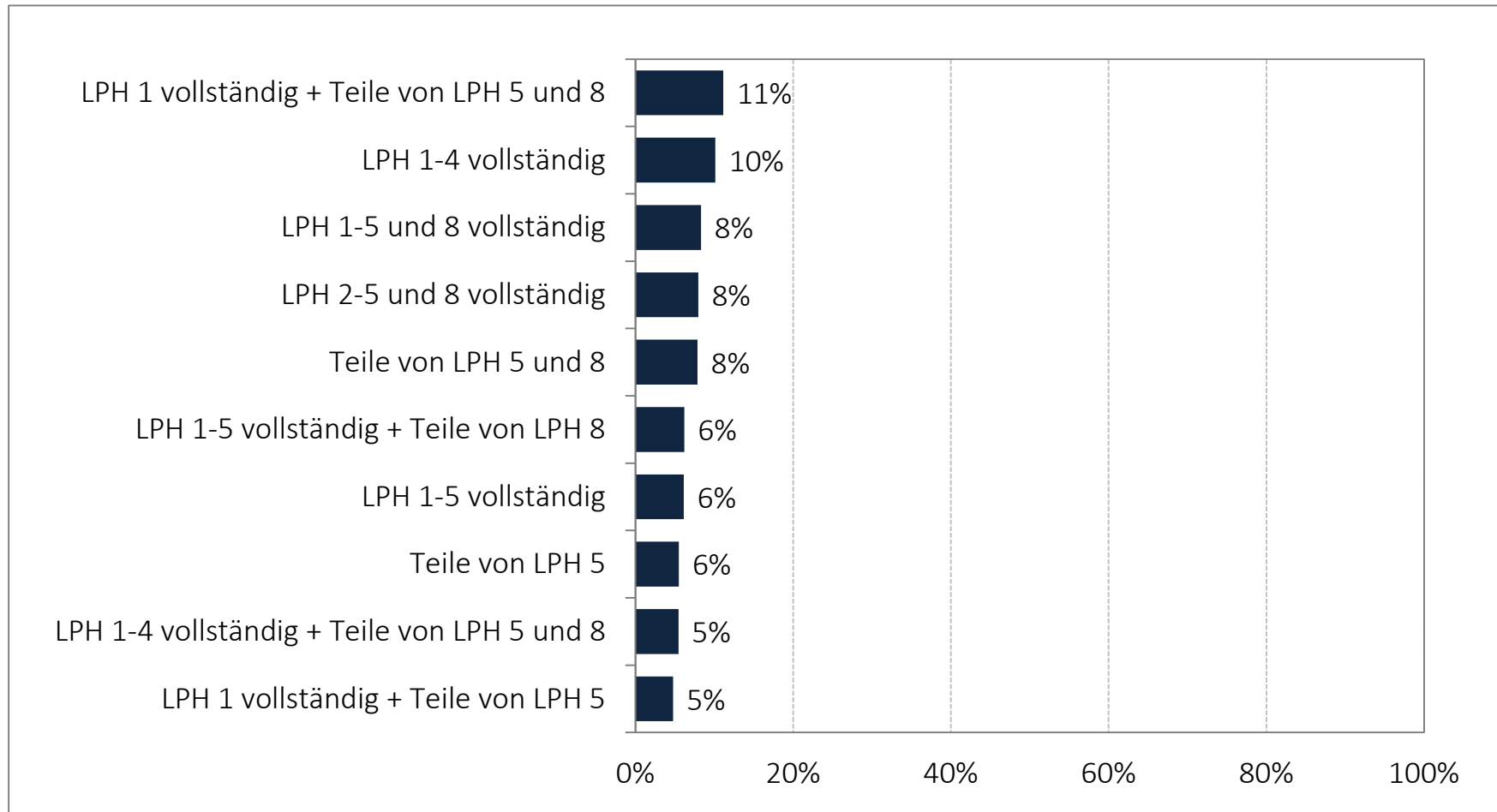
Bei Betrachtung der Häufigkeit, mit der die einzelnen Leistungsphasen im Rahmen von Projekten mit GU-Vergabe bearbeitet werden, zeigt sich, dass die vollständige Bearbeitung der LPH 1, 2, 3 und 4 bei der Mehrheit der Befragten* zum Leistungsumfang gehört. 45% erbringen Teilleistungen in LPH 5, 36% bearbeiten diese LPH vollständig. LPH 8 gehört bei 40% (Teilleistungen) bzw. 21% (vollständige Bearbeitung) zum Leistungsumfang.

Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass Büros mit 10 und mehr Beschäftigten überdurchschnittlich häufig Teilleistungen in den LPH 5 und 8 erbringen, während mittelgroße Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten diese LPH häufiger als andere vollständig bearbeiten.

Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

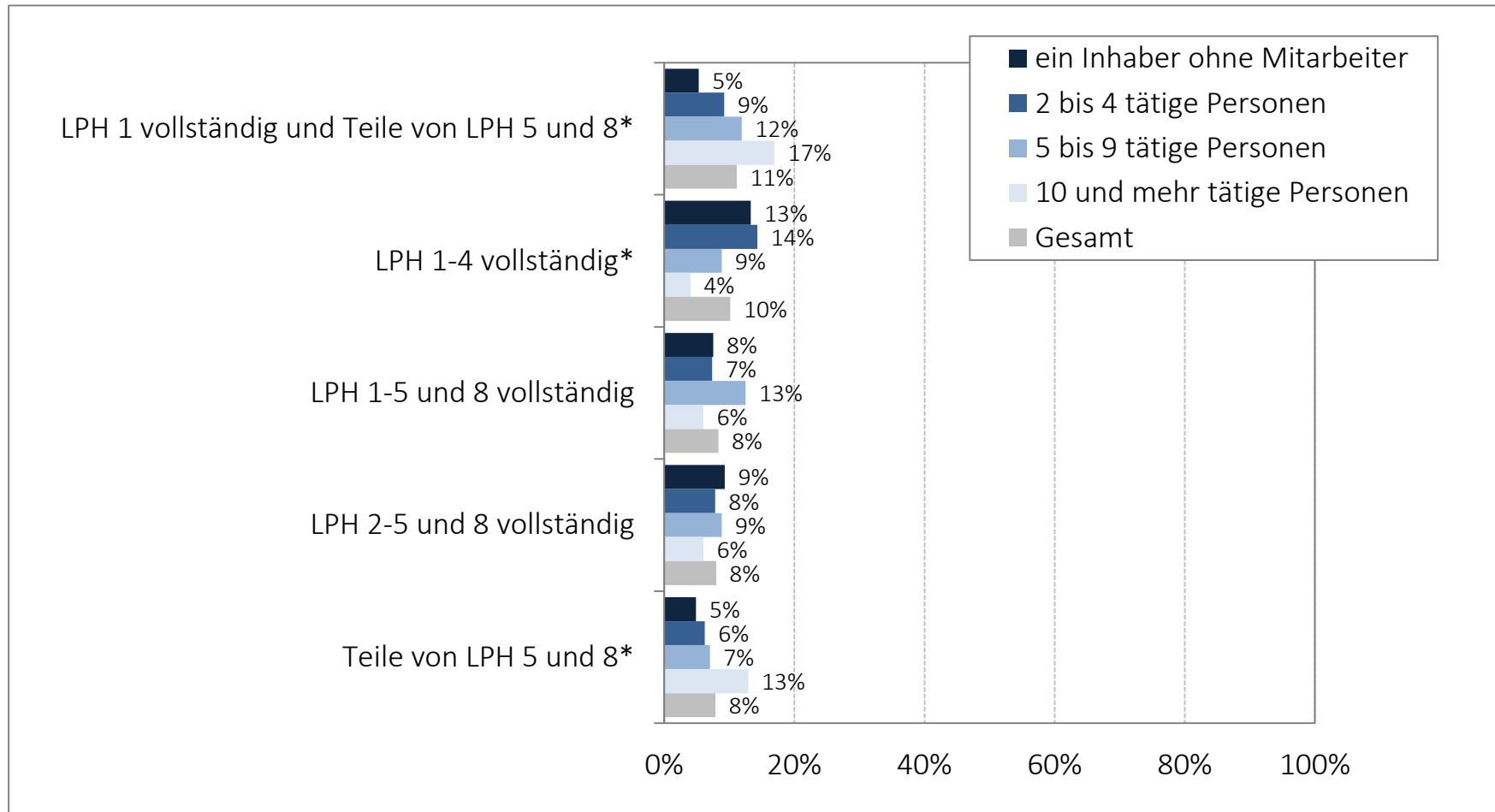
- dargestellt werden die 10 meistgenannten Kombinationen von Leistungsphasen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

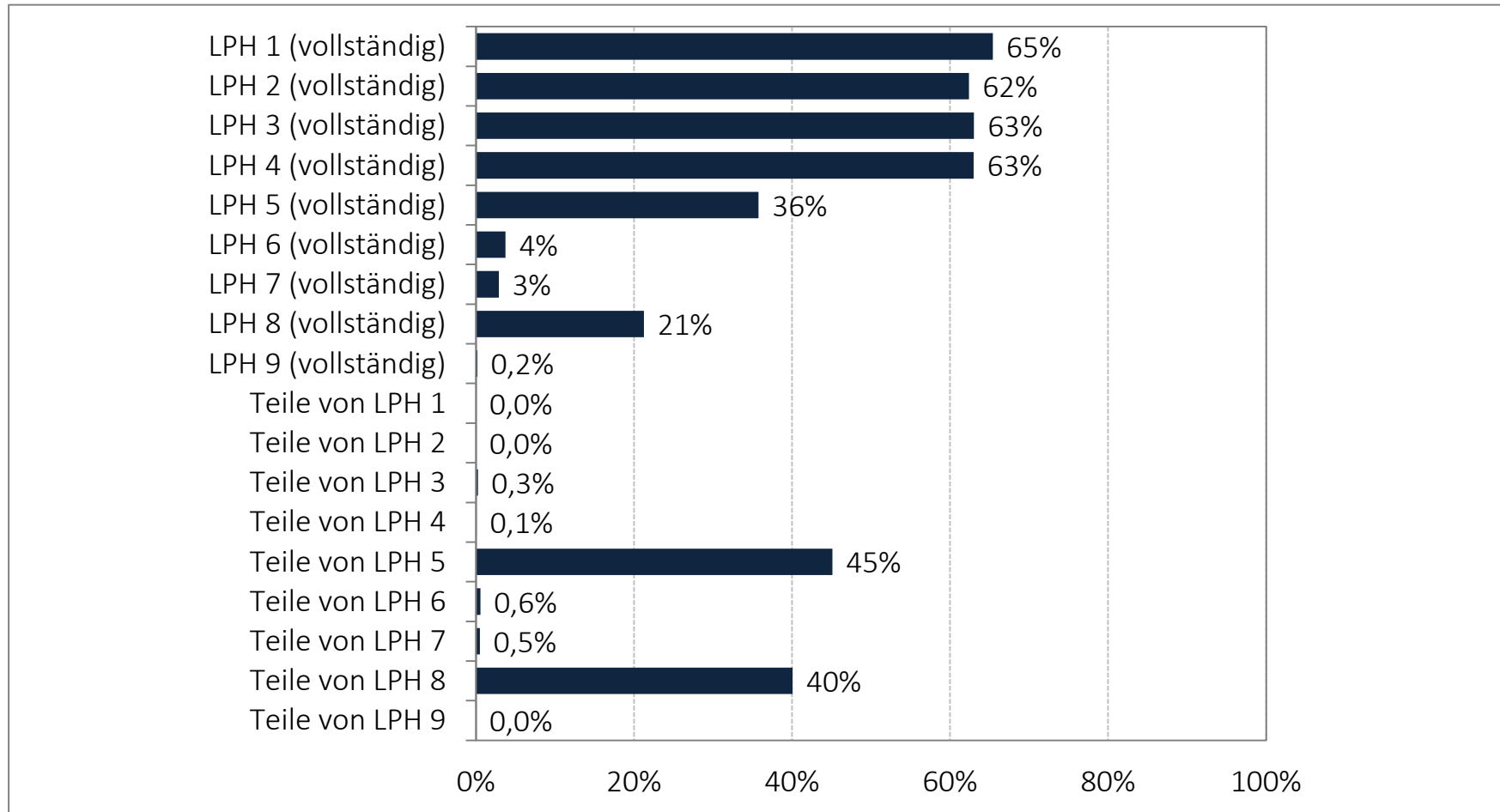
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425) / * sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

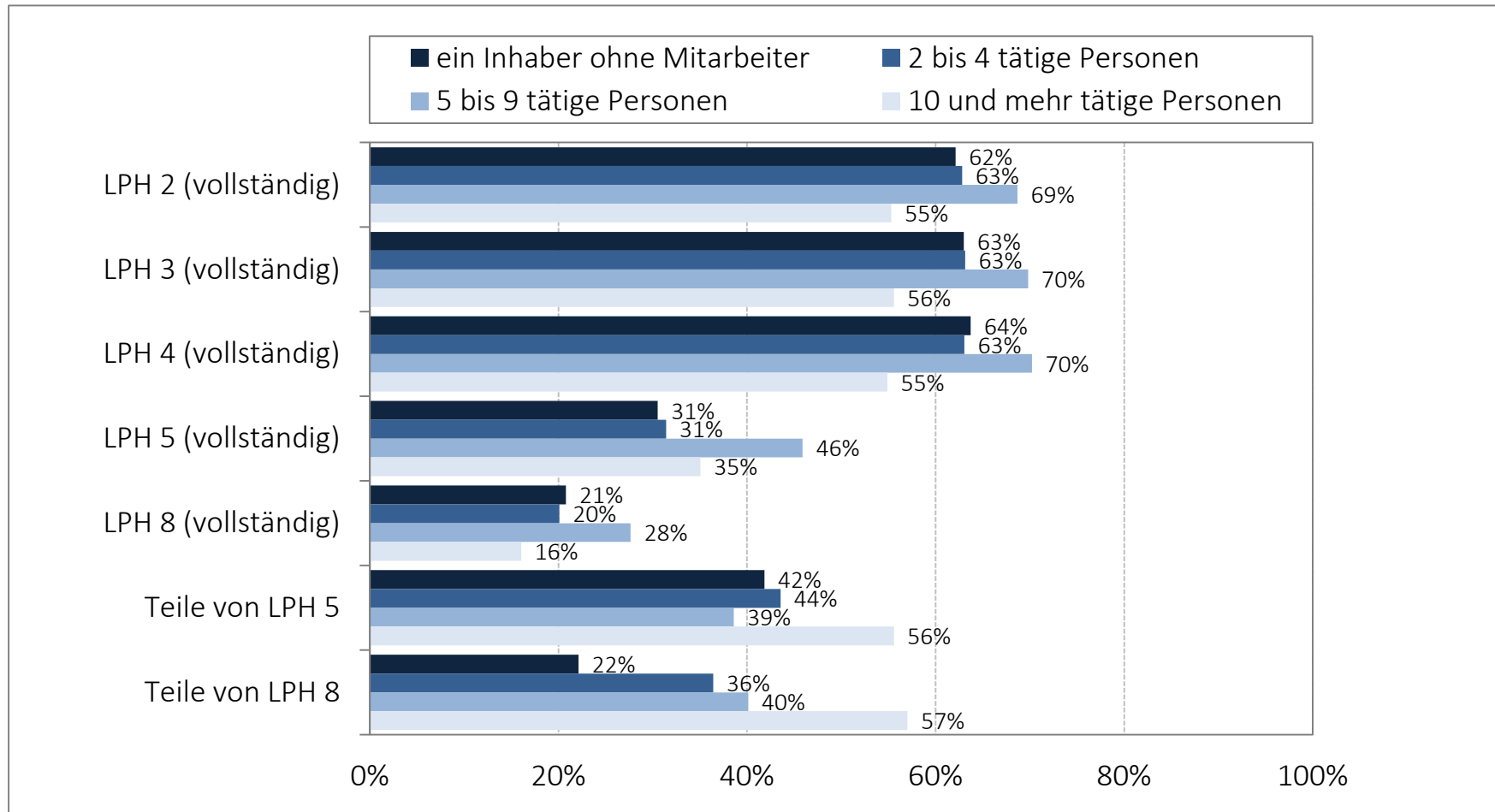
- Anteil der Befragten, deren Büro 2018 im Rahmen eines Projektes mit GU-Vergabe die jeweilige LPH bearbeitet hat an allen Befragten, deren Büro 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet hat* -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425) / * Lesebeispiel: 65% der Befragten, deren Büro 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet hat geben an, ihr Büro habe im Rahmen dieser Projekte LPH 1 vollständig bearbeitet.

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

- nach Bürogrößenklassen / dargestellt werden nur LPH mit signifikanten Unterschieden -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Art der Vergabe an den Generalunternehmer

Art der Vergabe an den Generalunternehmer

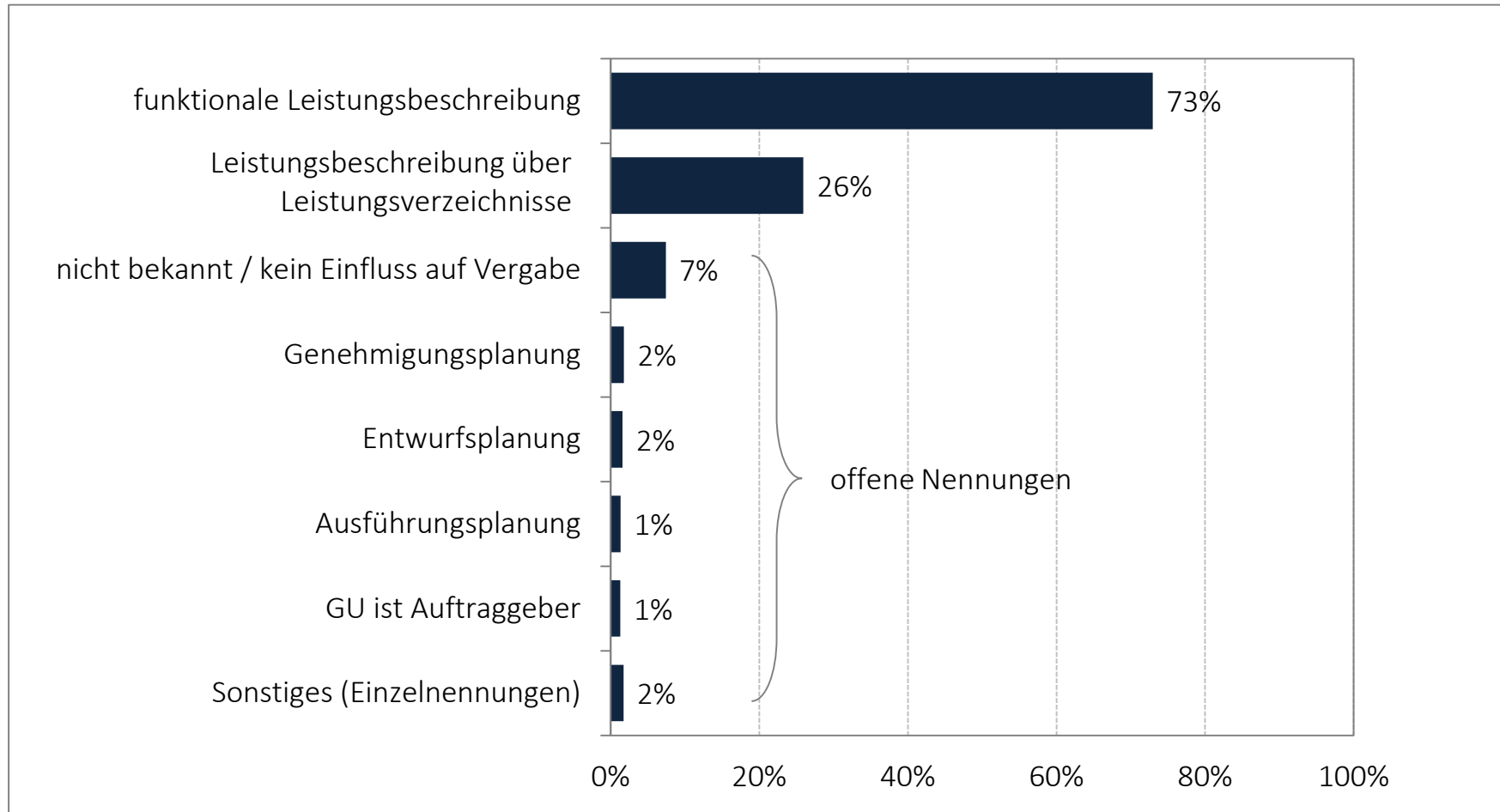
73% der Büroinhaber geben an, alle oder einige der von ihrem Büro in 2018 bearbeiteten Projekte mit GU-Vergabe seien über eine *funktionale* Leistungsbeschreibung an den GU vergeben worden.

Bei 26% erfolgte die Leistungsbeschreibung in allen oder einigen Fällen über Leistungsverzeichnisse.

Je größer das Büro, desto häufiger geben die Befragten an, die Vergabe an den GU sei über eine funktionale Leistungsbeschreibung erfolgt (Büros mit 10 und mehr Beschäftigten: 84% / Ein-Personen-Büros: 63%).

Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

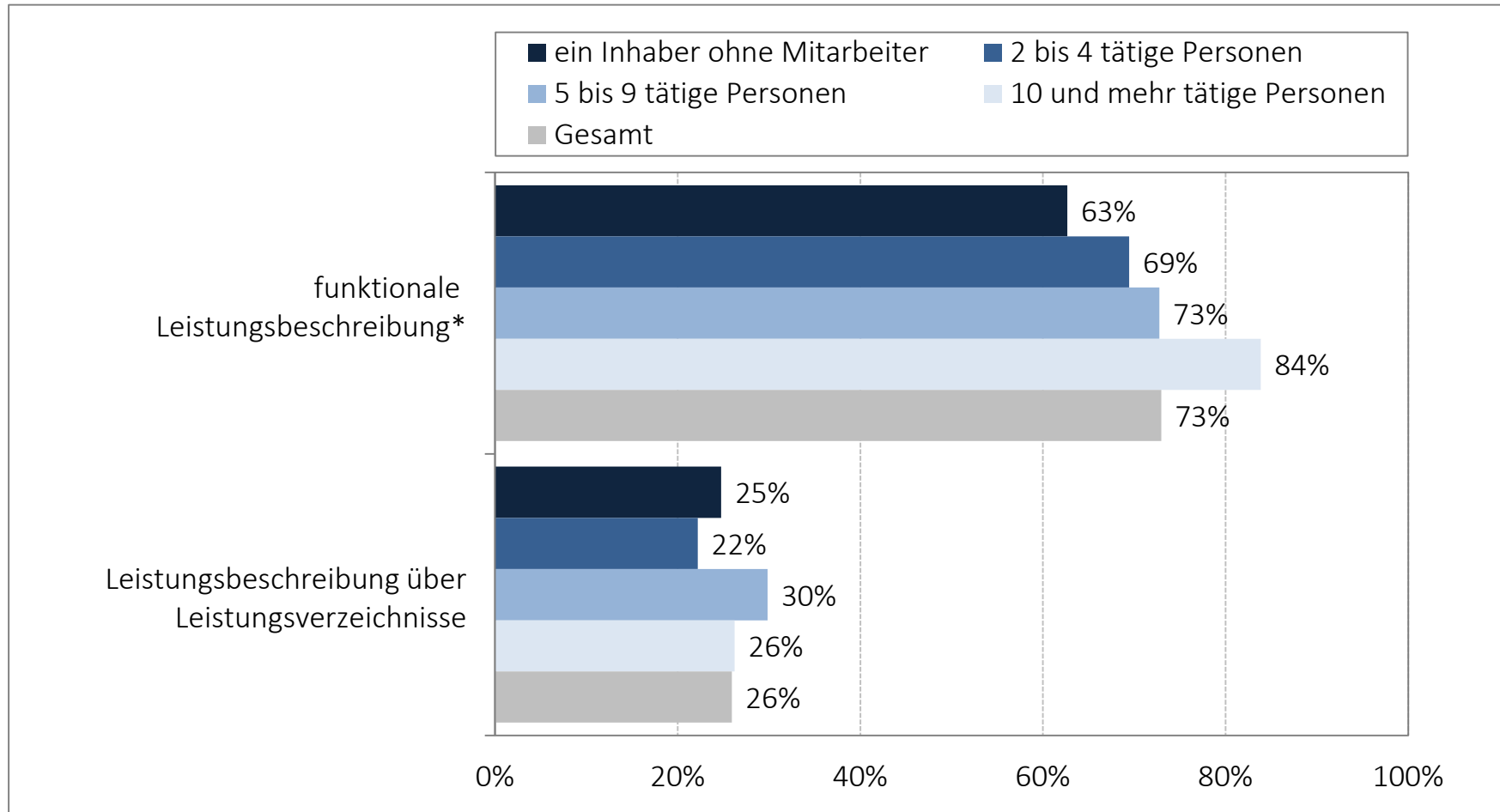
Wie erfolgte bei diesen Projekten die Vergabe an den Generalunternehmer?



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Wie erfolgte bei diesen Projekten die Vergabe an den Generalunternehmer?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / *sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Entwicklung und Bewertung der Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe

Entwicklung der Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe

Ein Drittel der Büroinhaber, deren Büros im vergangenen Jahr Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, ist der Meinung, der Umsatzanteil der Projekte mit GU-Vergabe an allen Projekten ihres Büros sei im Laufe der letzten 5 Jahre gestiegen. Ein weiteres Drittel ist der Ansicht, der Umsatzanteil habe sich nicht verändert.

9% der Inhaber berichten von einem rückläufigen Umsatzanteil der Projekte mit GU-Vergabe und 23% können diesbezüglich keine eindeutige Tendenz feststellen.

Bewertung der Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe

56% der Büroinhaber, deren Büros 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, haben sowohl positive wie auch negative Erfahrungen mit dieser Art von Projekt gemacht.

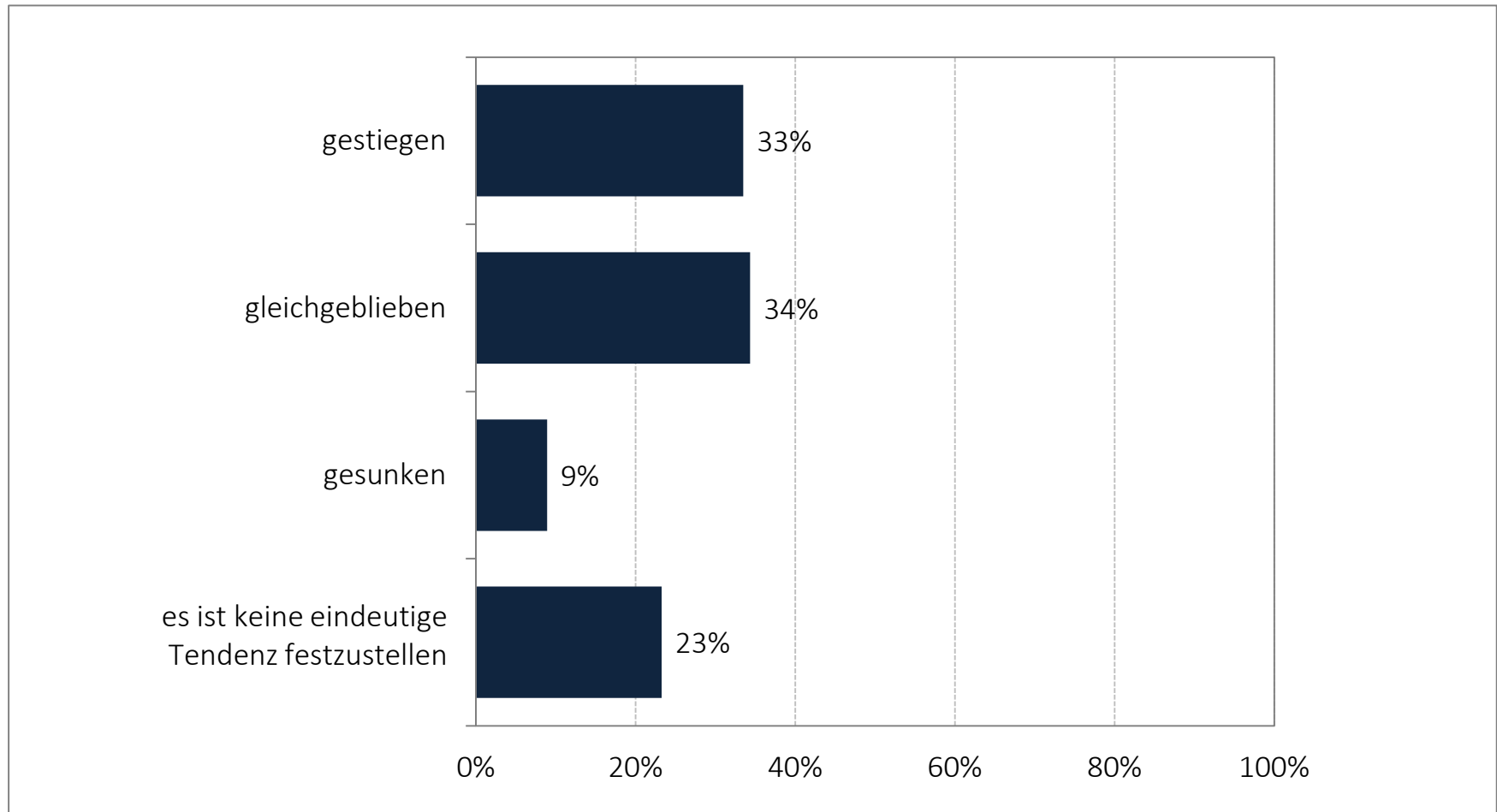
33% der Inhaber bewerten ihre diesbezüglichen Erfahrungen positiv, 11% kommen zu einem negativen Urteil.

Positiv werden vor allem ein geringer Koordinationsaufwand, eine professionelle und konzentrierte Projektabwicklung sowie ein geringerer Aufwand bei der Bauüberwachung hervorgehoben.

Bemängelt werden in erster Linie ein geringeres Qualitätsniveau, eine geringe Möglichkeit der Einflussnahme auf die Umsetzung, eine schlechte Honorierung sowie ein starker Fokus auf die Maximierung von Erträgen zu Lasten der gestalterischen Qualität.

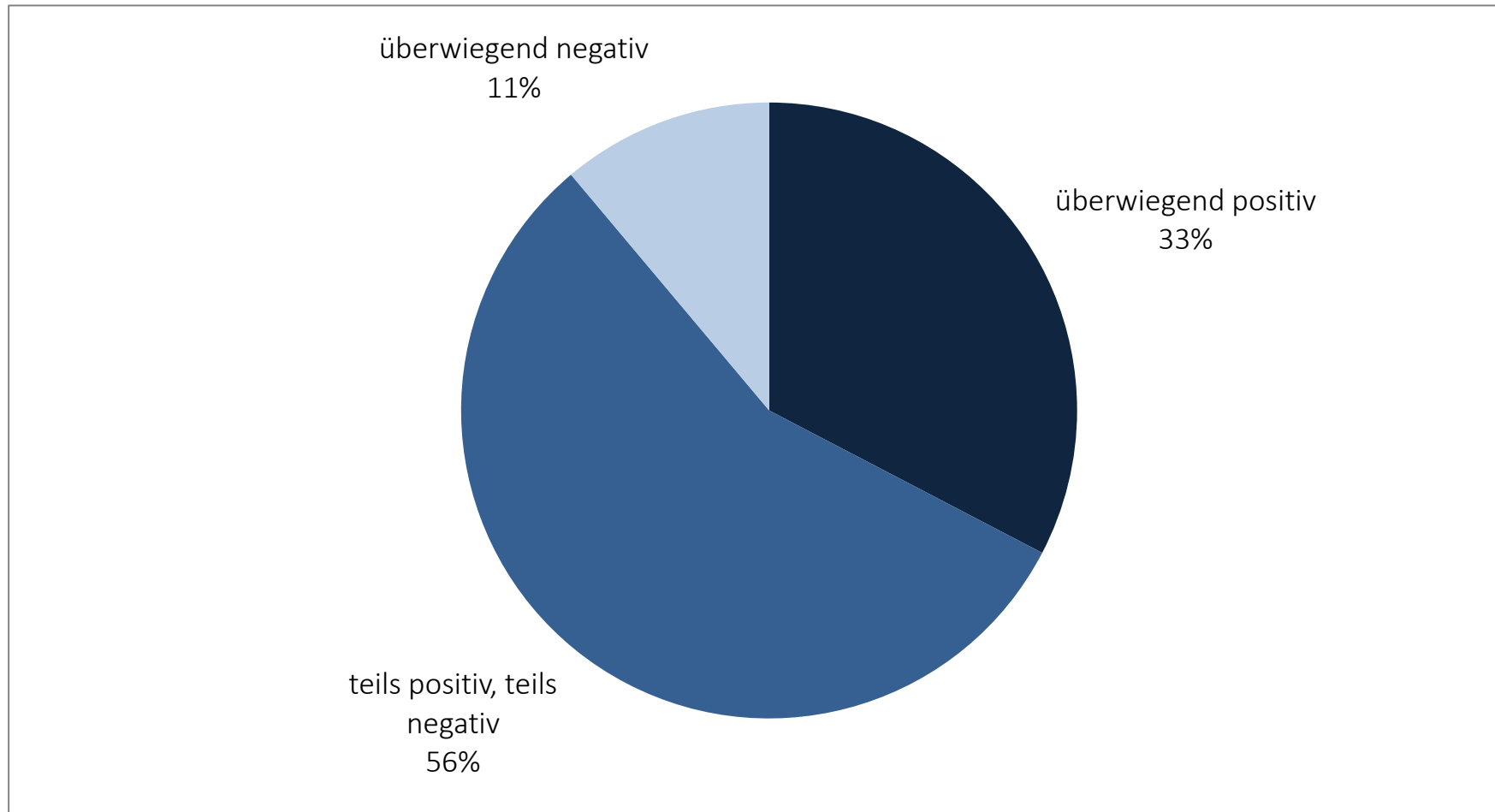
Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

Wie hat sich, bezogen auf den Umsatz, der Anteil der Projekte Ihres Büros mit der Ausführung durch Generalunternehmer an allen Projekten Ihres Büros in den letzten 5 Jahren entwickelt?



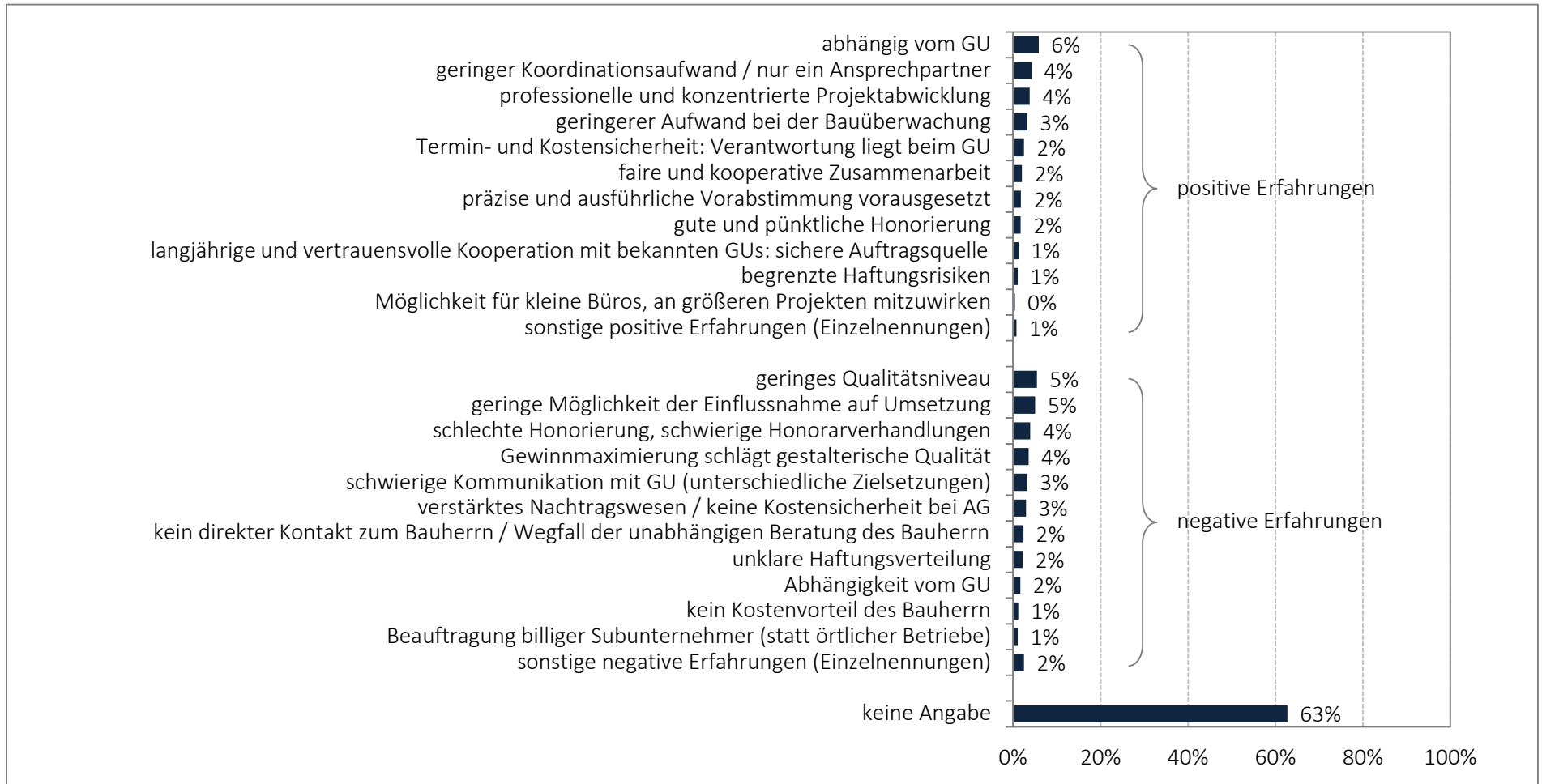
Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

Bitte bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit GU-Vergaben (z.B. hinsichtlich Honorierung, Bauherrenkontakt, Überwachung, Abhängigkeiten, Haftungsfragen etc.).



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)

Bitte bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit GU-Vergaben (z.B. hinsichtlich Honorierung, Bauherrenkontakt, Überwachung, Abhängigkeiten, Haftungsfragen etc.).



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben (N = 1.425)
 Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Erfahrungen mit GÜ-Vergaben

Leistungserbringung für Generalübernehmer

Erbringung von Leistungen für Generalübernehmer

13% der Büroinhaber* haben im Jahr 2018 mit ihrem Büro Leistungen für einen Generalübernehmer erbracht.

Dabei handelt es sich in erster Linie um große Büros mit 10 und mehr Beschäftigten: 23% der Inhaber von Büros dieser Größe geben an, im vergangenen Jahr für Generalübernehmer tätig gewesen zu sein. Die Vergleichsanteile für kleinere Büros liegen zwischen 11% und 12%.

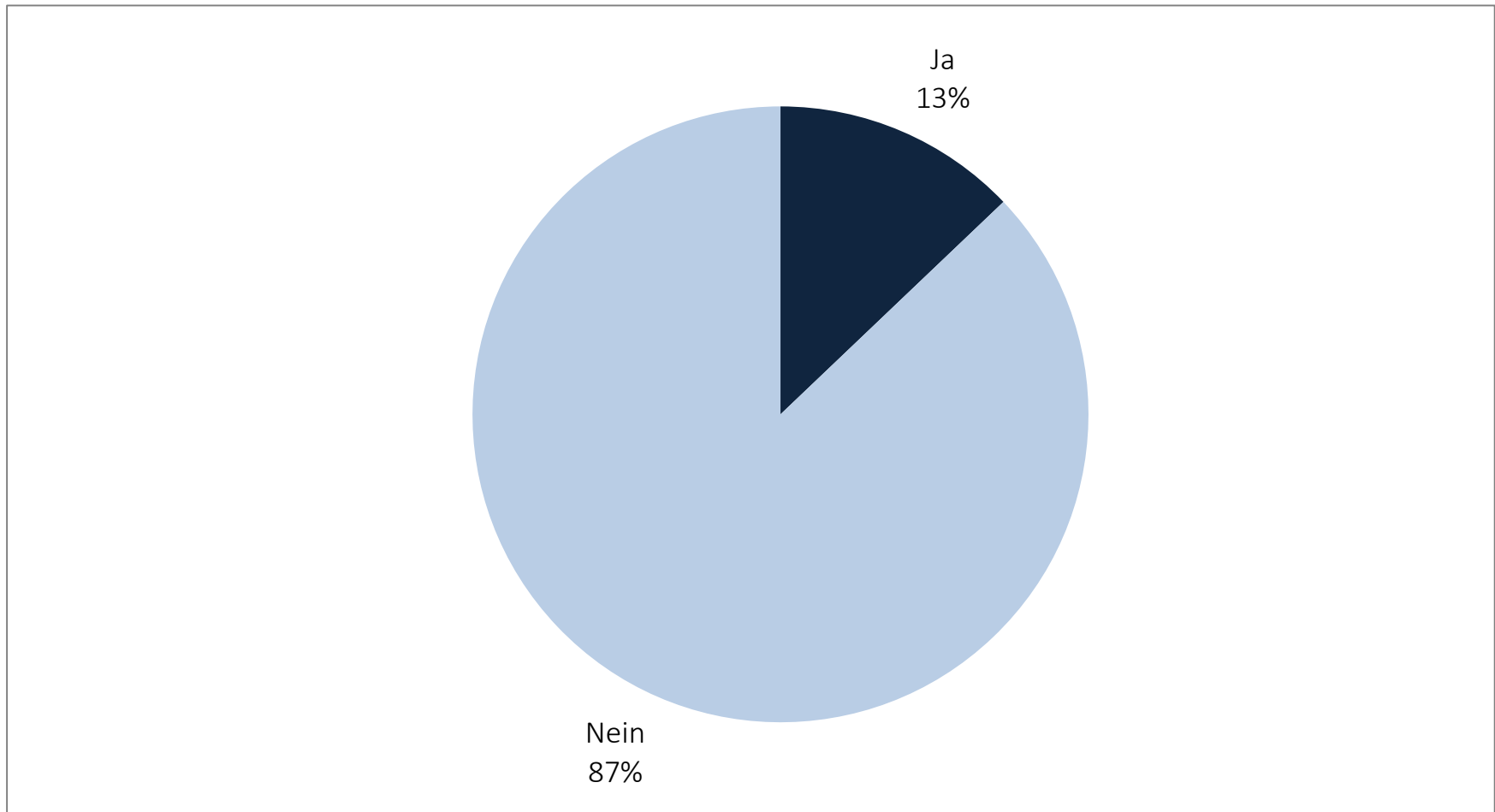
Umsatzanteil aus Tätigkeit für Generalübernehmer

Die Büroinhaber, deren Büros 2018 für Generalübernehmer tätig waren, führen durchschnittlich 24% des gesamten Büroumsatzes auf diese Tätigkeit zurück. Bezogen auf alle befragten Büroinhaber liegt der Umsatzanteil aus Leistungen für Generalübernehmer am Gesamtumsatz der Büros bei durchschnittlich 2,6%.

Kleinere Büros sind seltener für Generalübernehmer tätig als größere Büros. Wenn sie jedoch Leistungen für Generalübernehmer erbringen, haben diese Leistungen einen höheren Anteil am Gesamtumsatz des Büros als in größeren Büros (Ein-Personen-Büros: 37% / 2-4 Beschäftigte: 25% / 5-9 Beschäftigte: 21% / 10 und mehr Beschäftigte: 15%). Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass kleinere Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als größere Büros. Einzelne Projekte haben daher in kleineren Büros einen höheren Anteil am Gesamtumsatz als in größeren Büros.

* Basis: Befragte, deren Büro in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig ist (N = 4.213)

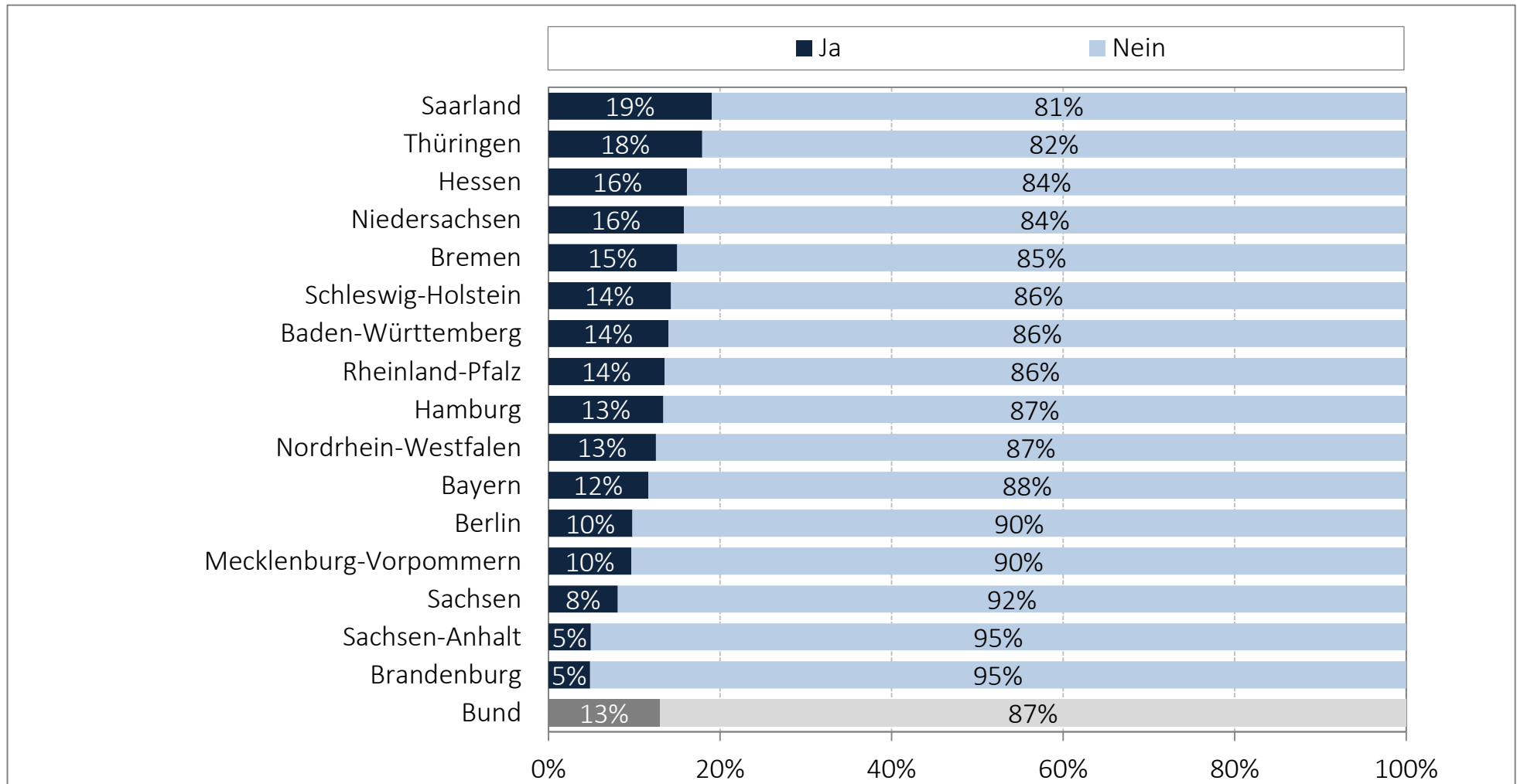
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr Leistungen für einen Generalübernehmer erbracht?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

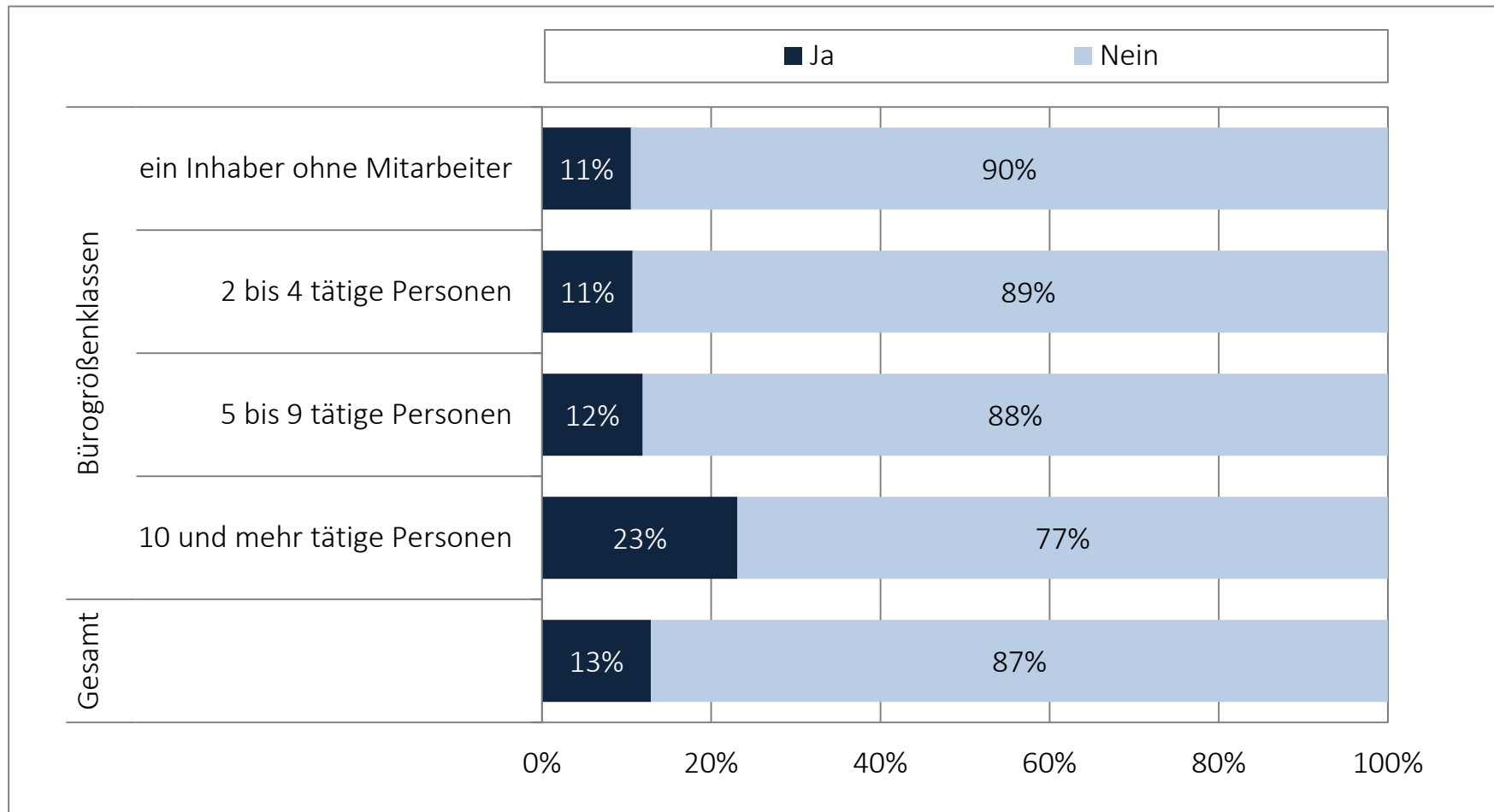
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr Leistungen für einen Generalübernehmer erbracht?

- nach Bundesland -



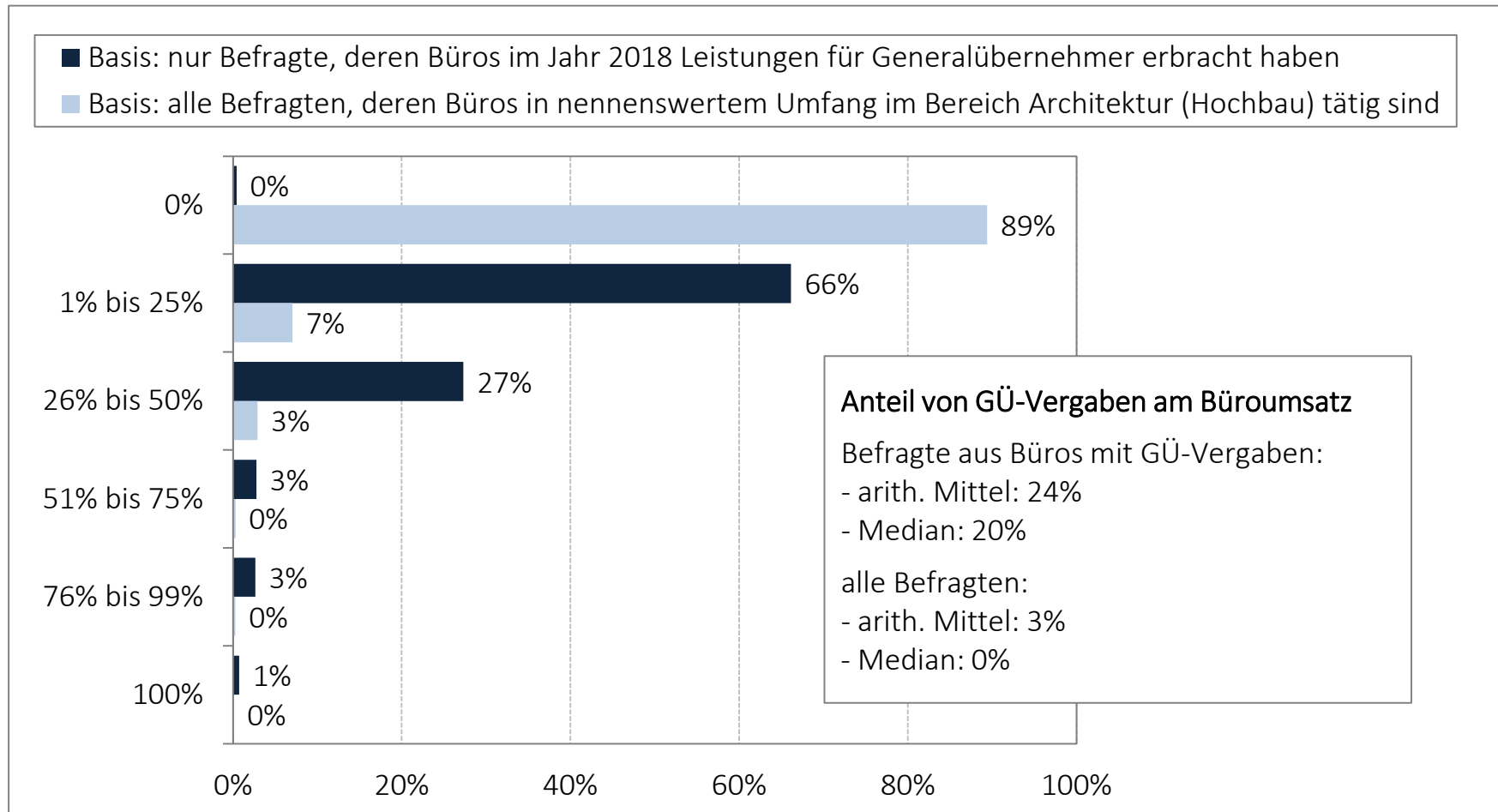
Hat Ihr Büro im vergangenen Jahr Leistungen für einen Generalübernehmer erbracht?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

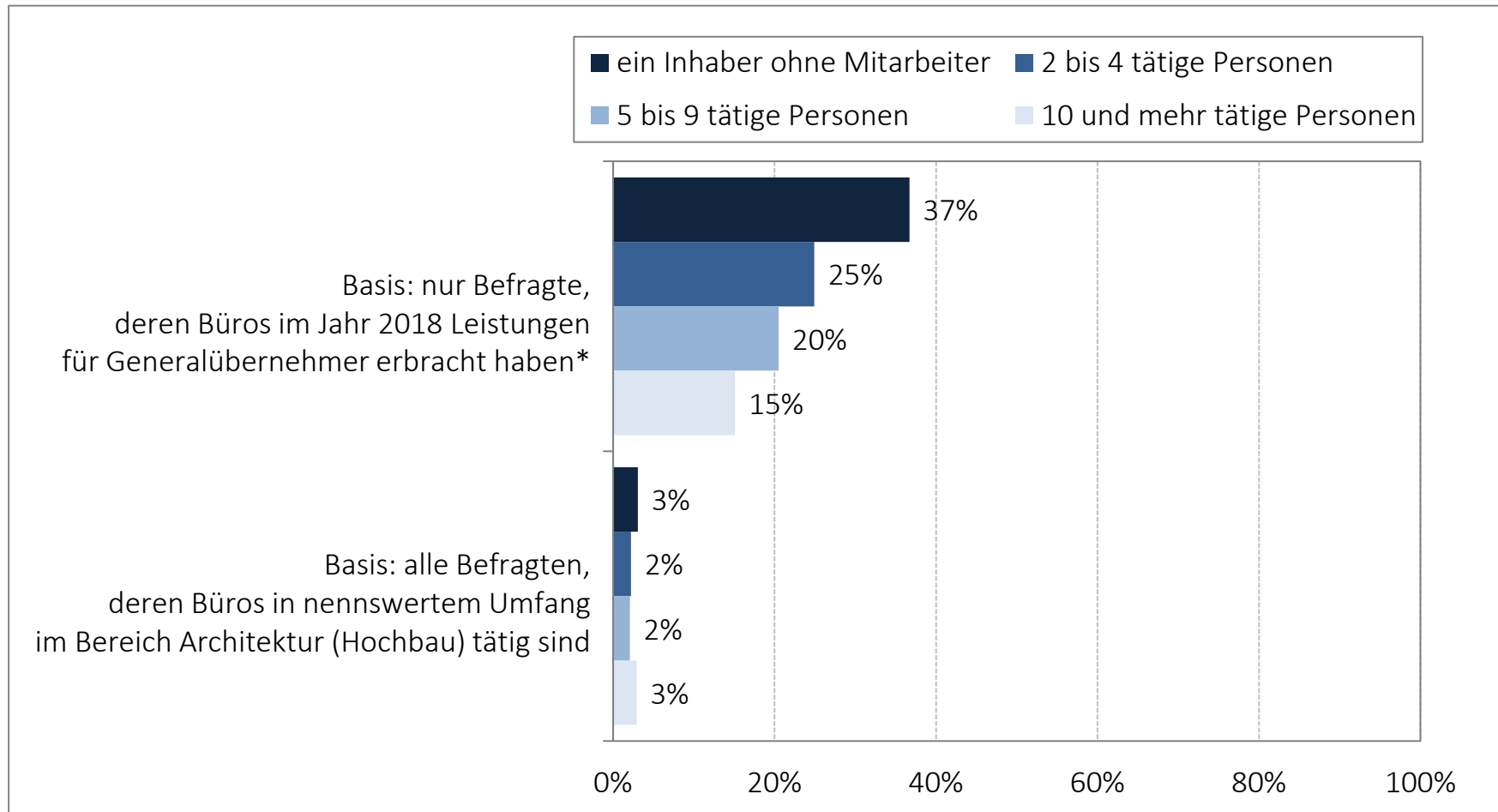
Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537) und Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?

- arithmetisches Mittel nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537) und Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / * sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Leistungsumfang bei Tätigkeit für Generalübernehmer

Typischer Leistungsumfang bei Tätigkeit für Generalübernehmer

Auf die Frage nach dem typischen Leistungsumfang des Büros im Sinne der typischen Kombinationen von Leistungsphasen bei Tätigkeit für einen Generalübernehmer nennen die Büroinhaber in erster Linie die vollständige Bearbeitung der LPH 1 bis 5 (18%*), die vollständige Bearbeitung der LPH 5 (ebenfalls 18%) sowie die vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (15%).

Während kleine Büros bei Tätigkeit für einen Generalübernehmer überdurchschnittlich häufig die LPH 1 bis 4 bearbeiten, bearbeiten große Büros häufiger als kleine die LPH 1 bis 5 oder ausschließlich LPH 5.

Häufigkeit der Bearbeitung einzelner LPH bei Tätigkeit für Generalübernehmer

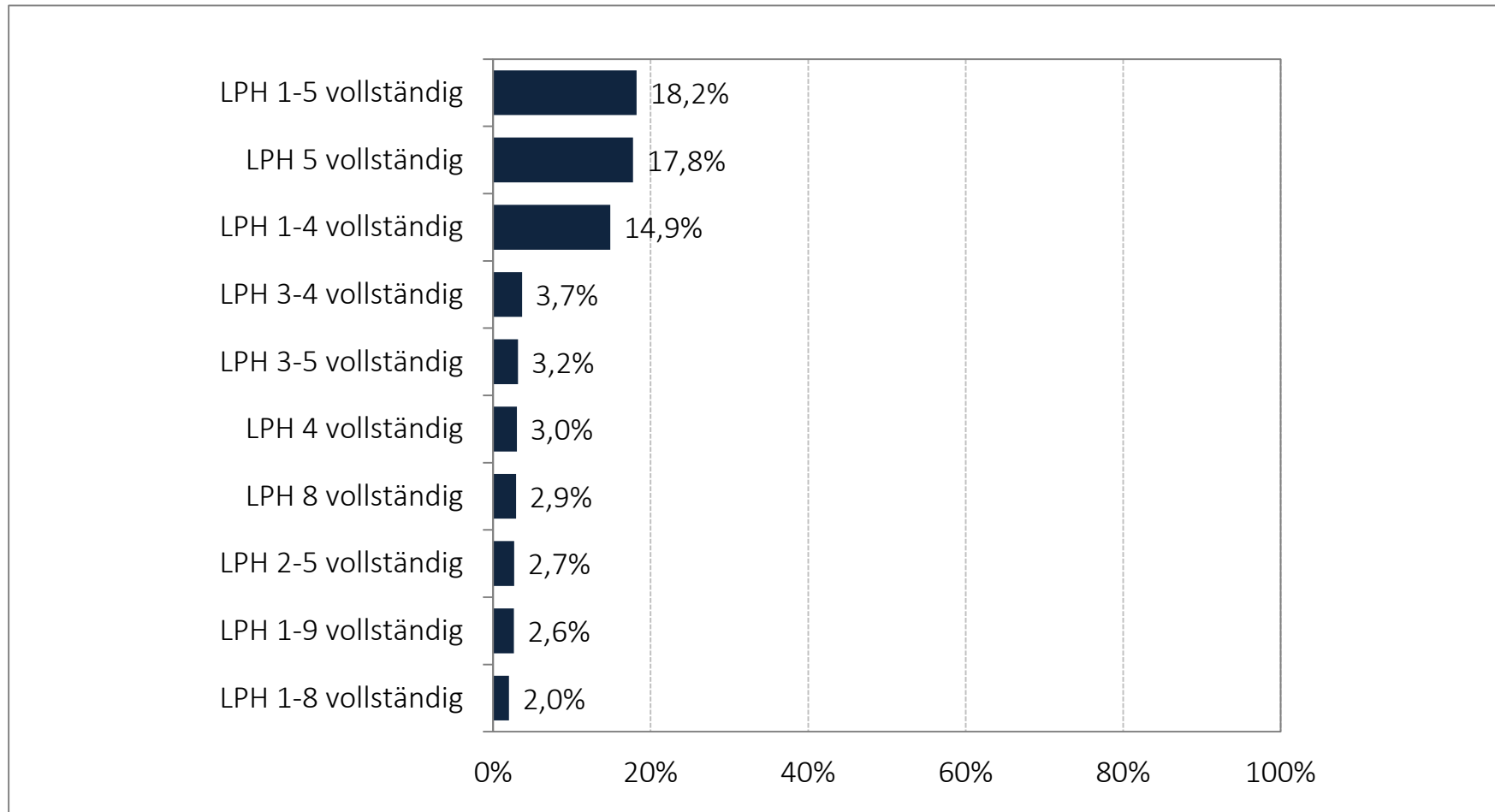
Bei Betrachtung der Häufigkeit, mit der die einzelnen Leistungsphasen im Rahmen der Tätigkeit für Generalübernehmer bearbeitet werden, zeigt sich, dass die vollständige Bearbeitung der LPH 2, 3, 4 und 5 bei der Mehrheit* der Büroinhaber zum Leistungsumfang gehört. 47% übernehmen LPH 1. Leistungen in LPH 6 bis 9 sowie die nur teilweise Bearbeitung von Leistungsphasen sind im Rahmen einer Tätigkeit für Generalübernehmer eher untypisch.

Differenziert nach Bürogröße zeigen sich Unterschiede bezogen auf die Bearbeitung der LPH 4 und 5: Während kleine Büros häufiger als große Büros Leistungen in LPH 4 erbringen ist es bezogen auf LPH 5 genau umgekehrt.

* Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

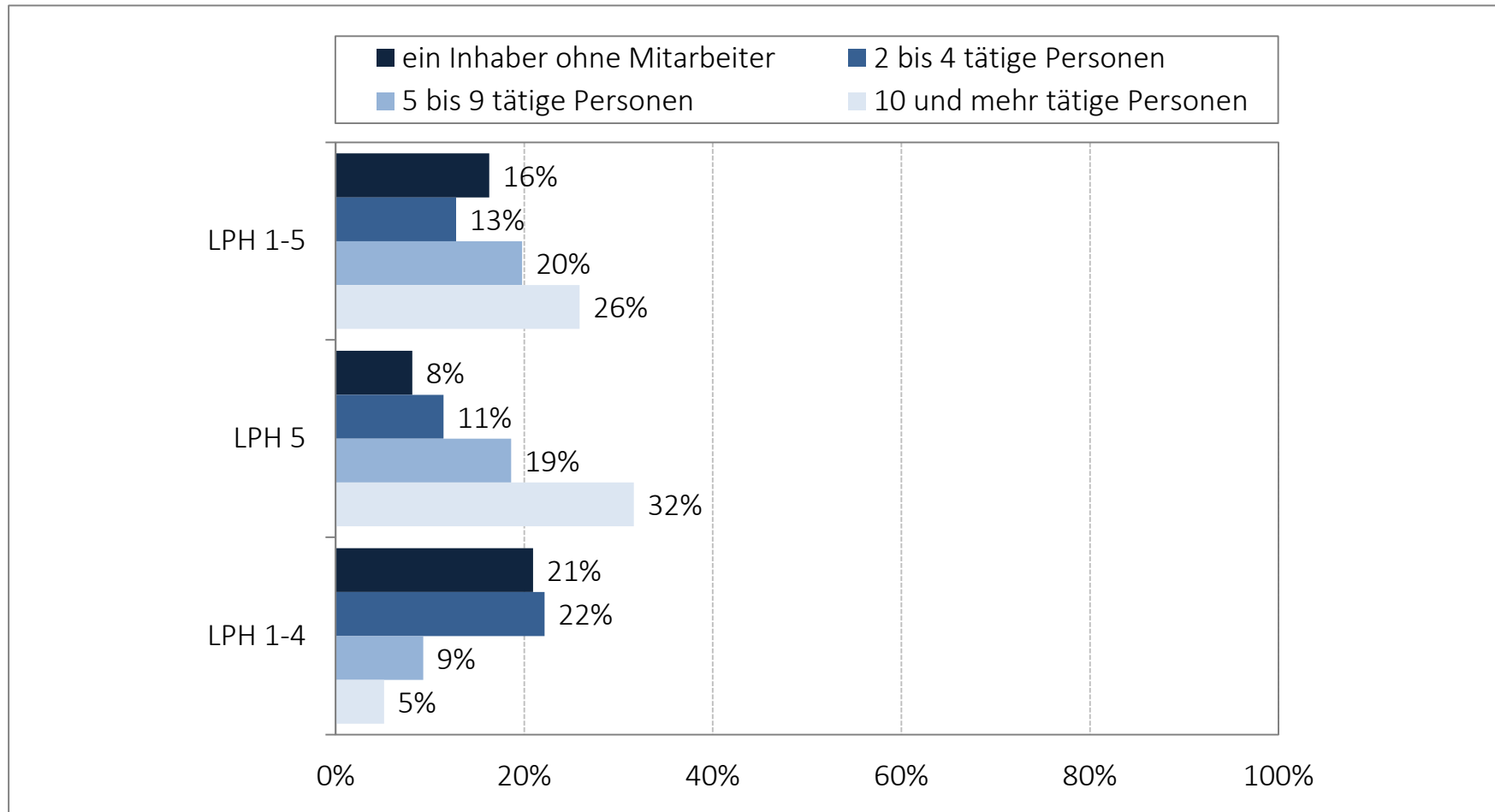
- dargestellt werden die 10 meistgenannten Kombinationen von Leistungsphasen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

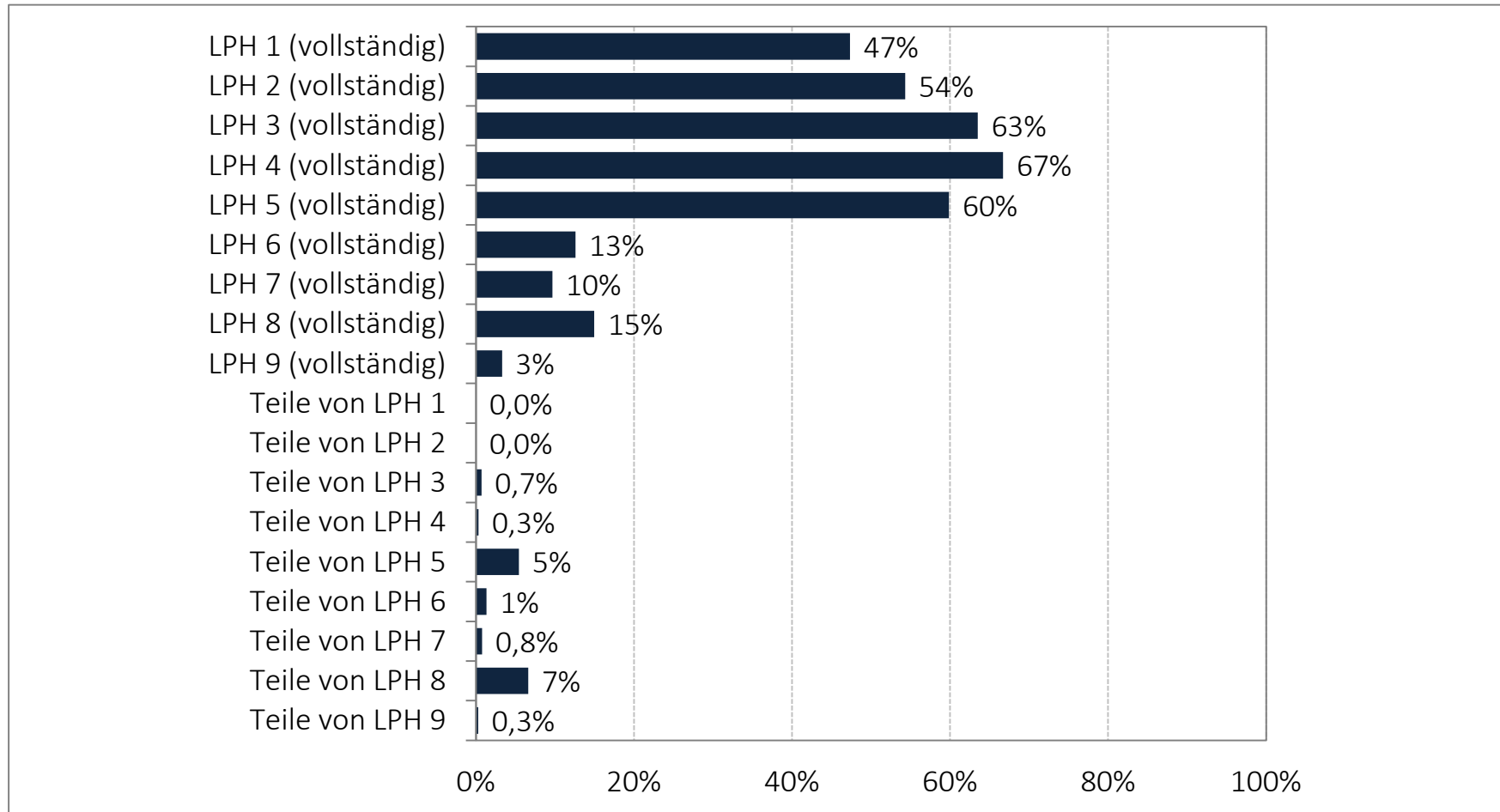
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

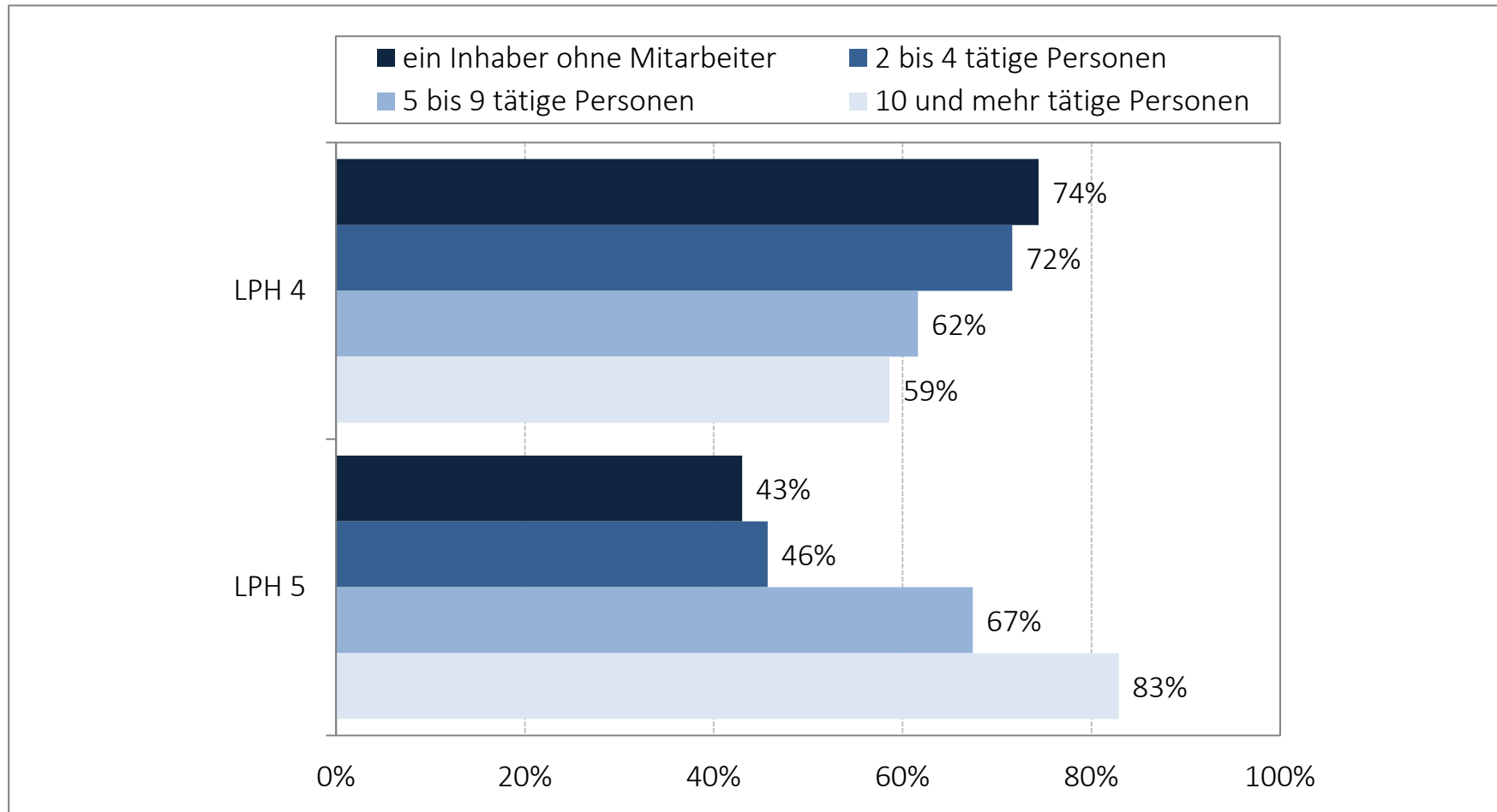
- Anteil der Befragten, deren Büro 2018 im Rahmen eines Projektes mit GÜ-Vergabe die jeweilige LPH bearbeitet hat an allen Befragten, deren Büro 2018 Projekte mit GÜ-Vergabe bearbeitet hat* -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537) / * Lesebeispiel: 47% der Befragten, deren Büros 2018 Leistungen für GÜ erbracht haben geben an, ihr Büro habe im Rahmen dieser Projekte LPH 1 vollständig bearbeitet.

Wie stellte sich in diesen Fällen der Leistungsumfang dar?

- nach Bürogrößenklassen / dargestellt werden nur LPH mit signifikanten Unterschieden -



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Entwicklung und Bewertung der Tätigkeit für Generalübernehmer

Entwicklung der Tätigkeit für Generalübernehmer

36%* der Büroinhaber, deren Büros 2018 für Generalübernehmer tätig waren geben an, der Umsatzanteil aus dieser Art der Beauftragung sei in den letzten 5 Jahren gestiegen. Bei 38% hat er sich nicht verändert, bei 6% ist er gesunken. 20% können in dieser Frage keine eindeutige Tendenz feststellen.

Bewertung der Tätigkeit für Generalübernehmer

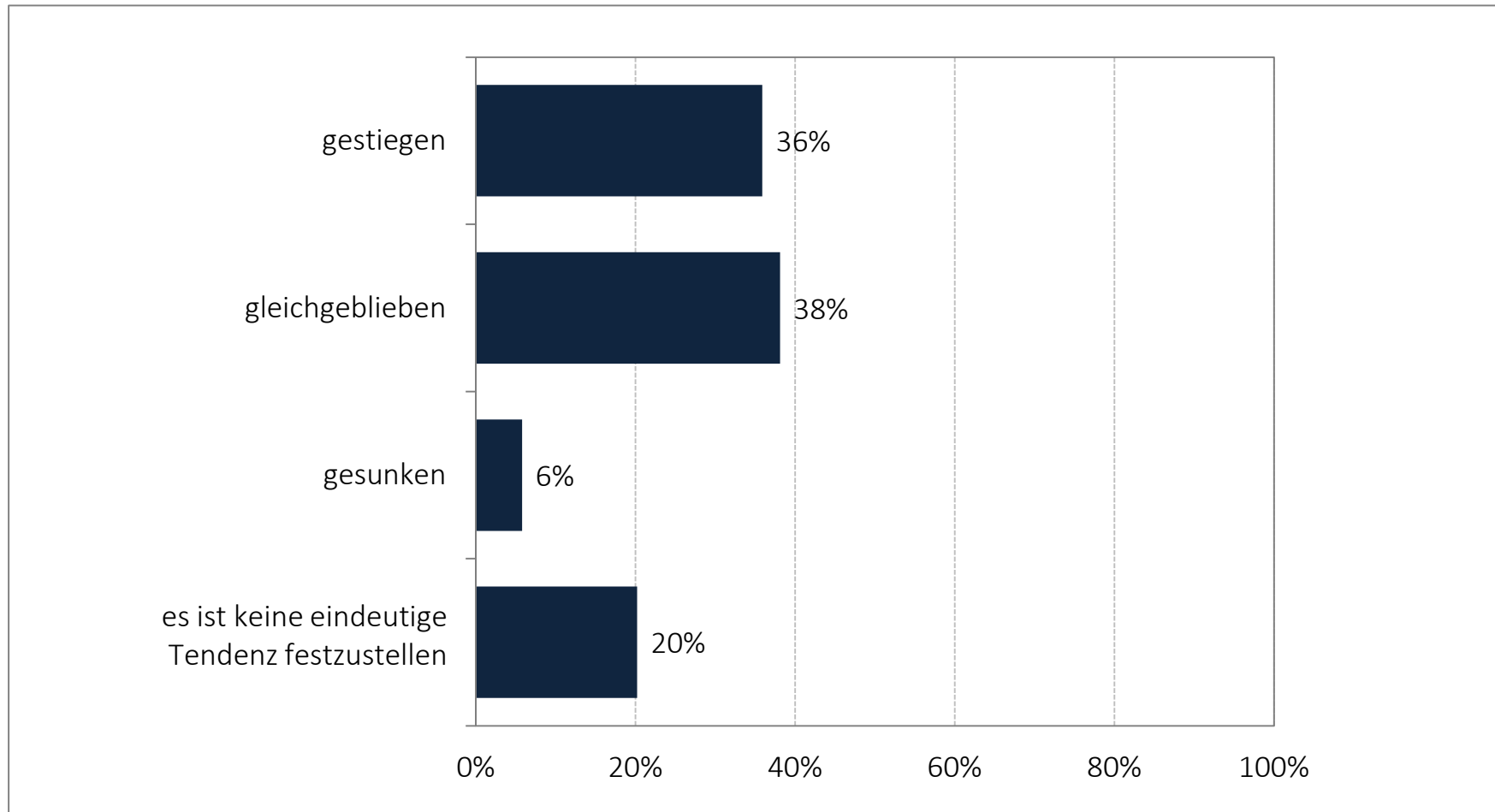
49% der Büroinhaber, die mit ihren Büros im letzten Jahr Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben, bewerten diese Art der Beauftragung teils positiv, teils negativ. 40% fällen ein ausschließlich positives, 11% ein ausschließlich negatives Urteil.

Gelobt werden vor allem eine professionelle und konzentrierte Projektabwicklung, eine gute und pünktliche Honorierung der Leistung, eine faire und kooperative Zusammenarbeit, ein geringerer Koordinationsaufwand sowie begrenzte Haftungsrisiken für das eigene Büro. Im Fall wiederholter Zusammenarbeit mit dem gleichen GÜ könne dieser zudem zu einer sicheren Einnahmequelle werden.

Bemängelt wird in erster Linie, dass Honorierung und Zahlungsmoral schlecht seien, dass der Maximierung des Gewinns ein höherer Stellenwert eingeräumt werde als der gestalterischen Qualität des Gebäudes, dass der direkte Kontakt zum Bauherrn (und damit dessen unabhängige Beratung) wegfallen und dass sich die Kommunikation mit dem GÜ häufig schwierig gestalten.

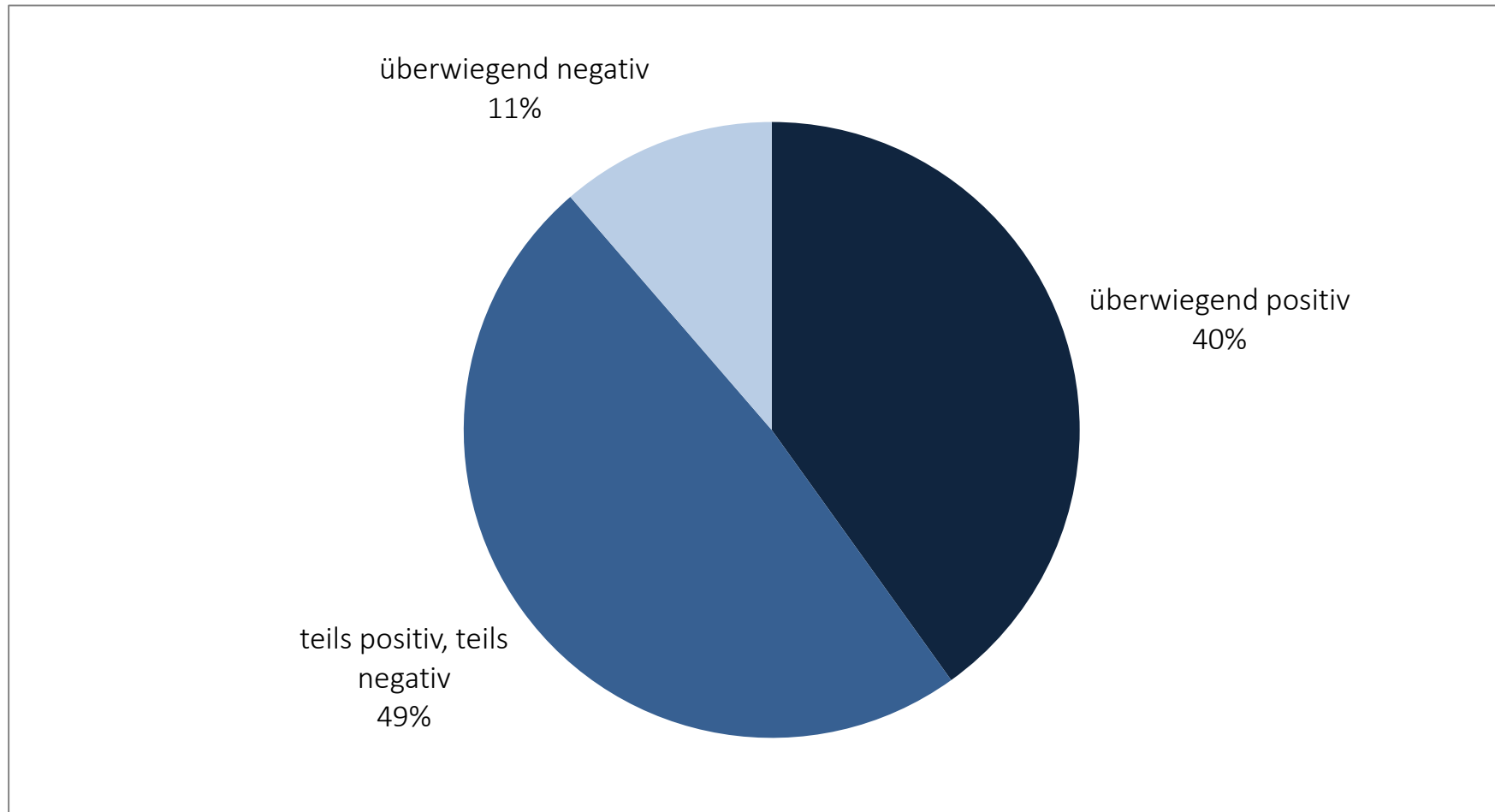
* Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)

Wie hat sich, bezogen auf den Umsatz, der Anteil der Projekte für Generalübernehmer an allen Projekten Ihres Büros in den letzten 5 Jahren entwickelt?



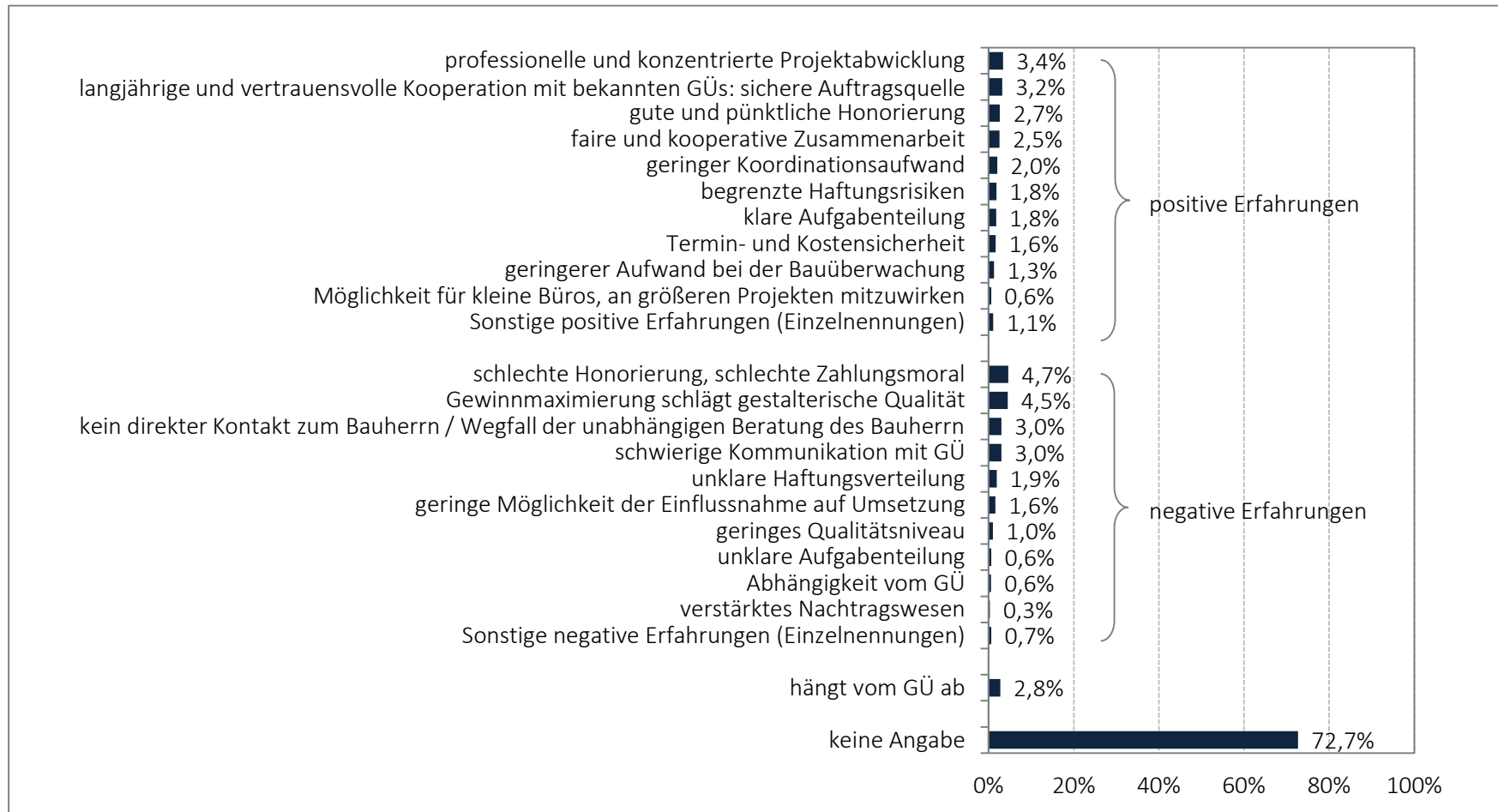
Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)

Bitte bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit GÜ-Vergaben (z.B. hinsichtlich Honorierung, Bauherrenkontakt, Überwachung, Abhängigkeiten, Haftungsfragen etc.).



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)

Bitte bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit GÜ-Vergaben (z.B. hinsichtlich Honorierung, Bauherrenkontakt, Überwachung, Abhängigkeiten, Haftungsfragen etc.).



Basis: Befragte, deren Büros im Jahr 2018 Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben (N = 537)
 Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Tätigkeit als Generalplaner

Tätigkeit als Generalplaner

Tätigkeit als Generalplaner

17% der Büroinhaber* sind mit ihrem Büro (auch) als Generalplaner tätig.

Dabei handelt es sich vor allem um mittelgroße und große Büros: Nur 3% der Ein-Personen-Büros und 9% der Inhaber von kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen), aber 22% der Inhaber aus Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten und 51% der Inhaber aus Büros mit 10 und mehr Beschäftigten geben an, ihr Büro sei (auch) als Generalplaner tätig.

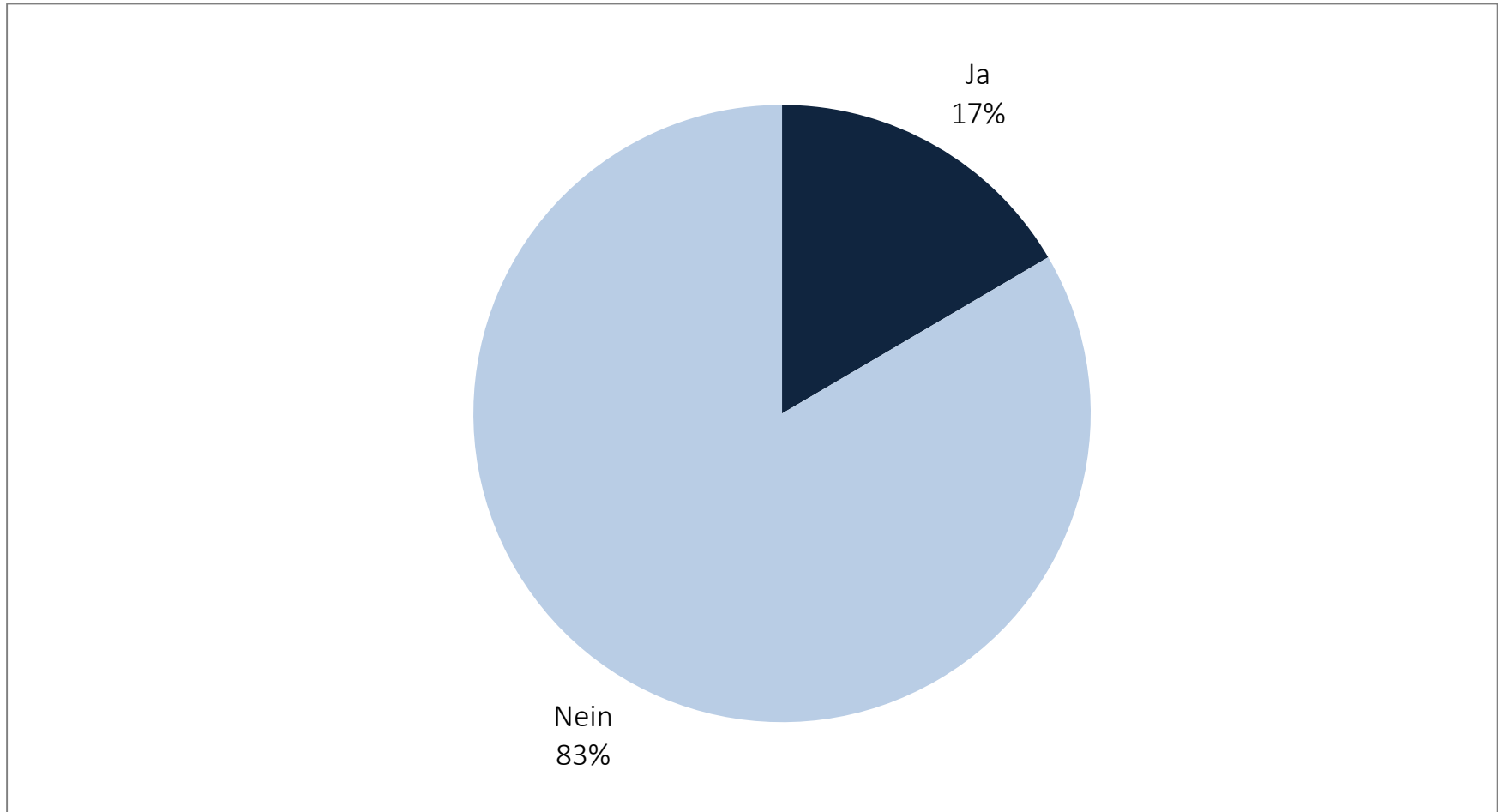
Gewählte Rechtsform

Die für diese Art der Berufsausübung am häufigsten gewählte Rechtsform ist die GmbH (37%), gefolgt von der GbR (27%) und der PartG bzw. PartGmbH (20%). 12% gehen als Einzelunternehmen einer generalplanerischen Tätigkeit nach.

Die differenzierte Betrachtung zeigt, dass größere Büros sich häufiger für die Rechtsform der GmbH bzw. der PartG / PartGmbH entscheiden, während das Einzelunternehmen oder die GbR die Rechtsformen der Wahl für kleine, als Generalplaner tätige Büros sind.

* Basis: Befragte, deren Büro in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig ist (N = 4.213)

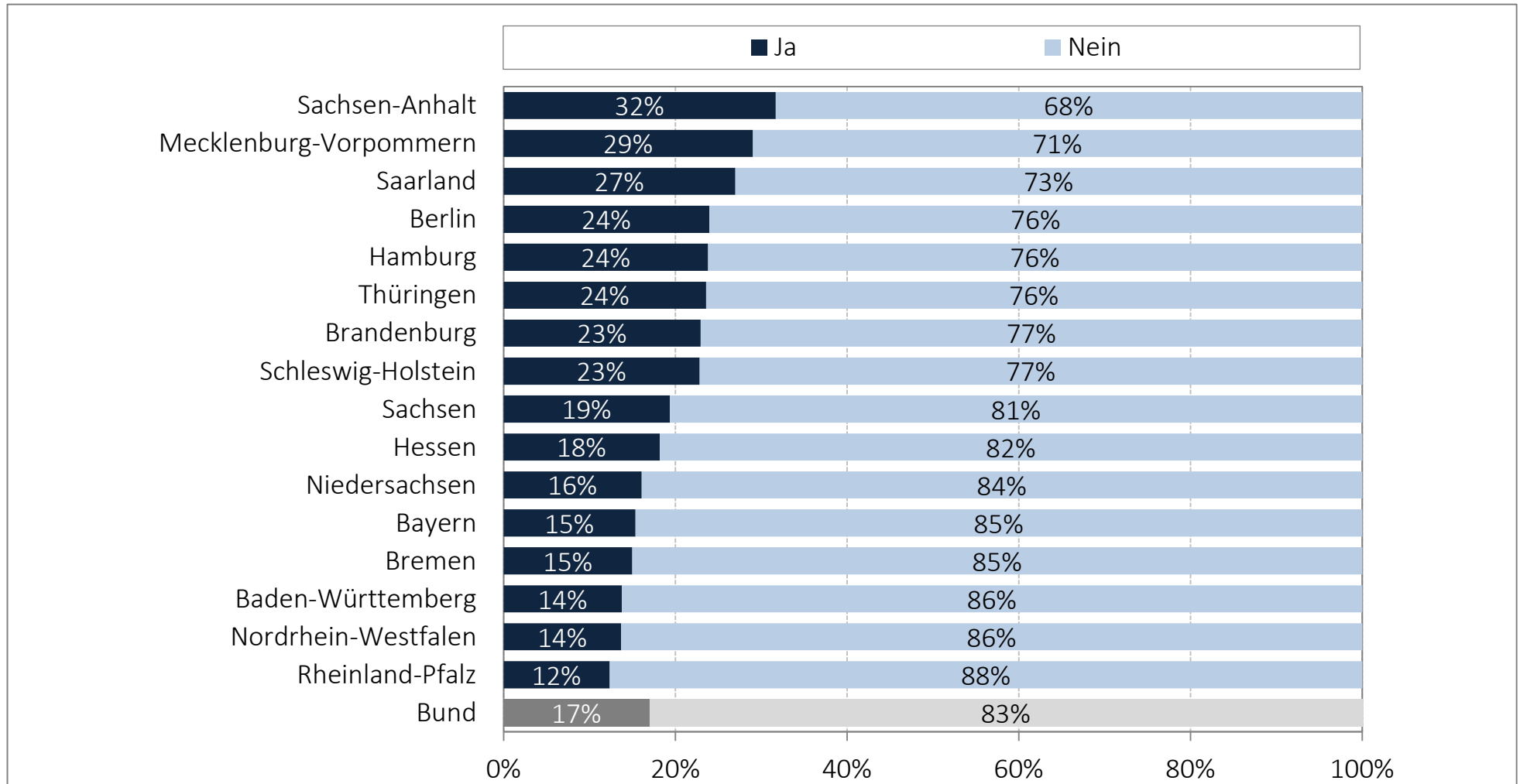
Ist Ihr Büro als Generalplaner tätig?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

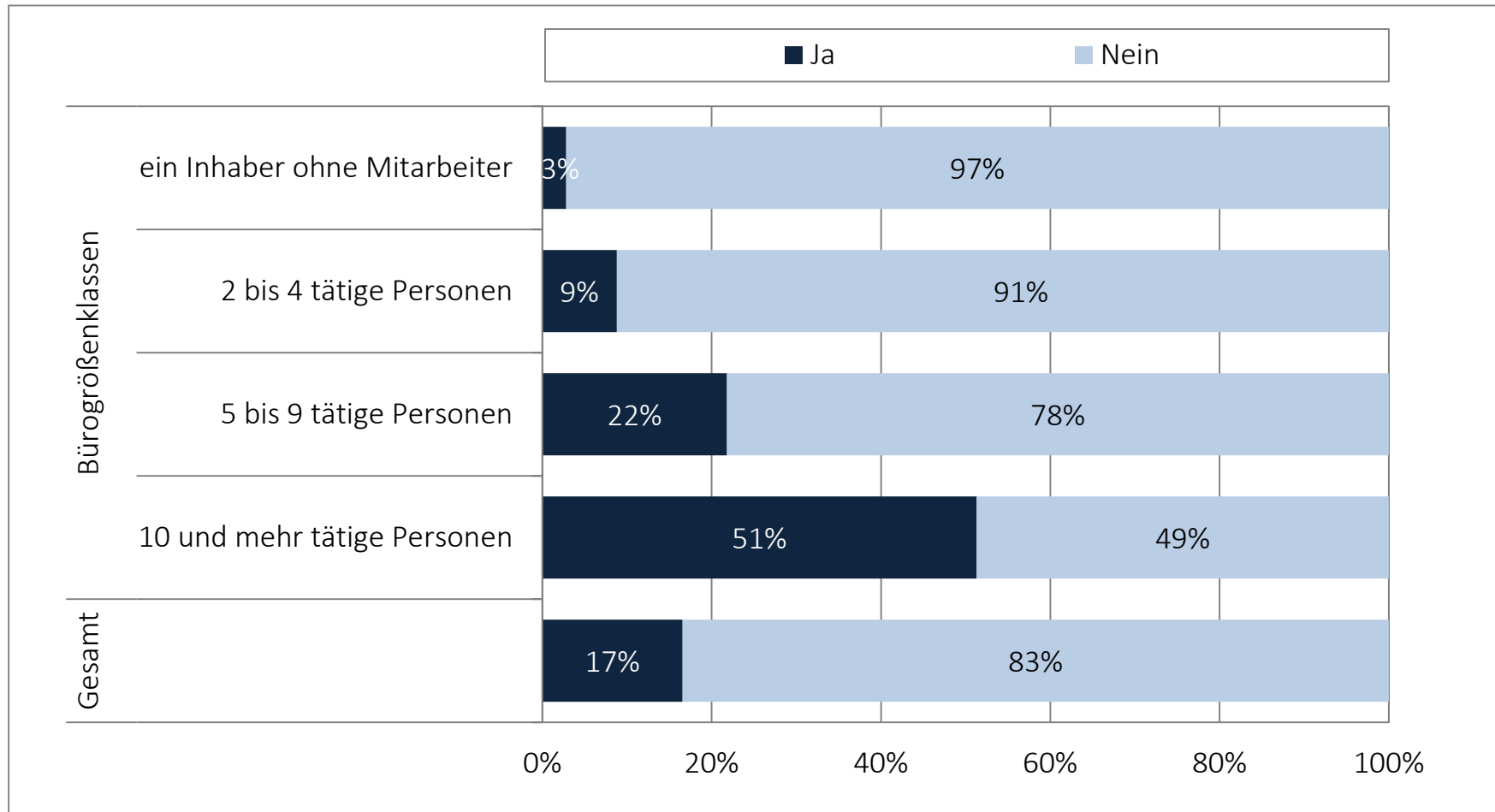
Ist Ihr Büro als Generalplaner tätig?

- nach Bundesland -



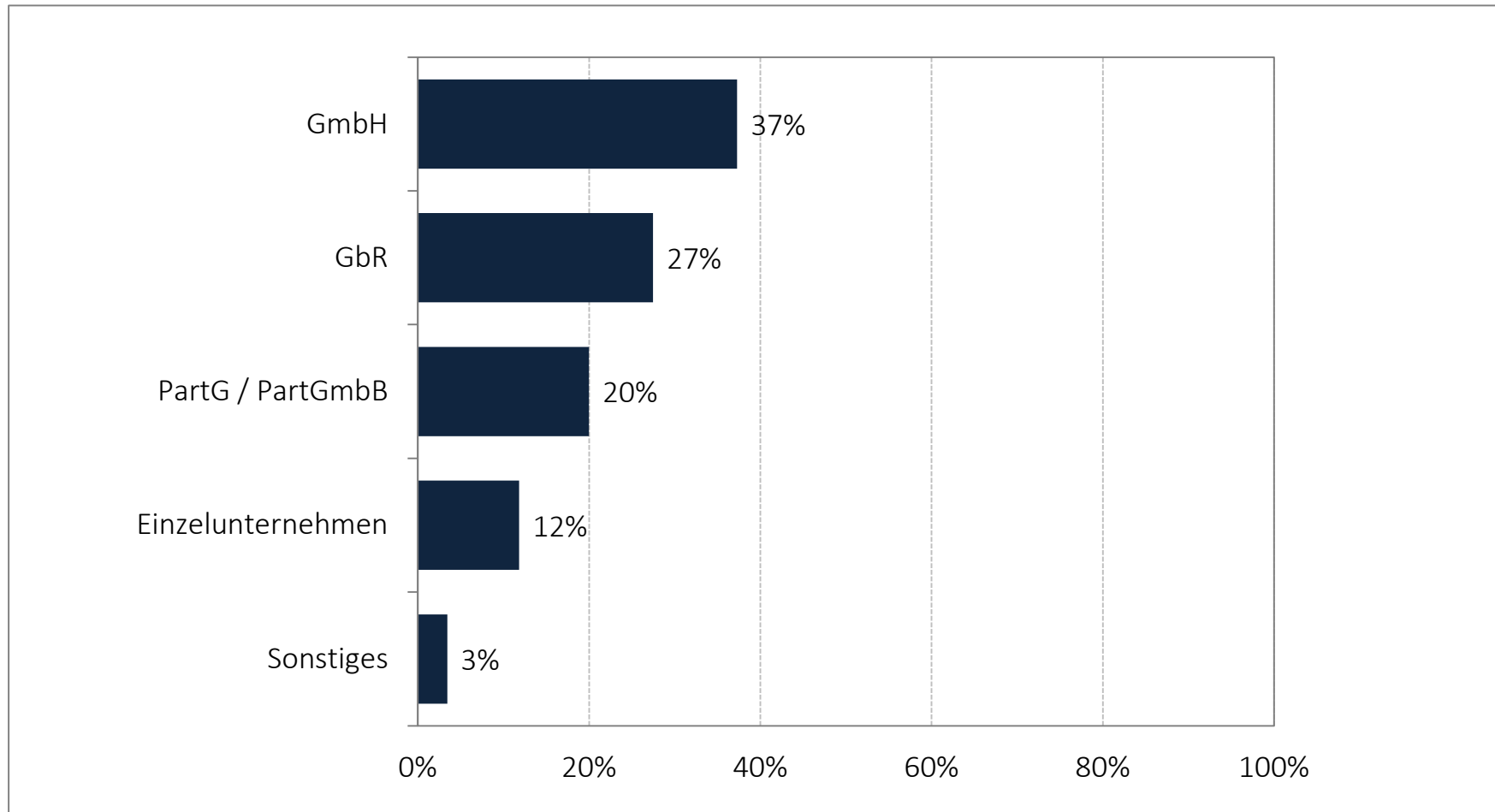
Ist Ihr Büro als Generalplaner tätig?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

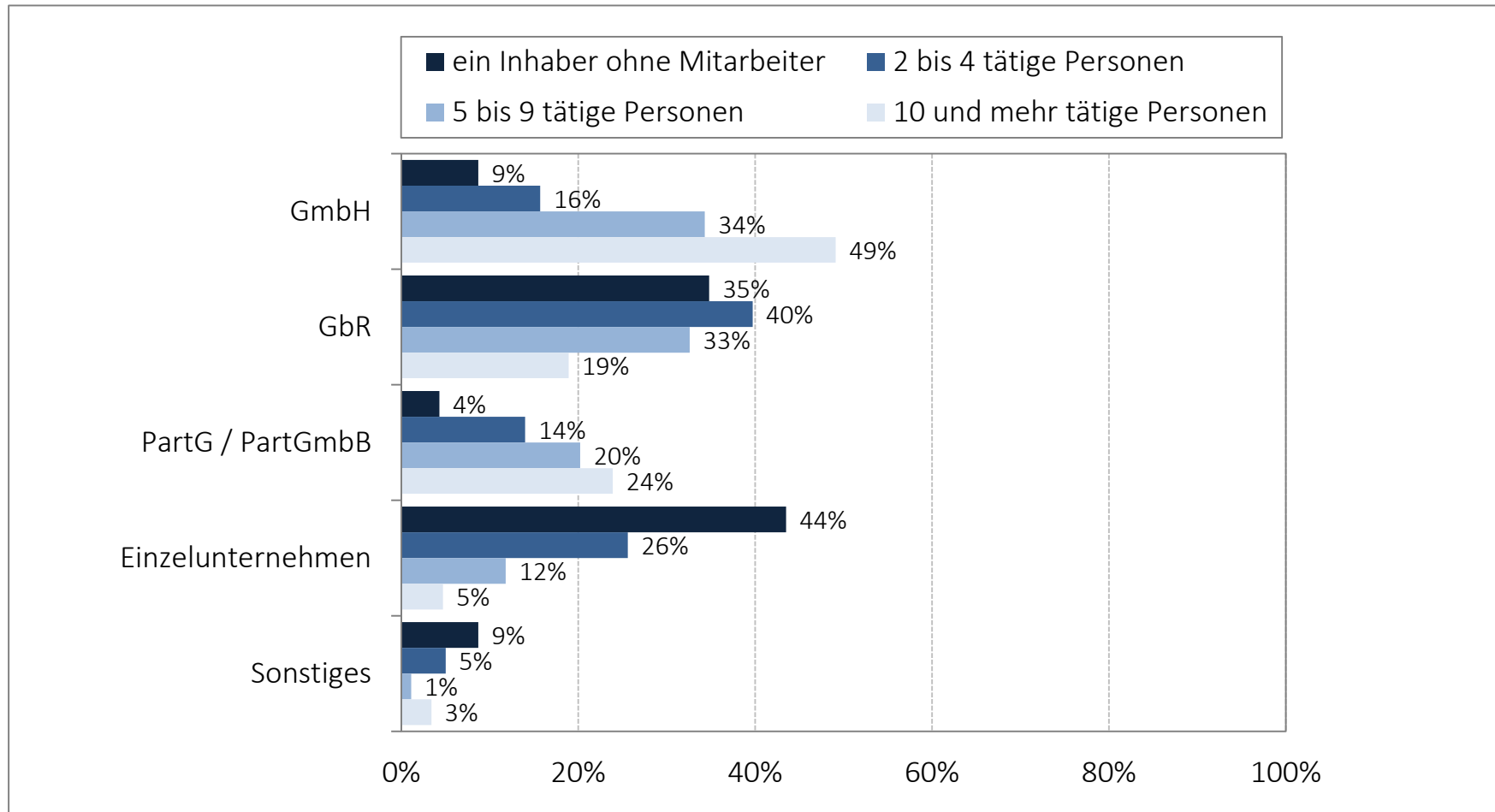
Welche Rechtsform hat Ihr Büro für diese Art der Berufsausübung gewählt?



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

Welche Rechtsform hat Ihr Büro für diese Art der Berufsausübung gewählt?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Umsatzanteil aus Tätigkeit als Generalplaner

Büroinhaber, deren Büro (auch) als Generalplaner tätig ist, erwirtschafteten im Referenzjahr 2018 durchschnittlich etwas weniger als ein Drittel des Büroumsatzes mit generalplanerischen Leistungen (29%).

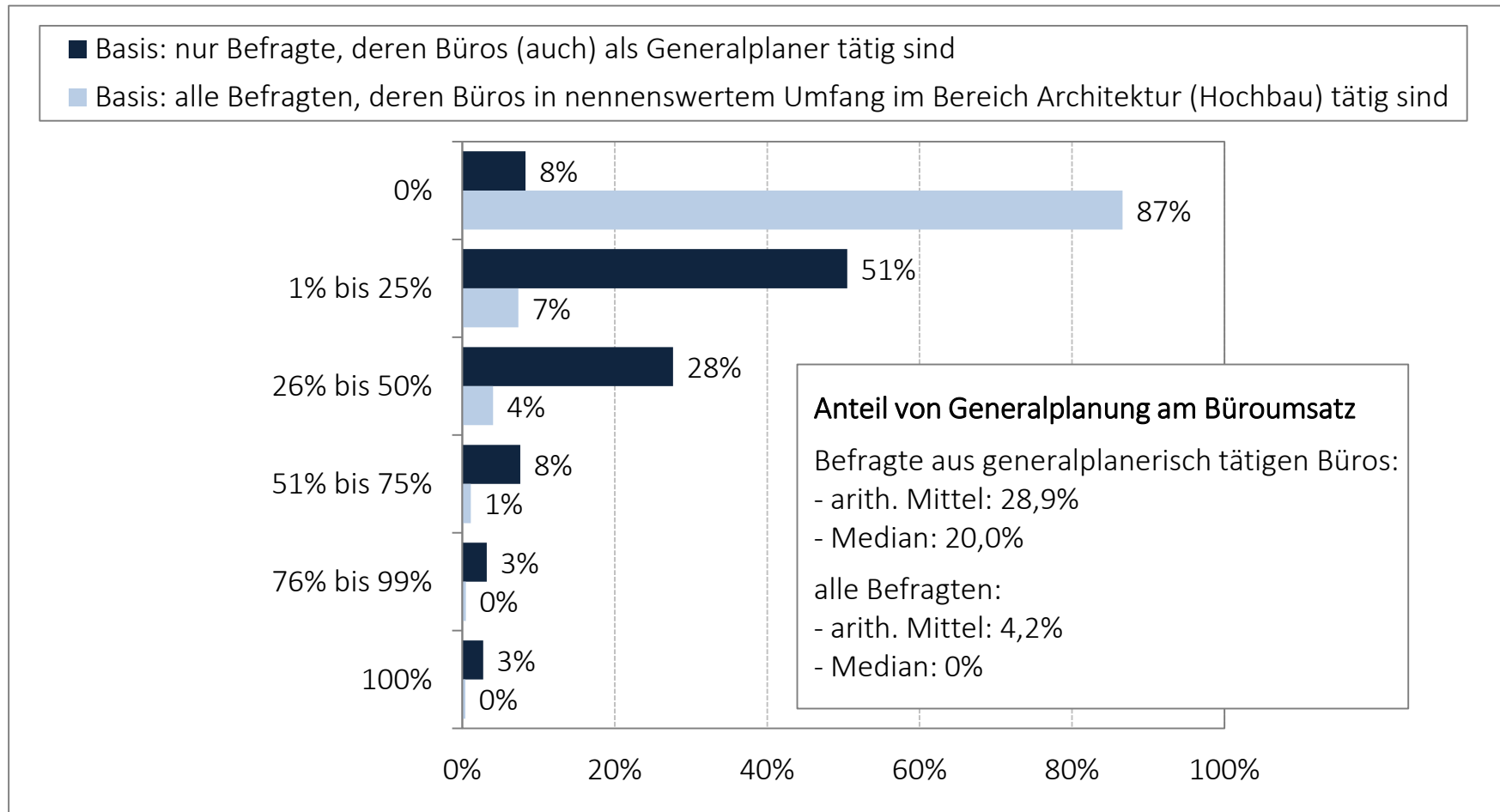
Bezogen auf alle befragten Büroinhaber liegt der Umsatzanteil generalplanerischer Leistungen am Gesamtumsatz der Büros bei durchschnittlich 4%.

Die Höhe des Umsatzanteils variiert mit der Bürogröße. Dabei gilt: Je kleiner das Büro, desto höher fiel im Referenzjahr 2018 der auf die generalplanerische Tätigkeit zurückgehende Umsatzanteil aus. Während in Ein-Personen-Büros durchschnittlich 38% des Büroumsatzes auf Projekte als Generalplaner zurückgingen, waren es in Büros mit 10 und mehr Beschäftigten durchschnittlich 26%. Dieser Zusammenhang ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass kleine Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als große Büros. Einzelne Projekte haben daher in kleineren Büros einen höheren Anteil am Gesamtumsatz des Büros als in größeren Büros.

Vergleicht man die Umsatzanteile bezogen auf alle befragten Büroinhaber (also auch auf jene, die nicht generalplanerisch tätig sind), steigt der auf die generalplanerische Tätigkeit zurückgehende Umsatzanteil mit zunehmender Bürogröße, da nur ein geringer Anteil der Einzelbüros generalplanerisch tätig ist, aber etwa jedes zweite Büro mit 10 und mehr Beschäftigten.

* Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

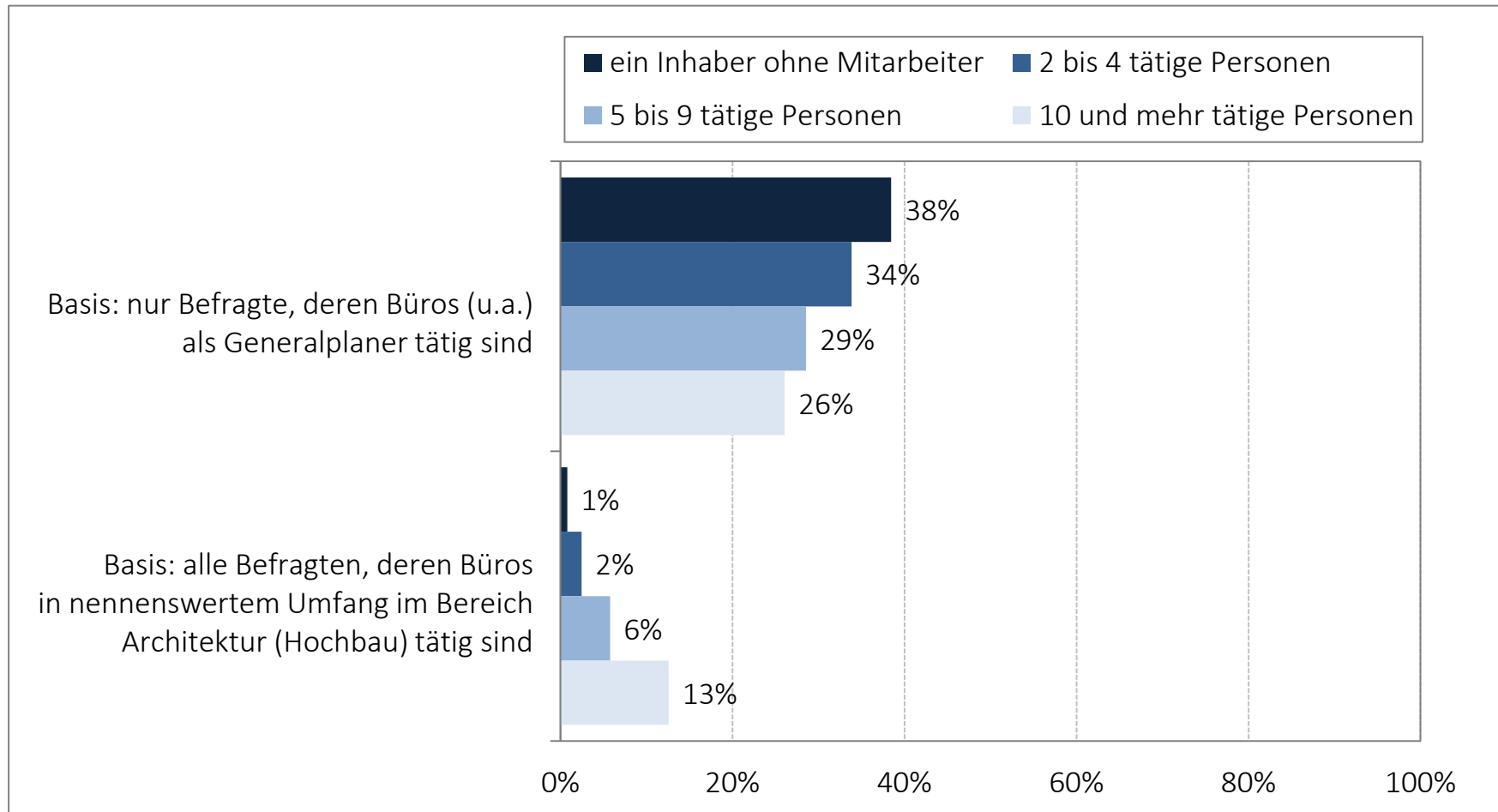
Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690) und Befragte, deren Büro in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig ist (N = 4.213)

Wie hoch war, bezogen auf den Umsatz, der Anteil dieser Projekte an allen Projekten Ihres Büros im Jahr 2018?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690) und Befragte, deren Büro in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig ist (N = 4.213) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Entwicklung der Tätigkeit als Generalplaner

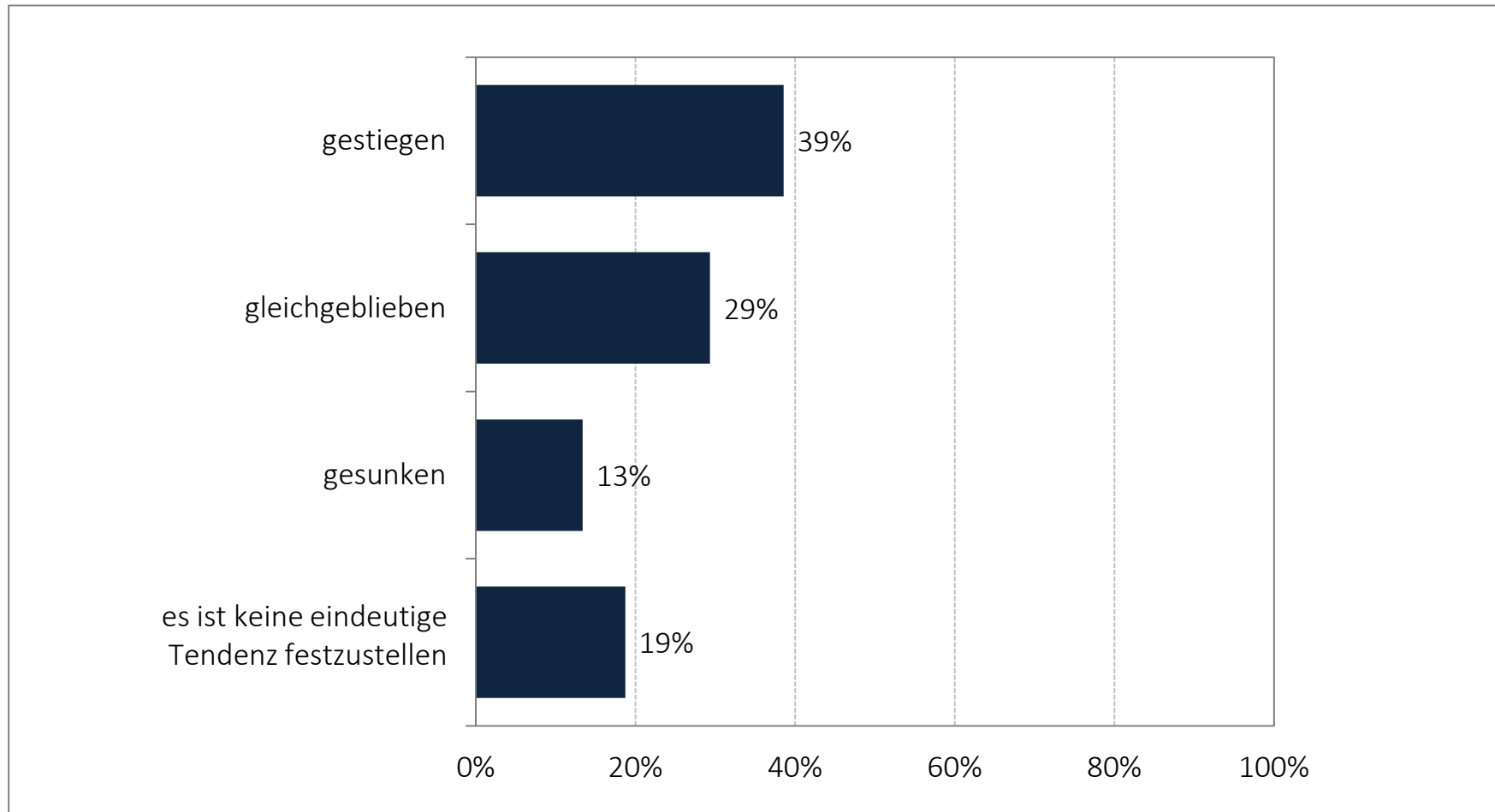
Bei 39% der (auch) als Generalplaner tätigen Büroinhaber ist der auf generalplanerische Leistungen zurückgehende Umsatzanteil in den vergangenen 5 Jahren gestiegen. 29% konnten in diesem Zeitraum keine Veränderung der Bedeutung der Generalplanung für das eigene Büro feststellen. Rückläufig hat sich der aus generalplanerischer Tätigkeit stammende Umsatzanteil bei 13% der u.a. als Generalplaner tätigen Büroinhaber entwickelt. Die verbleibenden 19% geben an, die Entwicklung des Umsatzanteils aus Generalplanung weise für die letzten 5 Jahre keine eindeutige Tendenz auf.

Eine nach Bürogrößenklassen differenzierte Analyse zeigt, dass der auf generalplanerische Leistungen zurückzuführende Umsatzanteil in größeren Büros mit mehr als 5 Beschäftigten signifikant häufiger angestiegen ist als in kleineren Büros. 40% bzw. 43% der Inhaber von Büros mit 5 bis 9 bzw. 10 und mehr tätigen Personen haben in den letzten 5 Jahren einen Anstieg des Umsatzanteils aus Generalplanung wahrgenommen, aber nur 30% der Inhaber aus Büros mit 2 bis 4 Beschäftigten und 14% der Inhaber von Einzelbüros.

Inhaber von Einzelbüros geben hingegen überdurchschnittlich häufig an, sie könnten keine eindeutige Tendenz im Hinblick auf die Entwicklung des Umsatzanteils aus generalplanerischer Tätigkeit feststellen (34% im Vergleich zu 19% in der Gesamtgruppe).

Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

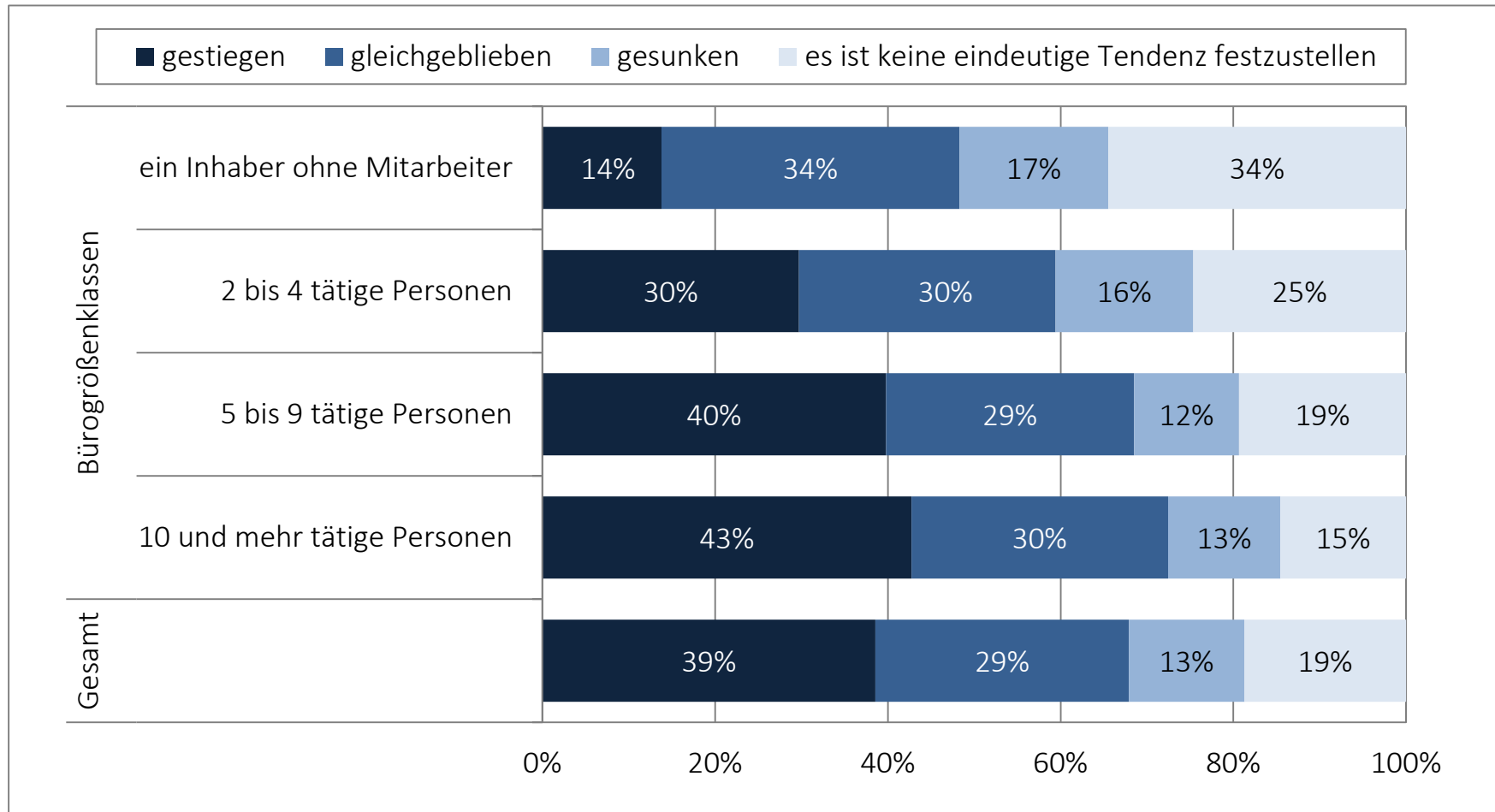
Wie hat sich, bezogen auf den Umsatz, der Anteil der Projekte als Generalplaner an allen Projekten Ihres Büros in den letzten 5 Jahren entwickelt?



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

Wie hat sich, bezogen auf den Umsatz, der Anteil der Projekte als Generalplaner an allen Projekten Ihres Büros in den letzten 5 Jahren entwickelt?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Bewertung der Tätigkeit als Generalplaner

Knapp die Hälfte der Büroinhaber, deren Büro u.a. als Generalplaner tätig ist, sieht sowohl Vor- als auch Nachteile dieser Art der Berufsausübung (48%). 41% kommen zu einem überwiegend positiven Urteil. 11% bewerten diese Art der Tätigkeit überwiegend negativ.

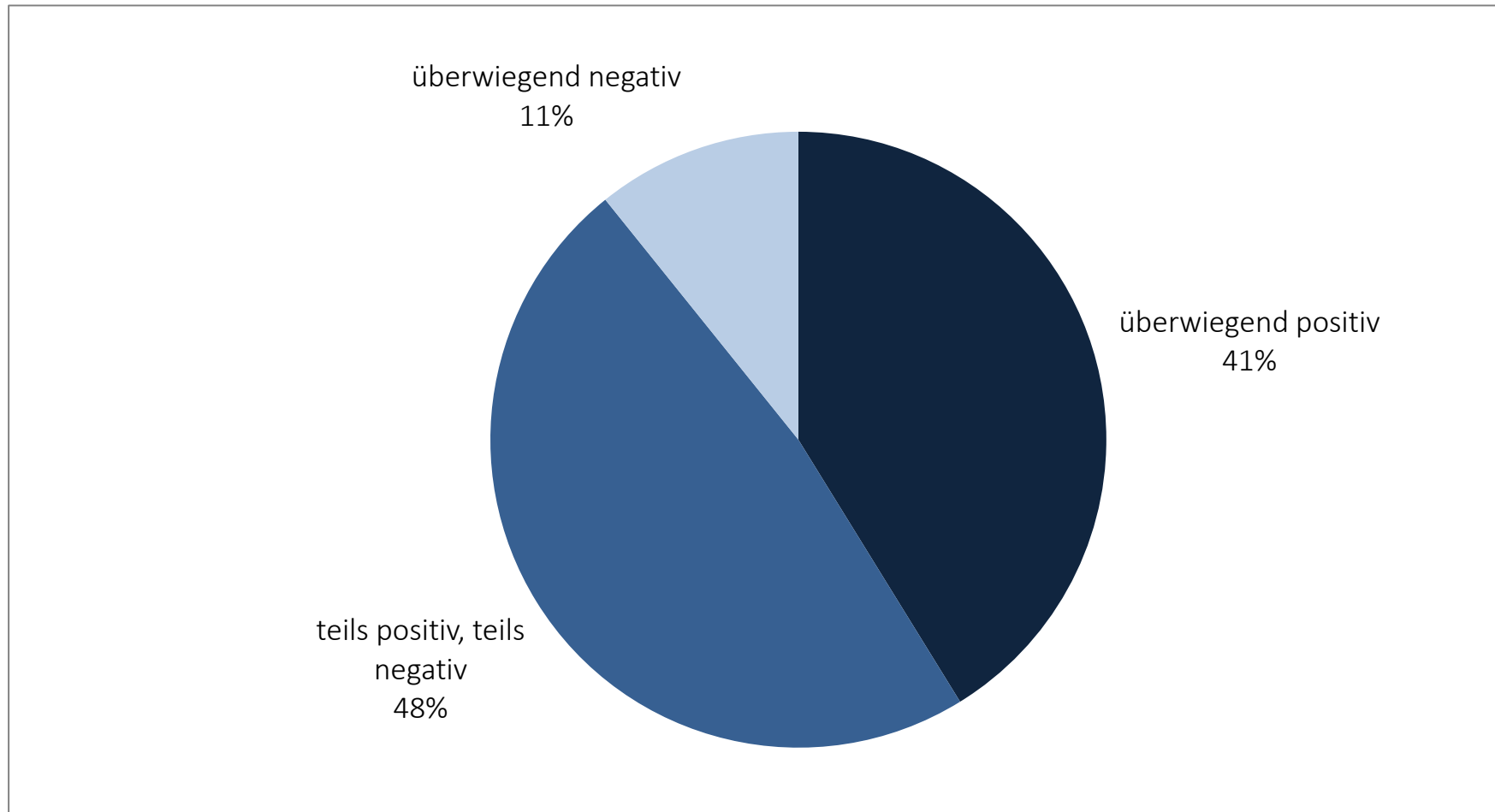
Inhaber kleiner und mittelgroßer Büros, die generalplanerisch tätig sind, bewerten diese Art der Berufsausübung deutlich häufiger positiv als Inhaber größerer Büros. Jeder zweite Inhaber eines Büros mit bis zu 4 Beschäftigten bewertet diese Art der Beauftragung überwiegend positiv. Bei Inhabern von Büros mit 10 und mehr tätigen Personen vergibt nur jeder Dritte ein überwiegend positives Urteil.

Als Gründe für die positive Bewertung der generalplanerischen Tätigkeit nennen die Befragten in erster Linie, dass die gesamte Planung aus einer Hand erfolge und somit gut kontrollierbar sei, einen geringen Koordinationsaufwand, die Möglichkeit, ein eigenes Fachplanerteam auszuwählen und die daraus resultierenden langjährigen erfolgreichen Kooperationen mit kompetenten Fachplanern.

Gründe für eine negative Bewertung dieser Art der Beauftragung sind ein hohes Haftungsrisiko, ein hoher koordinativer Aufwand, eine unzureichende Honorierung sowie fehlende Fachkompetenz oder Zuverlässigkeit auf Seiten der Fachplaner.

* Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

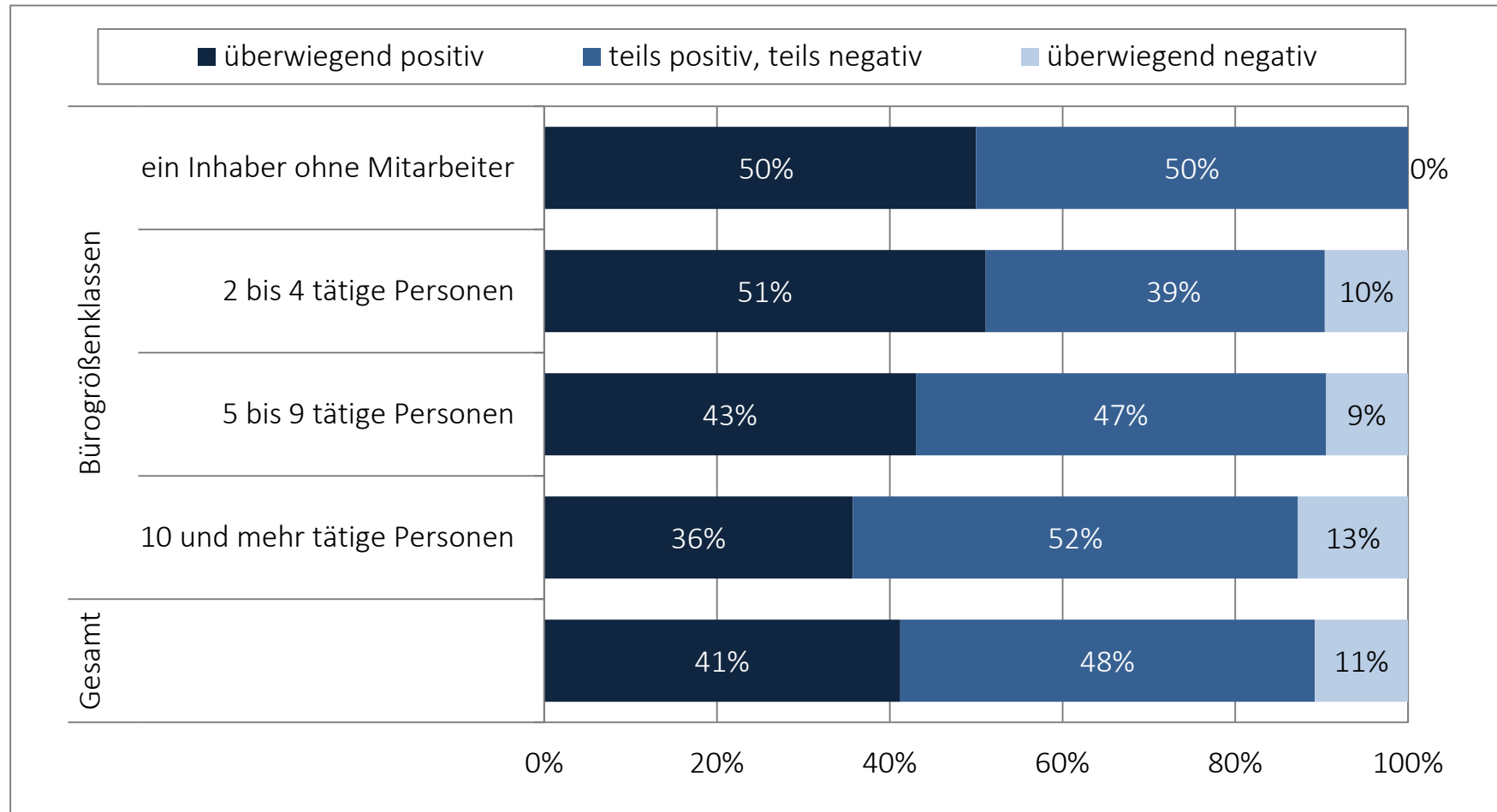
Bitte bewerten Sie diese Art der Beauftragung.



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

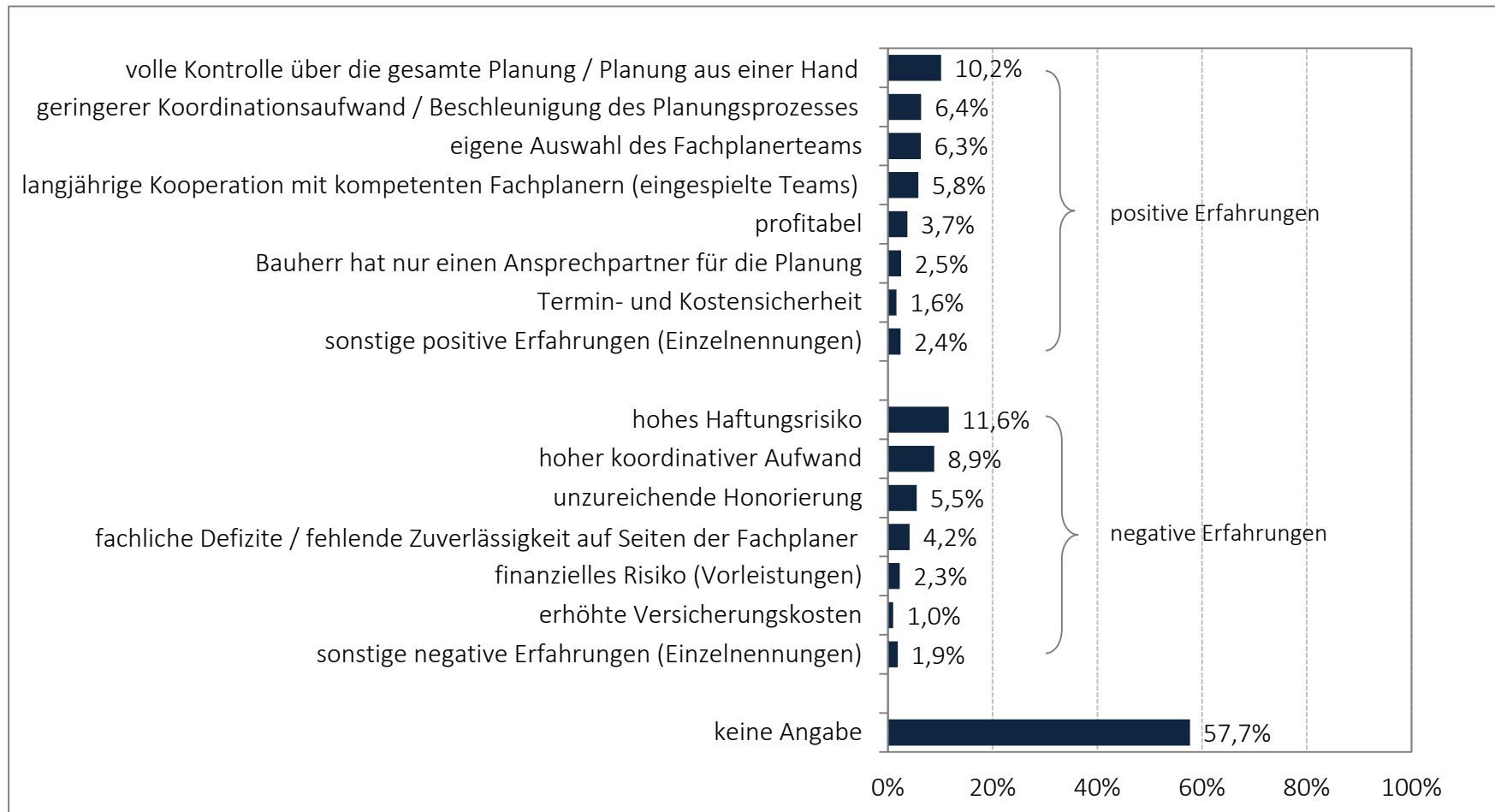
Bitte bewerten Sie diese Art der Beauftragung.

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690) / sig. Zusammenhang ($p < 0.05$)

Bitte bewerten Sie diese Art der Beauftragung.



Basis: Befragte, deren Büros (u.a.) als Generalplaner tätig sind (N = 690)

Modulares Bauen

Erfahrungen mit modularem Bauen

29% der Büroinhaber, deren Büros im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, haben bereits Erfahrungen mit modularem Bauen gemacht. Modulares Bauen war dabei definiert als „Bauweise, bei der weitgehend standardisierte Wohnungen / Häuser mit seriell oder industriell vorgefertigten Teilen errichtet werden“.

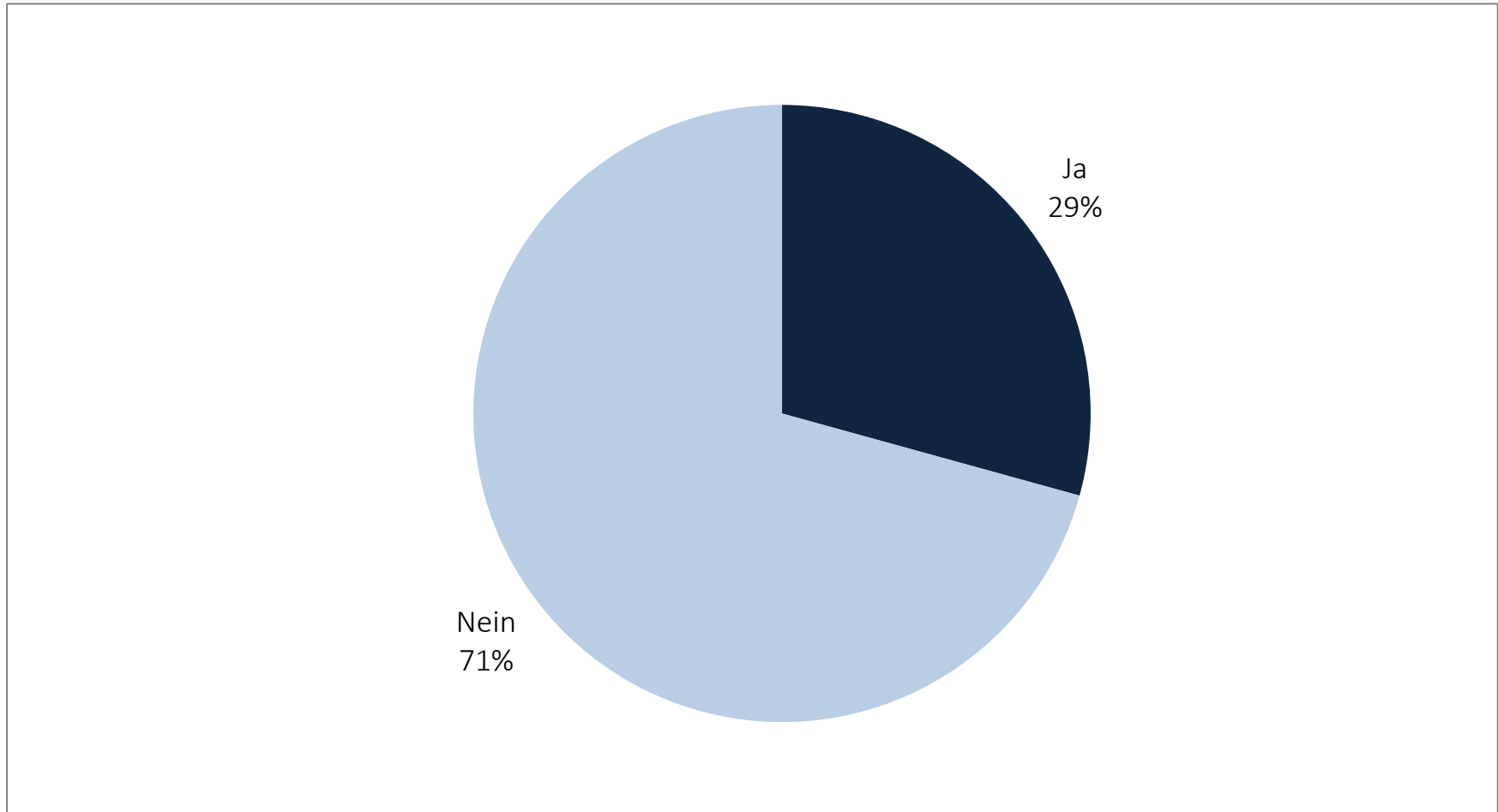
Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil der Büros, die bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens gemacht haben. Während nur knapp ein Fünftel der Ein-Personen-Büros Erfahrungen in diesem Bereich hat (18%), berichten 27% der Inhaber von Büros mit 2 bis 4 Beschäftigten, 35% der Inhaber von Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten und 47% der Inhaber von großen Büros mit mindestens 10 Beschäftigten davon, dass sie in der Vergangenheit bereits Erfahrungen mit dieser Bauweise gemacht haben.

Etwa gleich große Teile der Befragtengruppe geben an, bereits mit modularen Elementen geplant zu haben (15%) bzw. modulare Elemente geplant zu haben, um dann mit ihnen zu bauen (14%).

Deutlich seltener geben die Befragten an, modulare Elemente für z.B. ein ausführendes Unternehmen geplant zu haben (5%).

Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

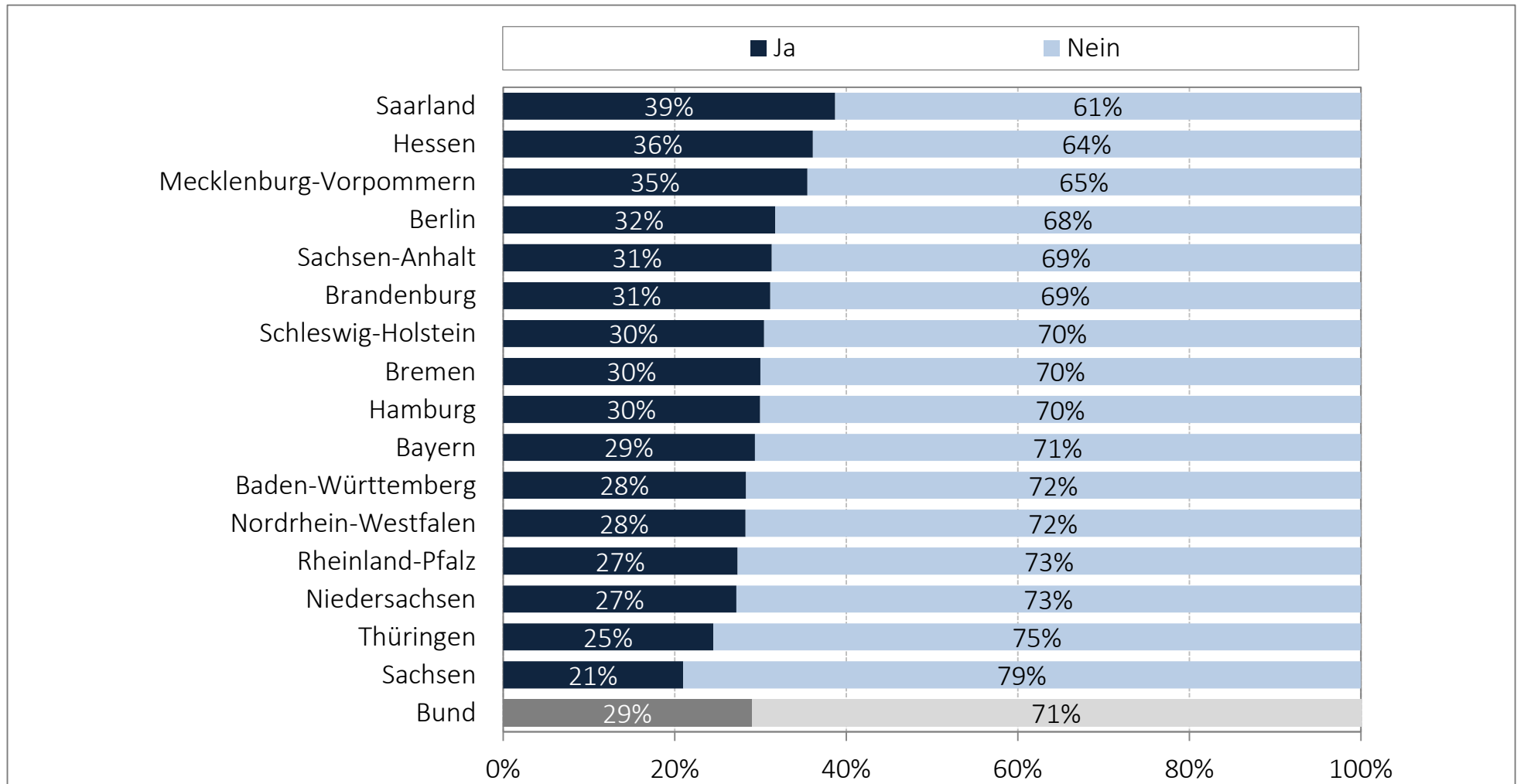
Hat Ihr Büro bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)

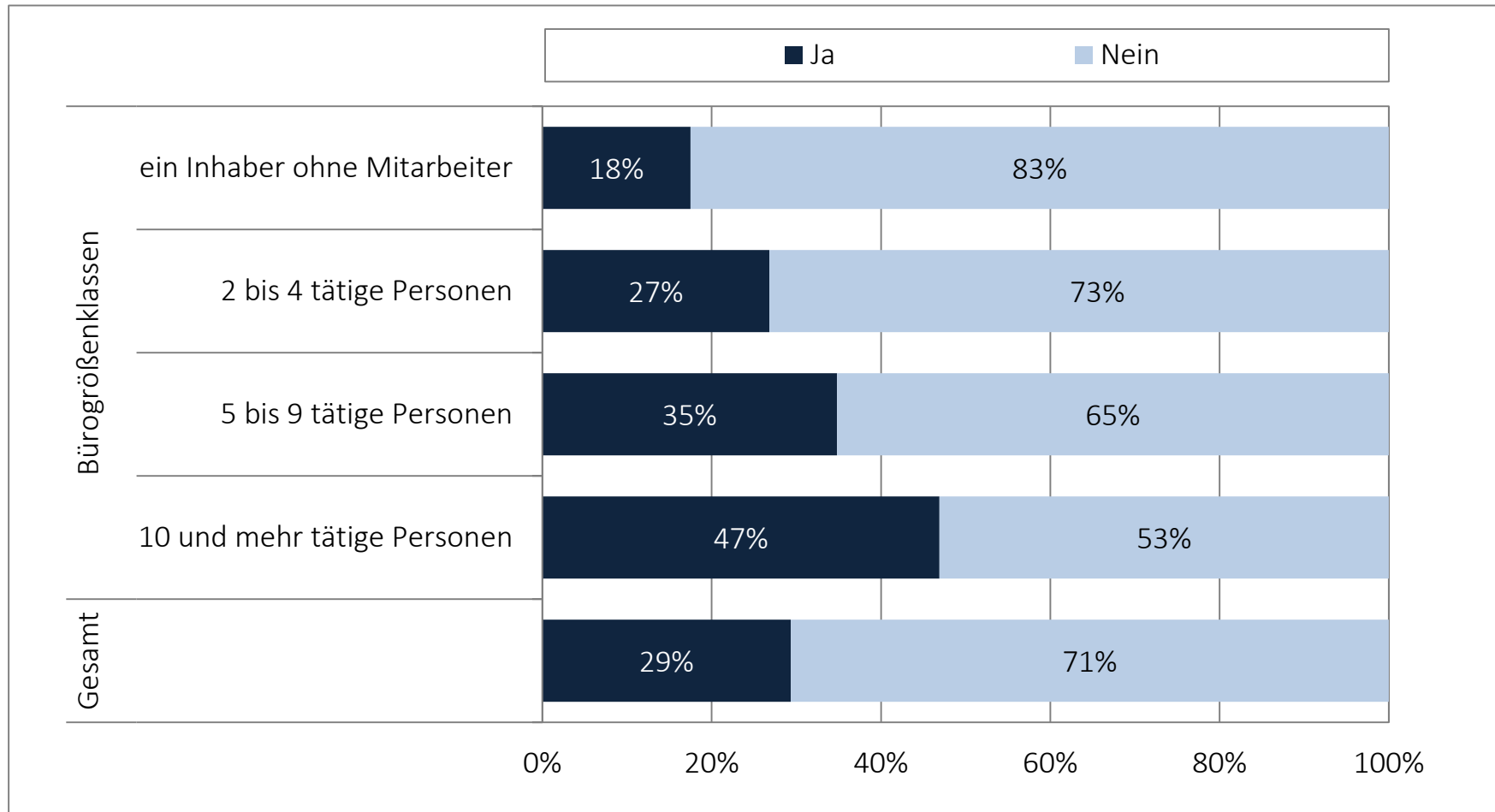
Hat Ihr Büro bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht?

- nach Bundesland -



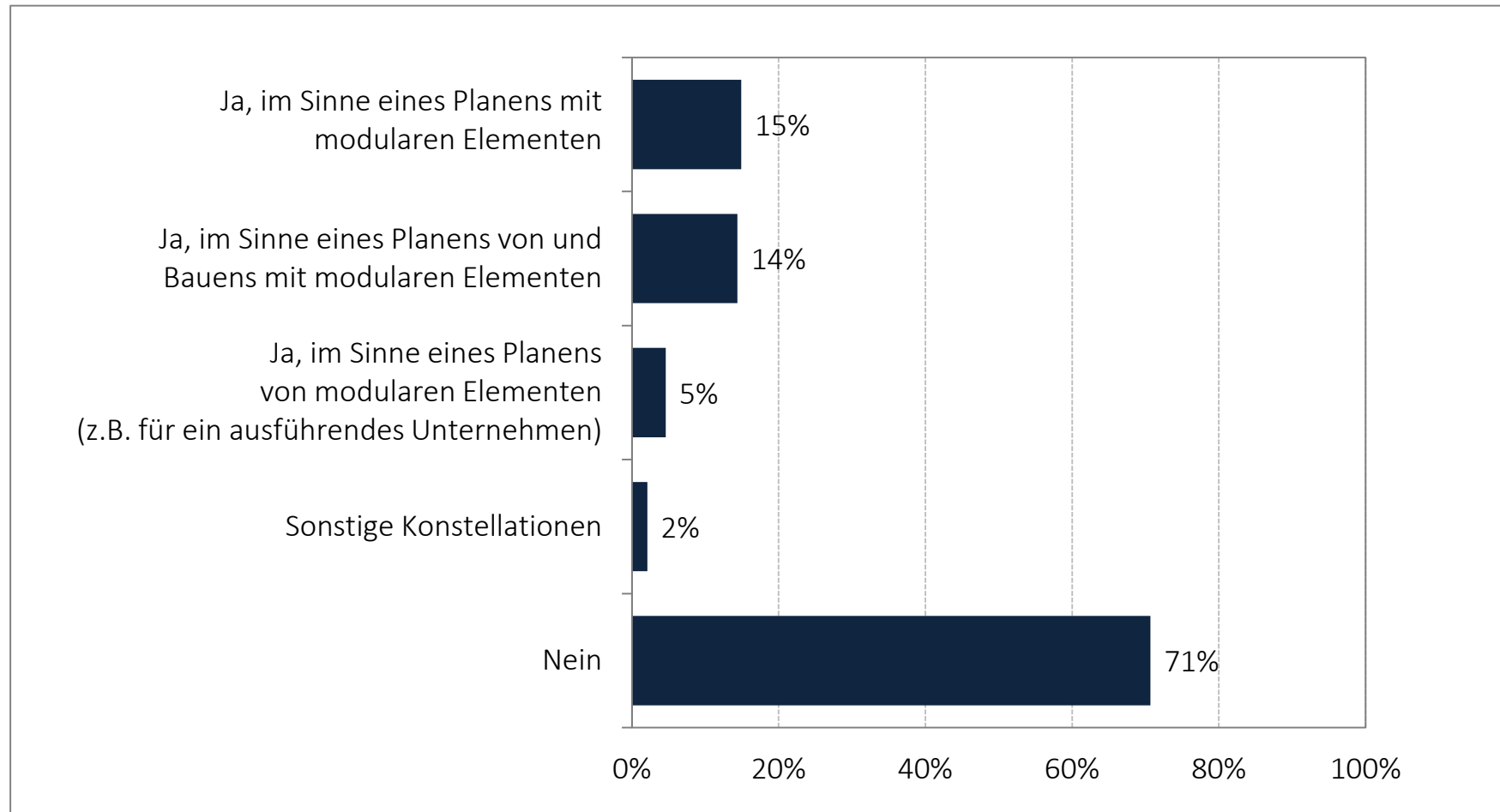
Hat Ihr Büro bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Hat Ihr Büro bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht?



Basis: Befragte, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind (N = 4.213)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte nicht zu 100%.

Bewertung modulares Bauen

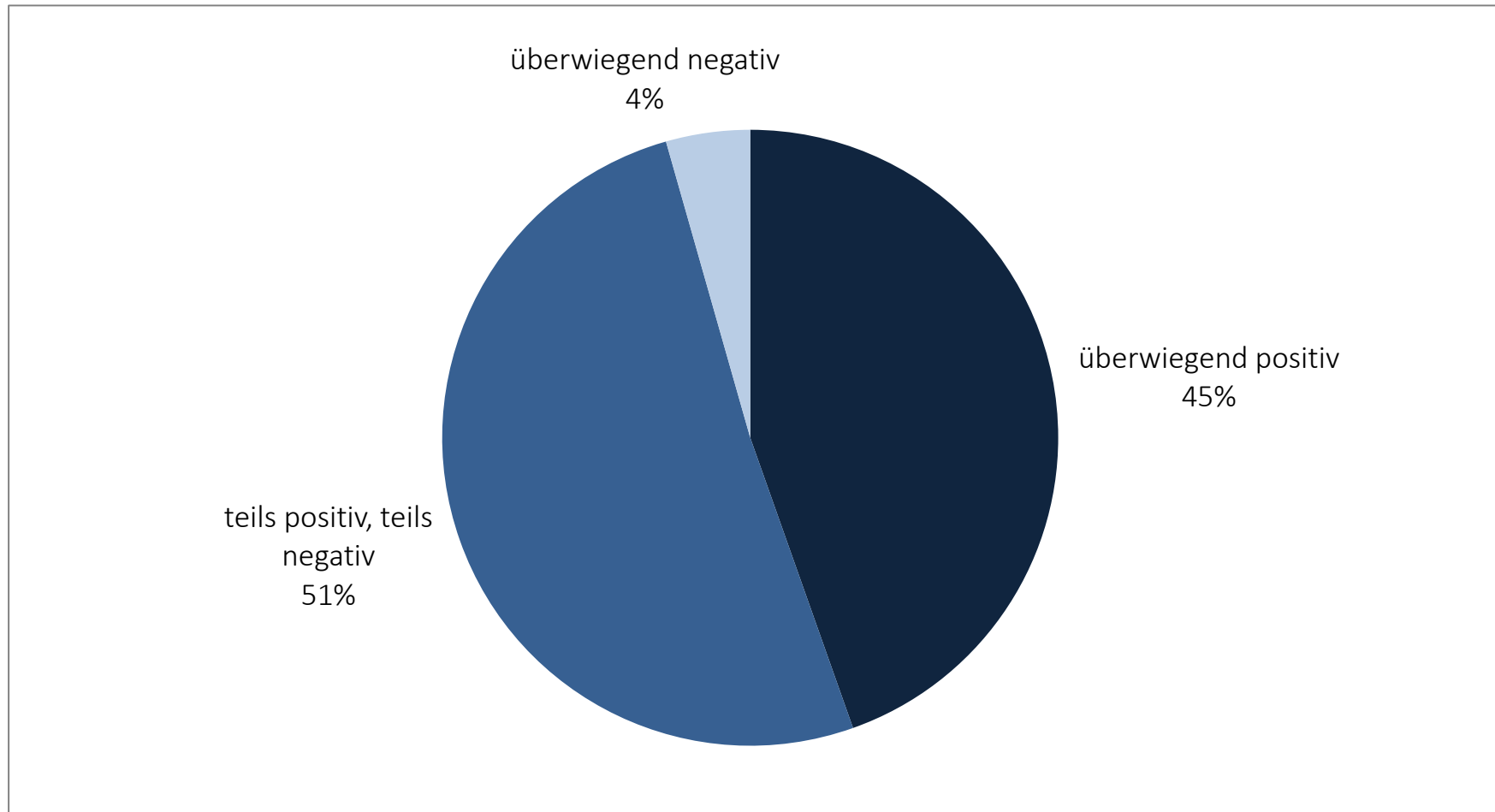
Die Erfahrungen mit modularem Bauen fallen eher positiv aus: 45% kommen zu einem überwiegend positiven Urteil. 51% haben positive wie negative Erfahrungen gemacht. Ein überwiegend negatives Fazit ziehen 4%.

Positiv heben die befragten Inhaber bei dieser Bauweise in erster Linie hervor, dass es aufgrund einheitlicher Bauteile und eingespielter Abläufe zu Bauzeitverkürzungen gekommen sei. Gelobt werden zudem die hohe Qualität und die hohe Präzision der Bauteile. Weiterhin berichten die Befragten, dass ein höherer Aufwand in der Planung sich letztlich bezahlt mache und dass diese Bauweise kostengünstiger sei.

Kritisiert wird an der modularen Bauweise, dass sie mit einem zu hohen Planungsaufwand einhergehe und deshalb wirtschaftlich nicht lohnend sei sowie dass sie zu unflexibel sei und sich daher nicht für jedes Projekt eigne. Weiterhin wird bemängelt, dass das Ergebnis stark vom Hersteller abhängt und daher aufwändige Qualitätsprüfungen nötig seien. Kritisch angemerkt wird zudem, dass modulare Bauwerke gestalterisch nicht ansprechend seien.

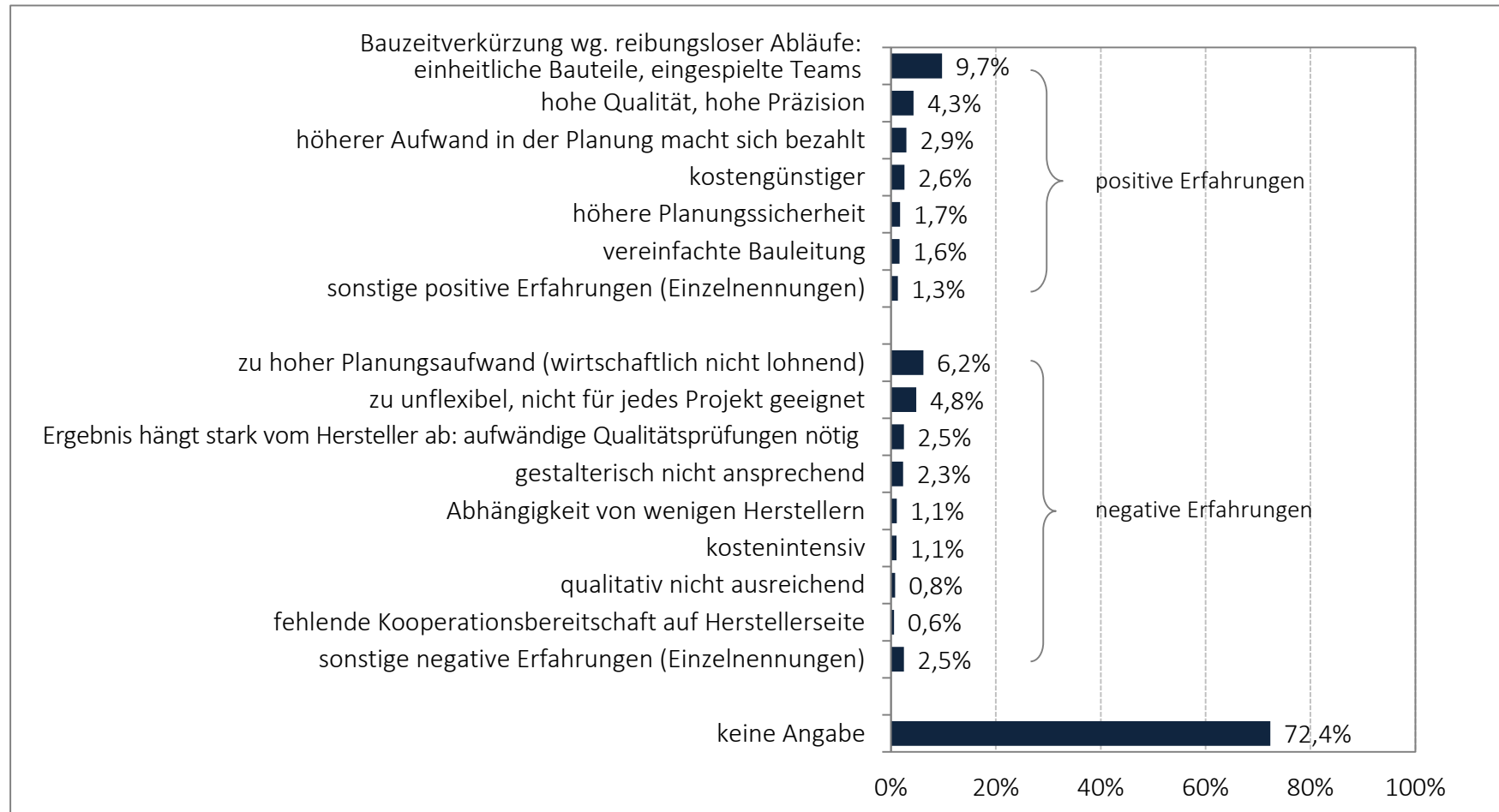
Basis: Befragte, deren Büros bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht haben (N = 1.225)

Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit modularem Bauen?



Basis: Befragte, deren Büros bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht haben (N = 1.225)

Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit modularem Bauen?



Basis: Befragte, deren Büros bereits Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens mit Vorfabrikation gemacht haben (N = 1.225)

Charakterisierung der Befragten

Charakterisierung der Befragten: Bürogröße und -standort

Bürogröße*

Bei einem knappen Drittel der Befragten handelt es sich um Inhaber eines Ein-Personen-Büros ohne Mitarbeiter (30%). 36% leiten ein Büro mit insgesamt 2 bis 4 tätigen Personen, 19% sind Inhaber eines Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten. Inhaber eines Büros mit insgesamt 10 oder mehr Beschäftigten machen 15% der Befragtengruppe aus.

Bürostandort

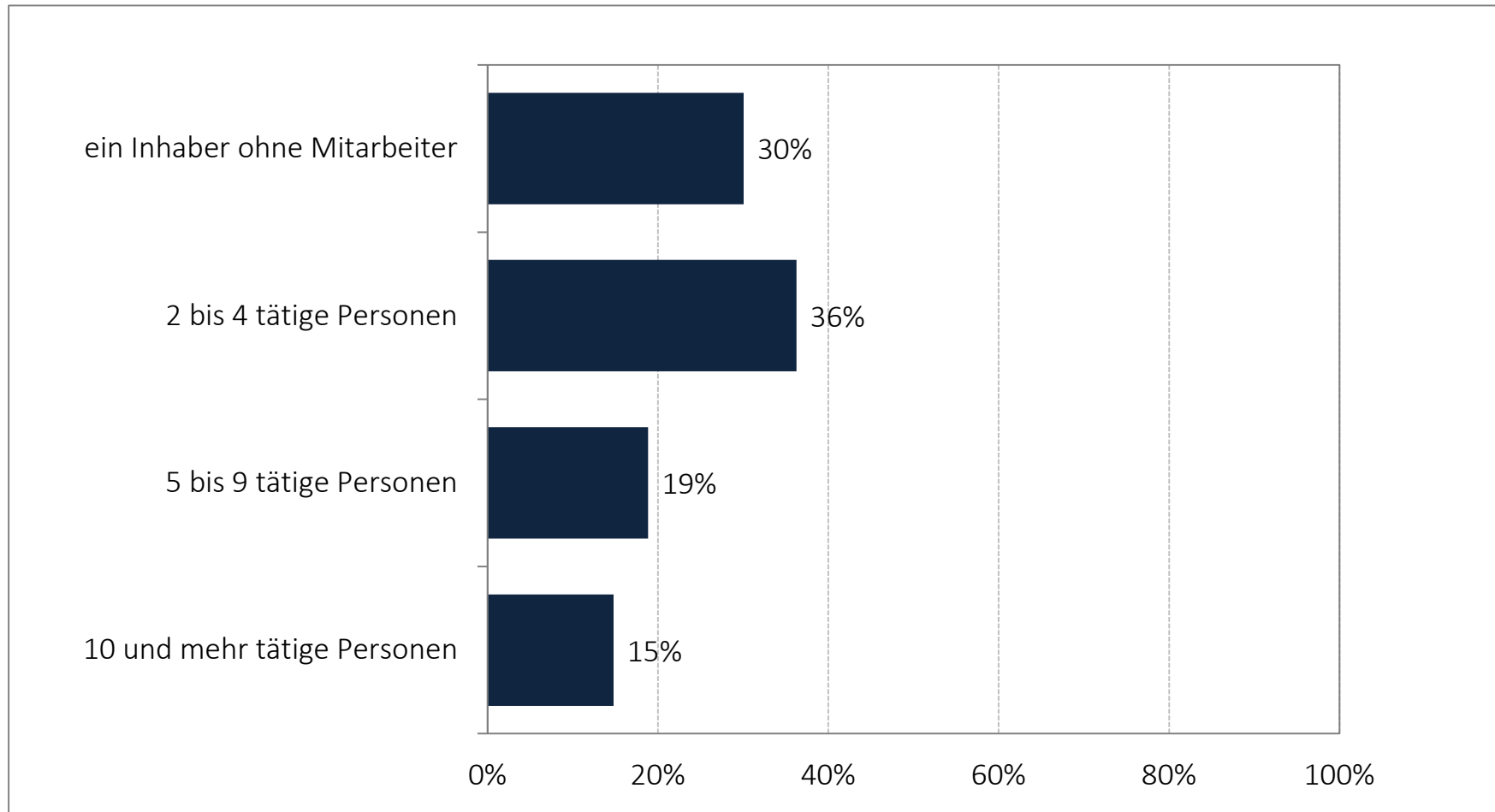
28% der Befragten sind mit ihrem Büro im klein- / landstädtischen Raum in einem Ort mit weniger als 20.000 Einwohnern angesiedelt. 27% sind im mittelstädtischen Raum in Orten mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohnern ansässig. In Großstädten mit 100.000 bis unter 1 Mio. Einwohnern ist ein Drittel der Inhaber mit ihrem Büro angesiedelt. Bei 12% der Inhaber liegt der Bürostandort in einer Millionenstadt.

Drei Viertel der Befragten geben an, ihr Büro liege im Einzugsgebiet einer Großstadt bzw. eines Ballungsraums.

Kleine Büros sind deutlich häufiger im klein- und mittelstädtischem Raum zu finden, während insbesondere Inhaber von Büros mit 10 und mehr tätigen Personen häufiger als andere den großstädtischen Raum bzw. Millionenstädte als Bürostandort nennen.

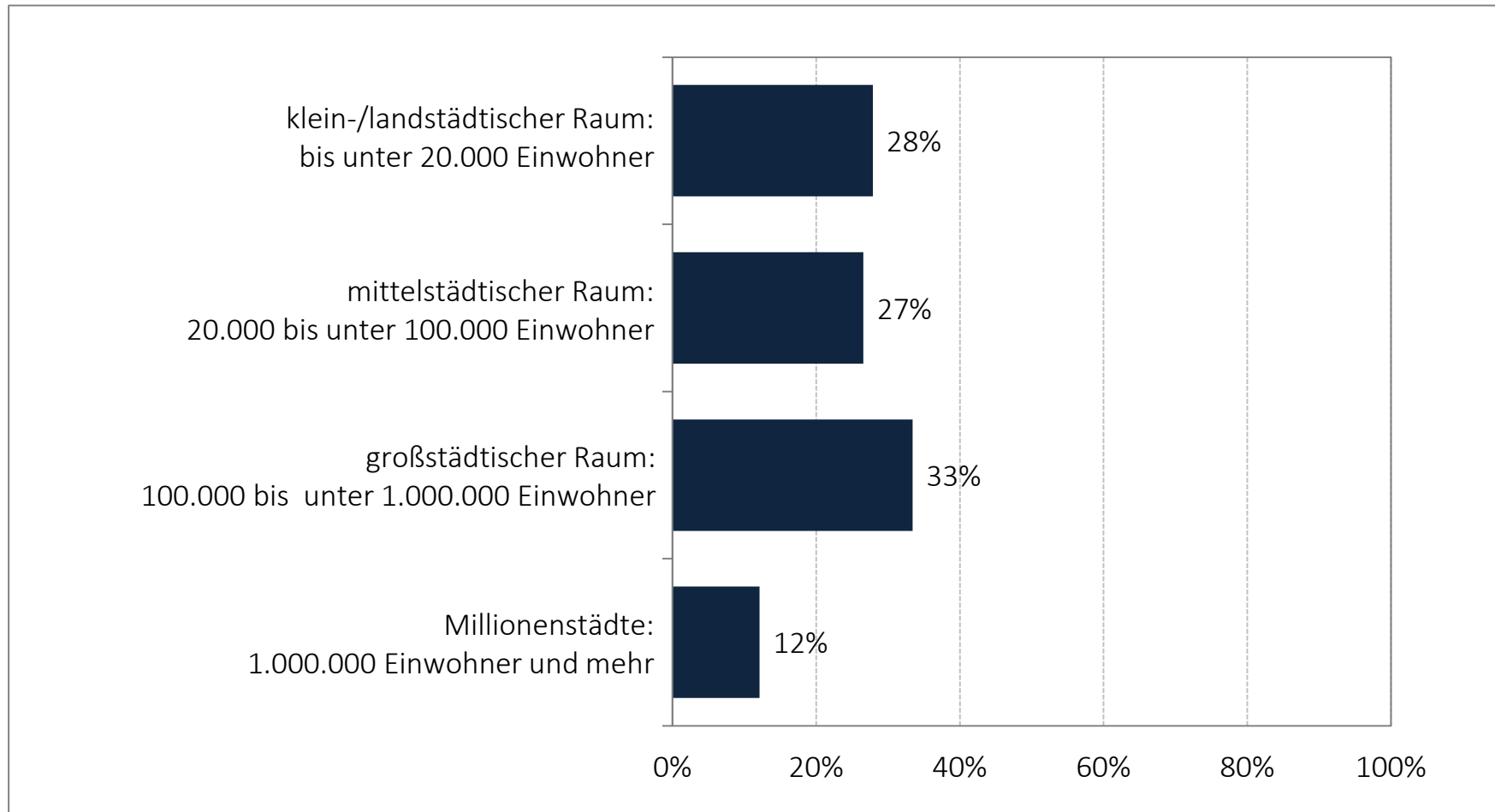
* Teilzeitstellen wurden in Vollzeitstellen umgerechnet (1 Teilzeitstelle = 0,5 Vollzeitstellen) / Inhaber werden mitgezählt

Wie viele Personen sind in Ihrem Büro tätig?



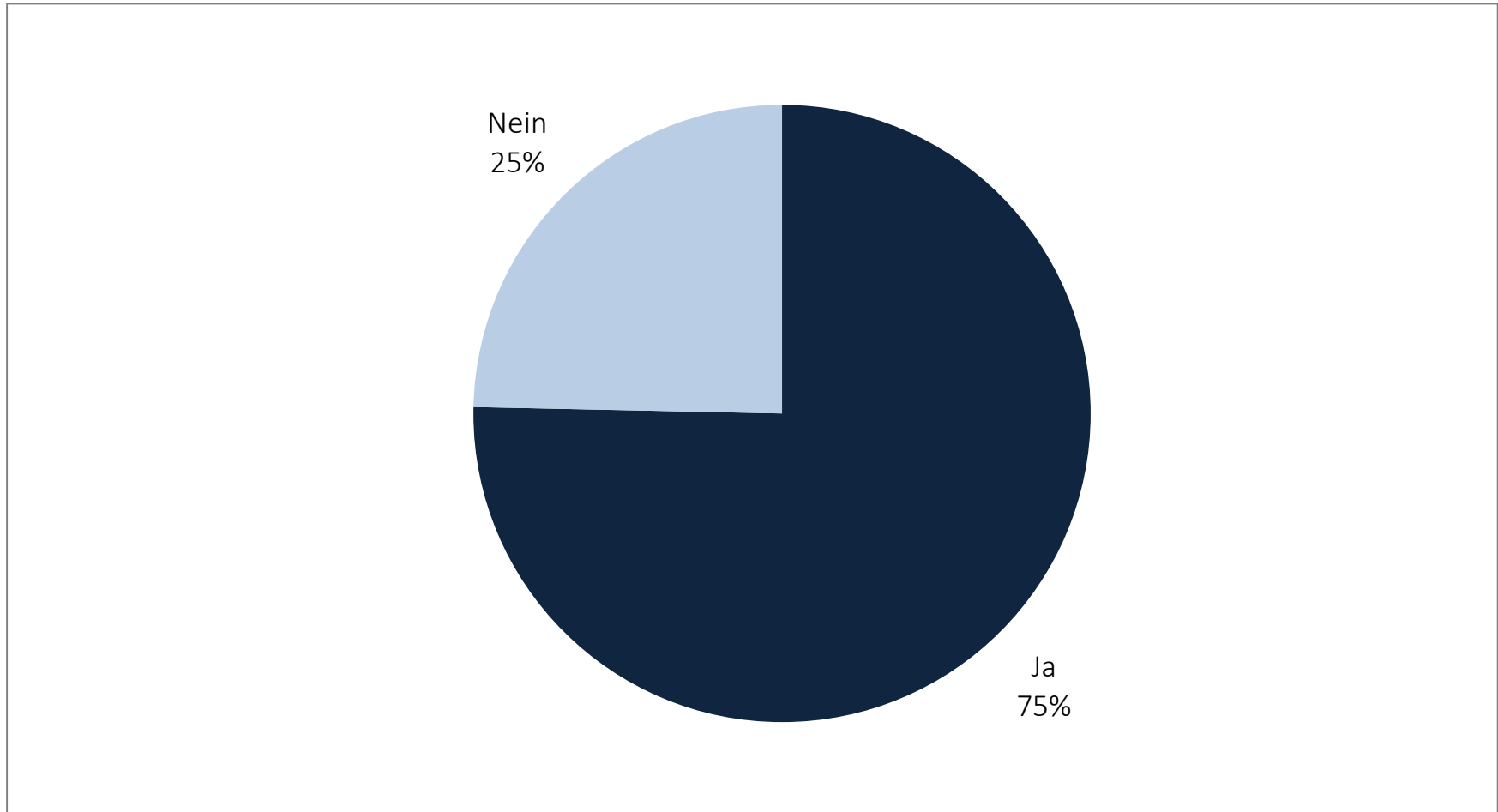
Basis: alle Befragten (N = 5.509) / Teilzeitstellen wurden in Vollzeitstellen umgerechnet (1 Teilzeitstelle = 0,5 Vollzeitstellen).

Wie viele Einwohner hat der Ort, an dem Ihr Büro angesiedelt ist?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

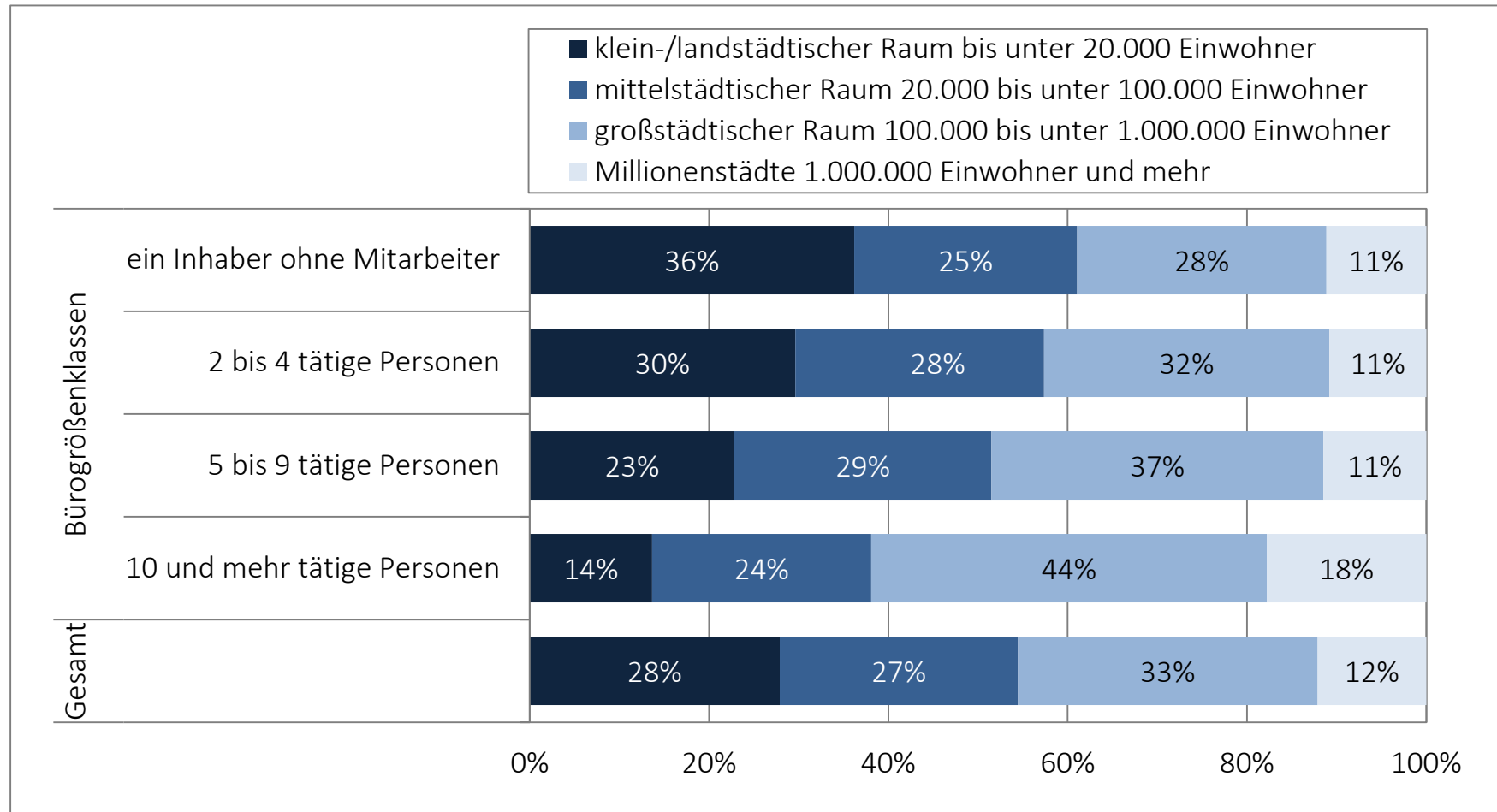
Liegt dieser Ort im Einzugsgebiet einer Großstadt bzw. eines Ballungsraums?



Basis: alle Befragte (N = 5.509)

Wie viele Einwohner hat der Ort, an dem Ihr Büro angesiedelt ist?

- nach Größe des Büros -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

Charakterisierung der Befragten: Fachrichtung des Büros

Fachrichtung des Büros

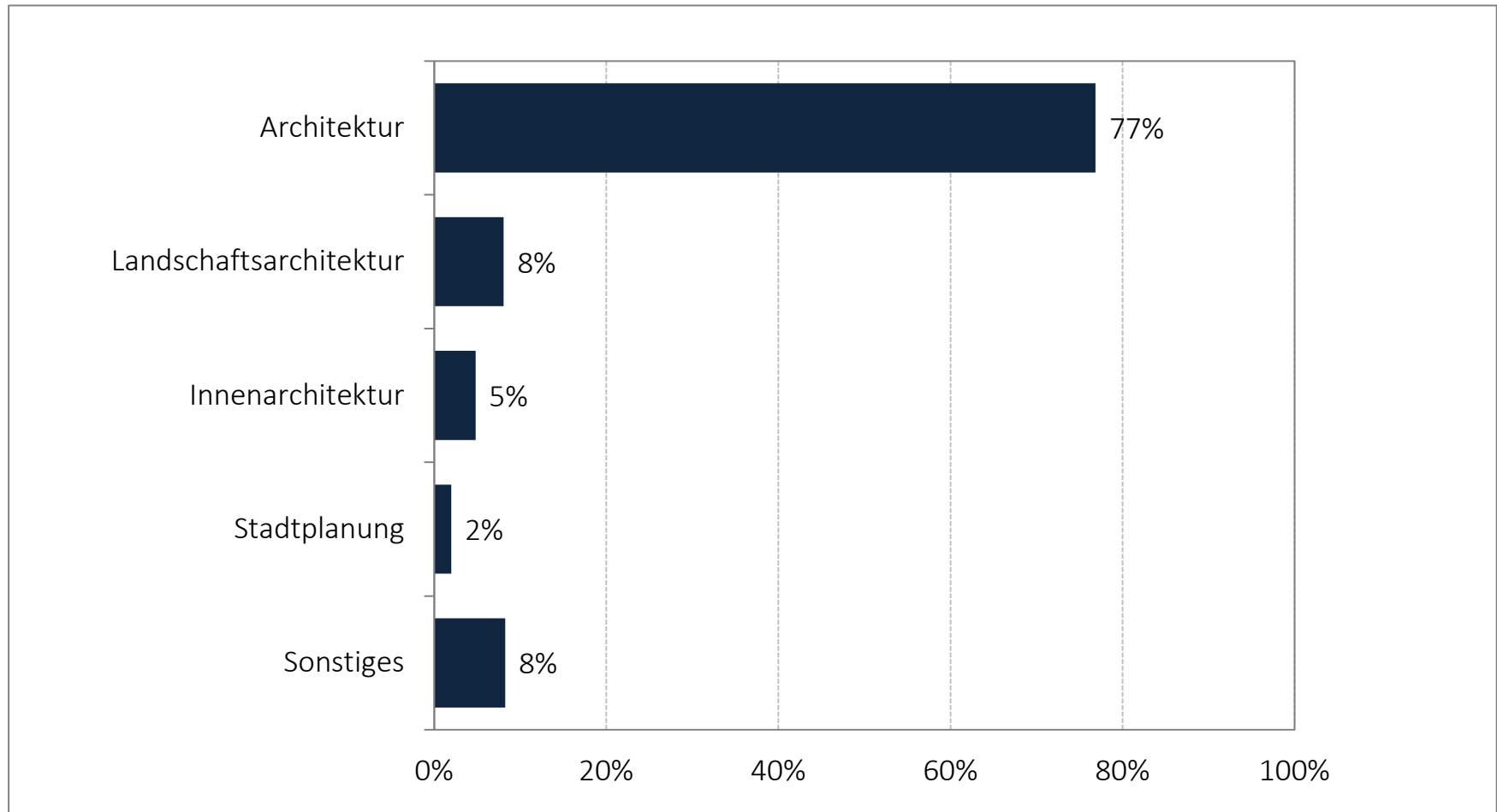
Mit 77% ordnet die überwiegende Mehrheit der befragten Inhaberinnen und Inhaber ihr Büro vorrangig der Fachrichtung Architektur zu. 8% der Befragten klassifizieren ihr Büro als Landschaftsarchitekturbüro. Büros der Fachrichtung Innenarchitektur führen 5% der Befragten. 2% leiten ein Stadtplanungsbüro. 8% beschreiben ihr Büro auf eine andere Weise (z.B. als Sachverständigenbüro).

Differenziert nach Bürogröße wird deutlich, dass es sich bei Büros der Fachrichtung Innenarchitektur deutlich häufiger um Ein-Personen-Büros handelt als bei Büros der anderen Fachrichtungen: 52% der Inhaber eines Büros sind Einzelunternehmer. Die Vergleichsanteile für Inhaber von Büros der drei anderen Fachrichtungen liegen zwischen 24% und 29%.

Inhaber von Büros für Stadtplanung leiten demgegenüber überdurchschnittlich häufig Büros mit 5 bis 9 bzw. 10 und mehr tätigen Personen.

Hinsichtlich der strategischen Ausrichtung des Büros berichten sowohl Inhaber von Innenarchitekturbüros als auch Inhaber von Stadtplanungsbüros fast doppelt so häufig wie ihre in den Bereichen Architektur und Landschaftsarchitektur tätigen Kollegen, ihr Büro und die dort tätigen Personen seien spezialisiert.

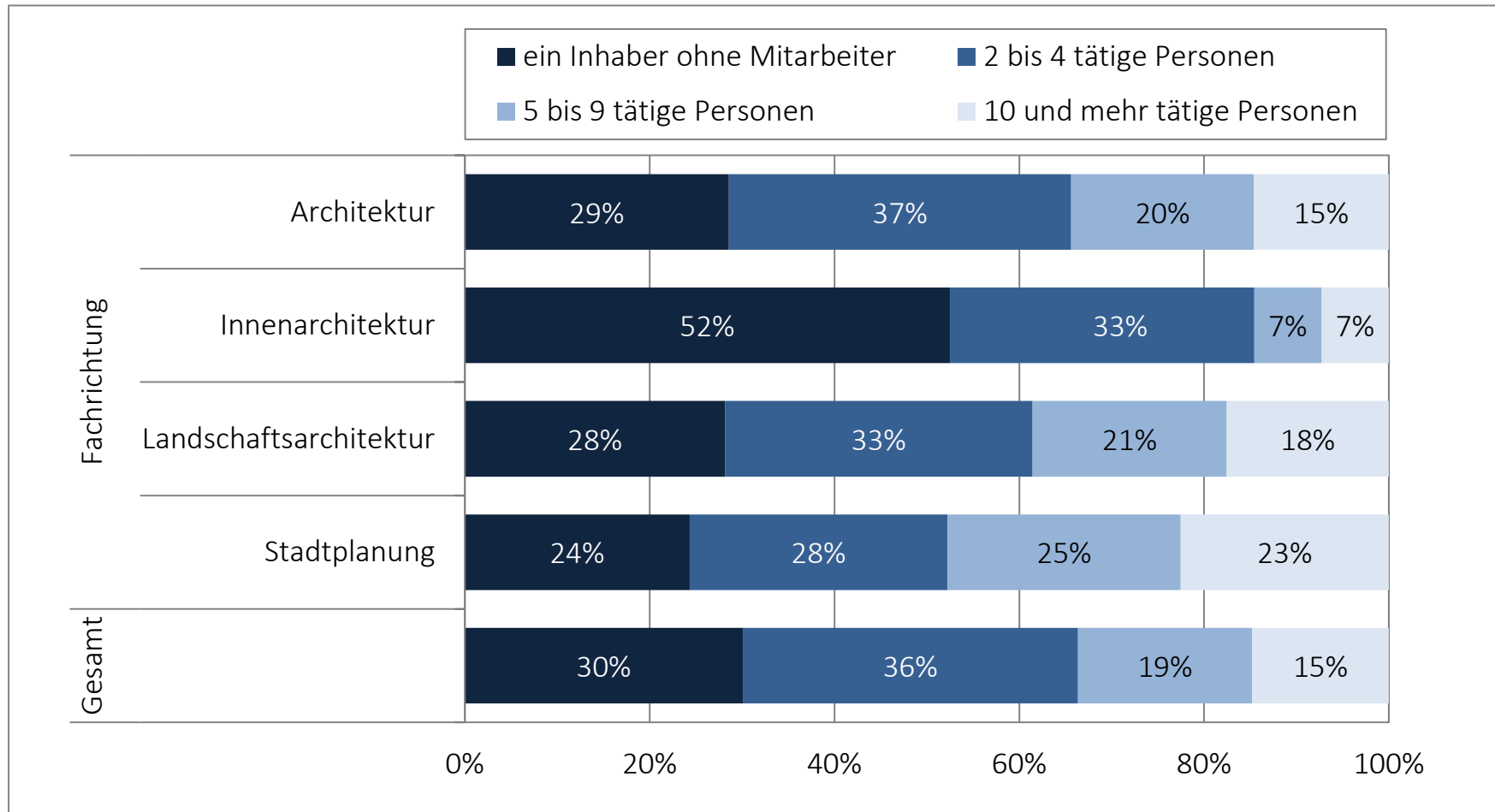
Welcher Fachrichtung ist Ihr Büro vorrangig zuzuordnen?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

Wie viele Personen sind in Ihrem Büro tätig?

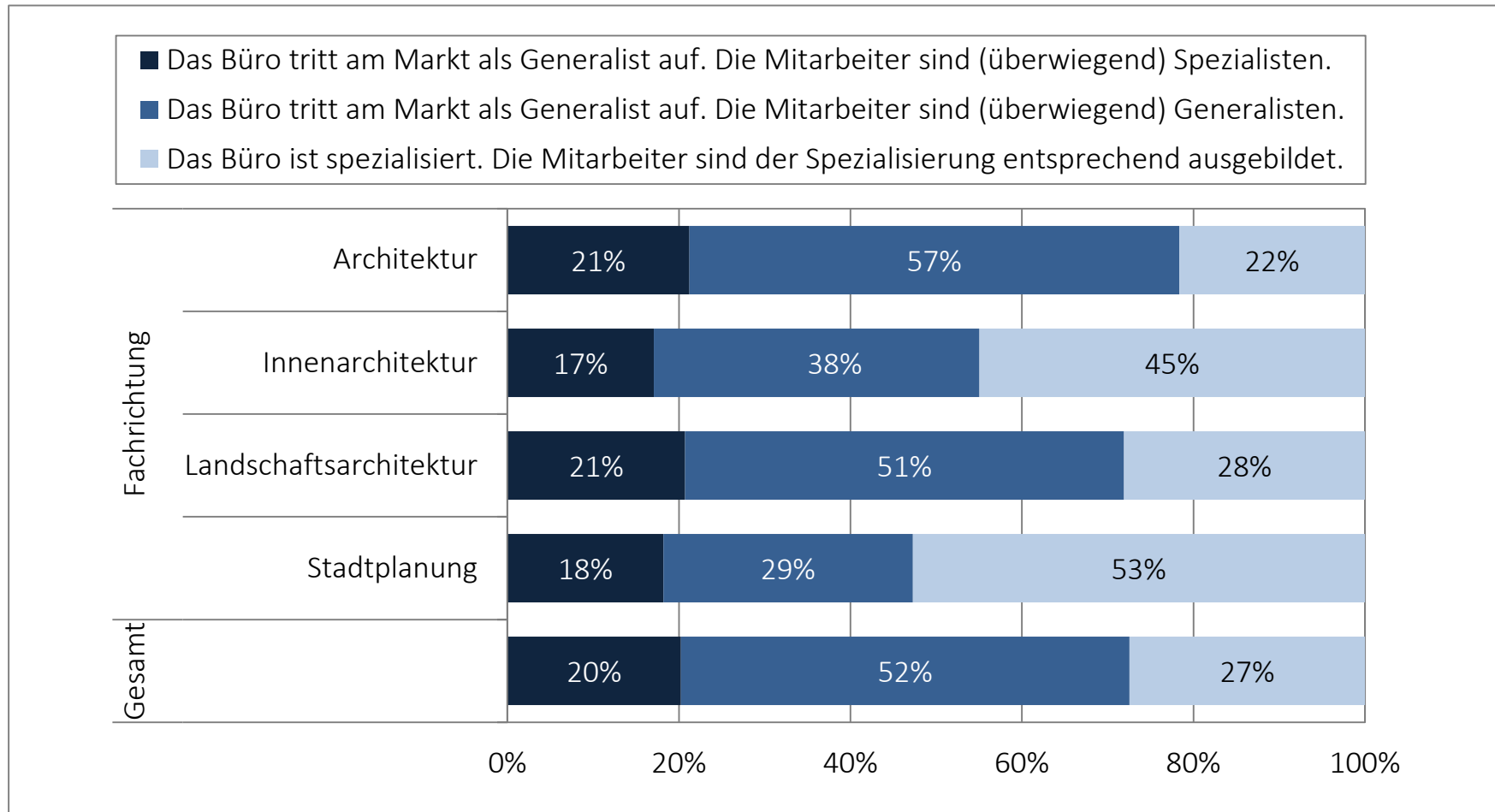
- nach Fachrichtung des Büros -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

Fachrichtung des Büros

- nach Spezialisierung -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Strategische Ausrichtung des Büros

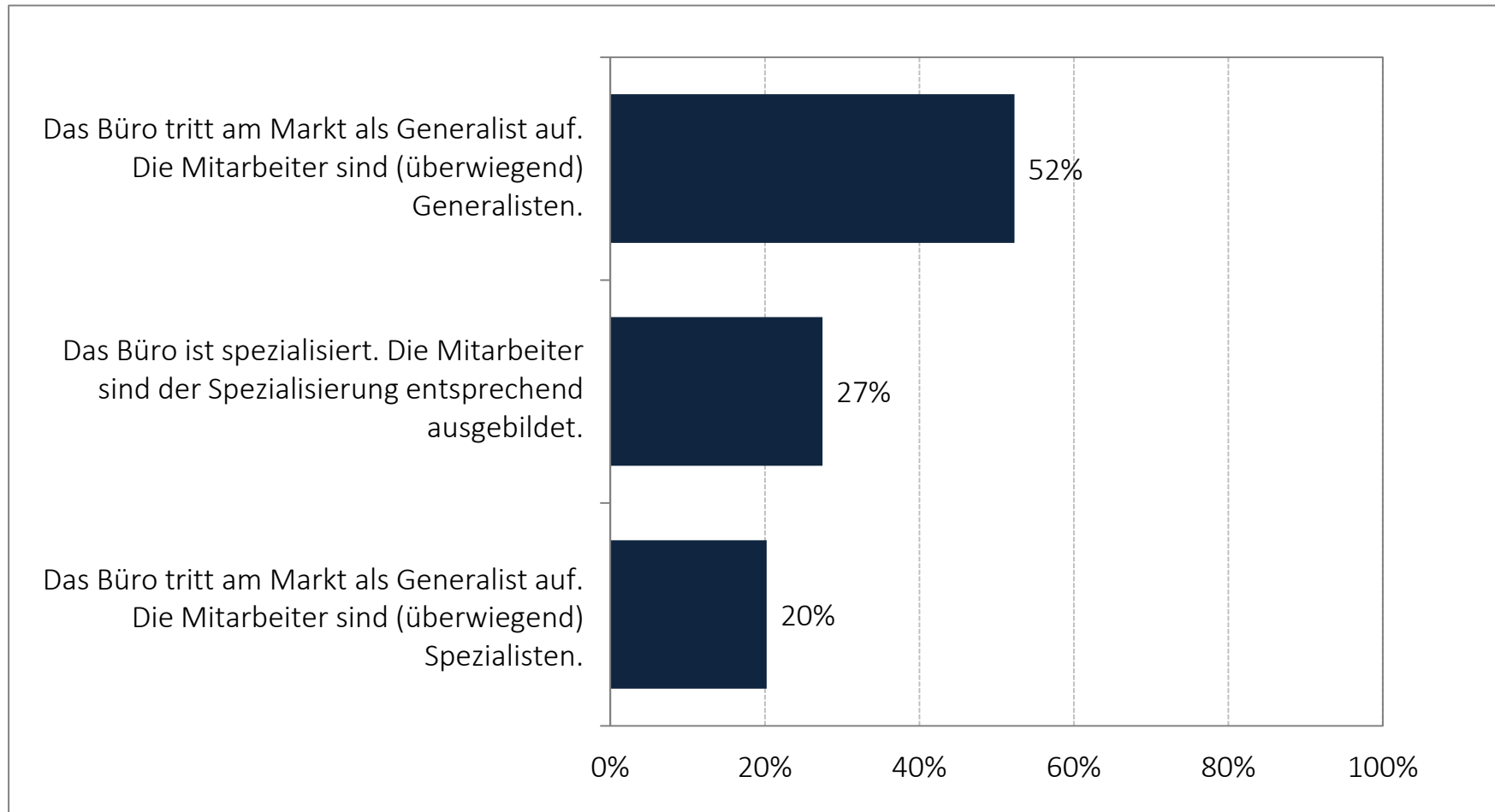
Mit 52% gibt jeder zweite Inhaber an, sein Büro trete am Markt als Generalist auf und die Mitarbeiter seien überwiegend Generalisten.

27% der Befragten beschreiben ihr Büro als spezialisiert. Die Mitarbeiter seien der Spezialisierung des Büros entsprechend ausgebildet.

Jeder 5. Inhaber erklärt, sein Büro trete am Markt als Generalist auf, die Mitarbeiter seien jedoch überwiegend Spezialisten (20%).

Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass spezialisierte Büros in der Regel deutlich kleiner sind als Büros, die am Markt als Generalist auftreten und auch überwiegend Generalisten beschäftigen. Die im Schnitt größten Büros sind solche, die am Markt als Generalist auftreten, deren Mitarbeiter aber überwiegend spezialisiert sind.

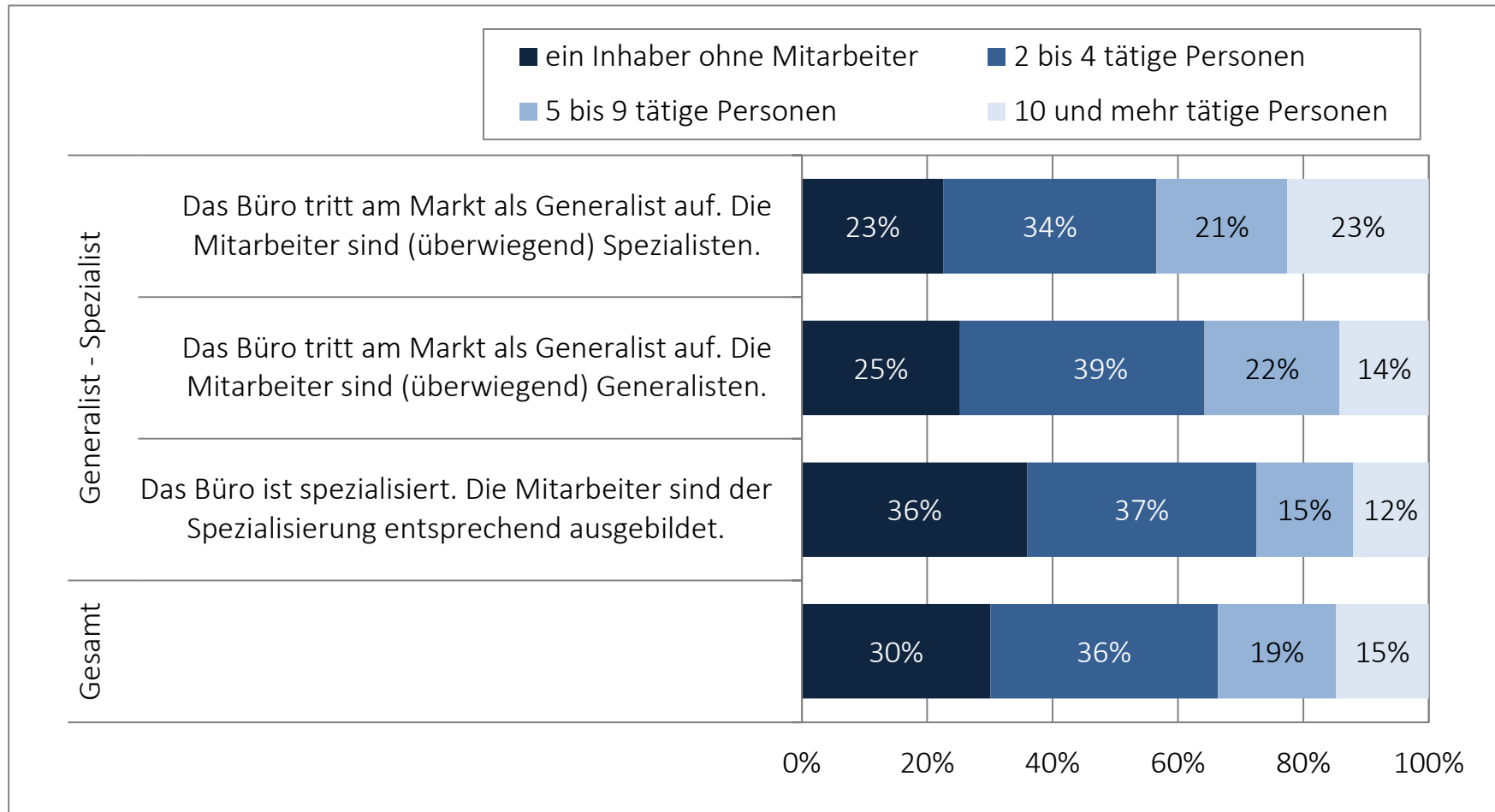
Strategische Ausrichtung des Büros



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

Strategische Ausrichtung des Büros

- nach Bürogröße -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)