



POSITIVE GEHALTSENTWICKLUNG

Gehaltsumfrage 2015 zeigt die beruflichen Rahmenbedingungen der angestellten Architekten in Niedersachsen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Mai 2015 wurden insgesamt 4.631 angestellte Kammermitglieder unter 66 Jahren befragt – erneut online. Die Rücklaufquote liegt bei 22,3 Prozent und somit erheblich über den 16 Prozent der letzten Befragung 2013.

Laut Mitgliederstatistik sind 54 Prozent der angestellten Kammermitglieder männlich und 46 Prozent weiblich. Diese Werte spiegeln sich auch in der Umfragebeteiligung wieder. Mit abnehmendem Alter der Befragten steigt der Frauenanteil: Von 27 % in der Altersgruppe über 50 Jahre auf 49 % bei den 41- bis 50-Jährigen und auf 53 % bei den 35- bis 40-Jährigen. In der jüngsten Befragtengruppe schließlich (unter 35 Jahre) haben die Frauen einen Anteil von 65 % (**Abbildung 1**).

▪ GRUNDLAGEN DER ERHEBUNG

Die angestellten Kammermitglieder wurden aufgrund ihrer eigenen Angaben in zwei Tätigkeitsgruppen unterteilt: Tätigkeitsgruppe A: Angestellte, die nach Anleitung Aufgaben selbstständig ausführen. Tätigkeitsgruppe B: Angestellte, die selbstständig Aufgaben ausführen bzw. leitende Funktion innehaben. Zum Zwecke einer tiefer gehenden Differenzierung der Gehaltsumfrage wurden das Anstellungsverhältnis, angestellt in einem Architektur-/Planungsbüro [A/P], in der gewerblichen Wirtschaft [W], im öffentlichen Dienst [ÖD]), die Büro-/Abteilungsgröße sowie die Berufsjahre berücksichtigt bzw. unterschieden.

▪ ARBEITGEBER UND TÄTIGKEITSGRUPPE

55 Prozent der befragten Angestellten haben in 2014 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 20 Prozent der Befragten beschäftigt. 25 Prozent befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst (**Abbildung 2**).



36 Prozent der Befragten beschreiben ihre berufliche Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“. 64 Prozent geben an, Tätigkeiten vollständig selbstständig auszuführen bzw. eine leitende Funktion innezuhaben. Frauen geben häufiger als Männer an, Tätigkeiten nach Anleitung auszuführen (**Abbildung 3**). Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Befragten bei 46 Prozent. In der Teilgruppe der weisungsgebunden Tätigen stellen die weiblichen Befragten mit 64 Prozent die Mehrheit, während sie in der Gruppe der Befragten mit Leitungsfunktion mit 36 Prozent unterrepräsentiert sind.

▪ **ARBEITSVERHÄLTNIS**

Der Prozentsatz der Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis hat weiter abgenommen und beträgt im Durchschnitt nur noch 4 Prozent. Selbst bei den Angestellten im öffentlichen Dienst beträgt der Wert nur 8 Prozent, während er 2008 mit 16,8 Prozent noch doppelt so hoch war. Architektur-/Planungsbüros erreichen weiterhin mit „freien Mitarbeitern“ ein hohes Maß an Flexibilität bei der Personalstruktur.

▪ **ARBEITSVERTRAG**

Während im öffentlichen Dienst und in der gewerblichen Wirtschaft ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu fast 100 Prozent Standard ist, arbeiten noch immer 9 Prozent der bei freien Architektur-/Planungsbüros angestellten Architekten ohne schriftlichen Arbeitsvertrag. Allerdings hat sich dieser Wert von 22 Prozent im Jahr 2001 auf nun 9 Prozent kontinuierlich verringert.

▪ **ARBEITSZEIT**

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten liegt bei 40, die der Teilzeitbeschäftigten bei 25 Wochenstunden. Ebenso werden von allen drei Gruppen in erheblichem Umfang Überstunden geleistet. 33 Prozent der im Planungsbüro Beschäftigten, 51 Prozent in der gewerblichen Wirtschaft und 12 Prozent im öffentlichen Dienst erhalten keinen Ausgleich (Bezahlung oder Freizeit) für geleistete Überstunden. Wie Überstunden vergütet werden, stellt **Abbildung 4** dar.

▪ **URLAUB**

Die Umfrage zeigt, dass die angestellten Kammermitglieder im Durchschnitt 28 Tage Urlaub im Jahr erhalten, wobei der Wert in Architekturbüros um einen Tag geringer ist, und in der gewerblichen Wirtschaft einen Tag bzw. im öffentlichen Dienst zwei Tage höher ist. Entsprechend den Berufsjahren steigt der Jahresurlaub kontinuierlich von 27 auf 30 Urlaubstage an.



▪ FORTBILDUNG

75 Prozent der angestellten Architekten haben in den letzten zwei Jahren an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen (**Abbildung 5**). Wobei allerdings die Beurlaubung des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Gehaltes und die Beteiligung an den Seminargebühren durch den Arbeitgeber einen erheblichen Einfluss auf die persönliche Fortbildung des Angestellten haben (**Abbildungen 6 und 7**).

▪ NEBENTÄTIGKEIT

12 Prozent der Angestellten können ohne Genehmigung einer berufstypischen Nebentätigkeit nachgehen. 68 Prozent benötigen hierzu erst die Genehmigung durch ihren Arbeitgeber. Allerdings üben nur 25 Prozent tatsächlich eine berufstypische Nebentätigkeit aus.

▪ GEHALTSENTWICKLUNG

Tabelle 1 zeigt die Entwicklung des Bruttojahresgehaltes der Jahre 2007, 2009, 2012 und 2014. Die **Abbildung 8** stellt die Brutto-Jahresgehälter 2014 in den Tätigkeitsgruppen A und B dar, **Abbildung 9** nach Geschlecht. Generell liegen die Brutto-Jahresgehälter der Angestellten im öffentlichen Dienst bzw. in der gewerblichen Wirtschaft über denen im Architekturbüro.

Erfreulich ist der Blick auf die Entwicklung des Brutto-Jahresgehaltes 2015 aller Angestellten. 49 Prozent der Angestellten in einem Architekturbüro, 86 Prozent der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst und 71 Prozent der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft gehen von steigenden Gehältern in diesem Jahr aus. Während nur noch 4 Prozent der Angestellten Gehaltskürzungen hinnehmen mussten bzw. erwarten (**Abbildung 10**).

▪ VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Hälfte der Befragten ein Thema mit persönlicher Relevanz (51%), da sie neben der beruflichen auch einer familiären Verpflichtung (Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und / oder die Betreuung einer pflegebedürftigen Person) nachkommen müssen. 35 % der Kammermitglieder haben in der Vergangenheit ihre berufliche Laufbahn einmal oder mehrmals unterbrochen, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Dies ist bei den weiblichen Befragten signifikant häufiger der Fall als bei ihren männlichen Kollegen (51 % im Vergleich zu 22 %). Zusätzlich fällt die Unterbrechung bei den weiblichen Kammermitgliedern mit durchschnittlich 24 Monaten (Median) signifikant länger aus als bei den Männern mit 3 Monaten.



Auf die Frage, welche Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von der jeweiligen Arbeitsstelle angeboten werden, geben fast drei Viertel der befragten Kammermitglieder (72 %) an, ihr Arbeitgeber biete eine Gleitzeit-Regelung¹ an. 57 % der Befragten arbeiten in einem Büro, einem Unternehmen oder einer Behörde, die die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit bieten. 30 % der angestellten Kammermitglieder ist es möglich, aus dem Home-Office zu arbeiten. 12 % hätten an ihrer Arbeitsstelle grundsätzlich die Möglichkeit, ein (Jahres-)Arbeitszeitkonto² zu führen und 7 % der Befragten sind bei Arbeitgebern tätig, die ein gehaltsfreies Sabbatjahr³ anbieten.

Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst deutlich mehr Möglichkeiten zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung haben als die übrigen Befragten. Alle genannten Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung werden im öffentlichen Dienst häufiger angeboten als in der gewerblichen Wirtschaft oder in Architektur- und Planungsbüros.

Überraschenderweise bewerten Angestellte, die ein Kind/Kinder unter 18 Jahren haben und/oder eine pflegebedürftige Person betreuen, den eigenen Arbeitgeber positiver als Angestellte, die keiner Betreuungsverpflichtung nachkommen müssen. Dies deutet darauf hin, dass die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser ist als die angenommene.

Ein weiteres Indiz hierfür ist das Ergebnis, dass Angestellte, die ihre berufliche Laufbahn schon einmal unterbrochen haben, um familiären Verpflichtungen nachzukommen, den eigenen Arbeitgeber positiver bewerten als Angestellte, die bislang keine Pause dieser Art gemacht haben.

Differenziert nach der Länge der Unterbrechung zeigt sich, dass Befragte, die die berufliche Laufbahn nur kurz unterbrochen haben (max. 12 Monate) ein positiveres Urteil fällen als Befragte, deren Pause länger als 12 Monate dauerte. Ein schneller Wiedereinstieg scheint die berufliche Laufbahn also weniger zu beeinträchtigen als eine längere Pause.

Jürgen Hermann
Architektenkammer Niedersachsen

Stand: 10.2015

¹ Gleitzeit ist eine Form der Arbeitszeitregelung, bei der Anfang und Ende der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen frei gewählt werden können.

² Ein Arbeitszeitkonto bzw. Jahresarbeitszeit eignen sich insbesondere für Projektarbeit mit unregelmäßigem Arbeitsaufkommen. Der Arbeitnehmer arbeitet je nach Bedarf mehr oder weniger mit dem Ziel, sein Arbeitszeitkonto über einen gewissen Zeitraum (i. d. R. monats- oder jahresweise) auf der vereinbarten Arbeitsstundenzahl zu halten.

³ Ein Sabbatjahr umfasst eine 3- bis 12-monatige (oder auch längere) Auszeit von der Arbeit.

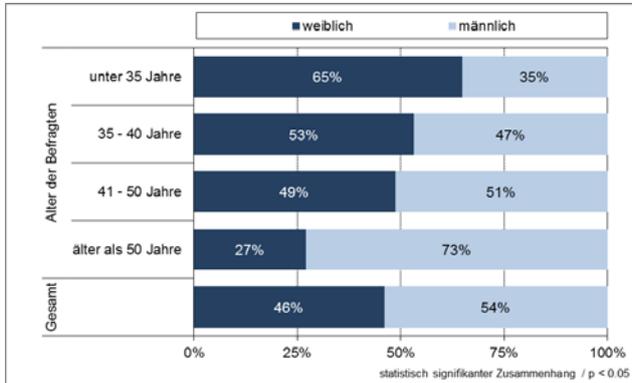


Abbildung 1: Alter nach Geschlecht

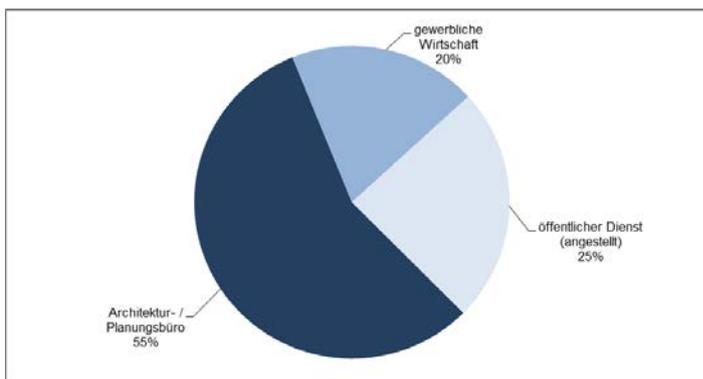


Abbildung 2: Verteilung der Mitglieder nach Anstellungsverhältnis

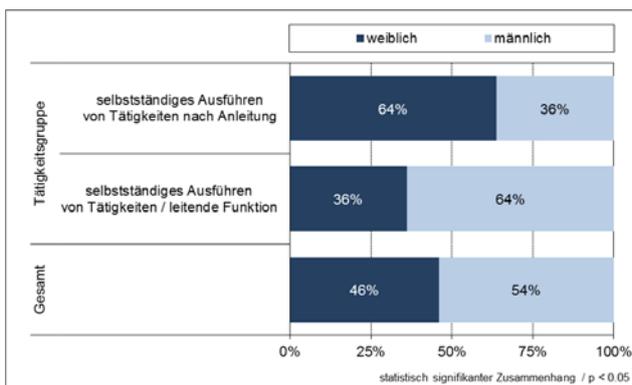


Abbildung 3: Tätigkeitsgruppe nach Geschlecht

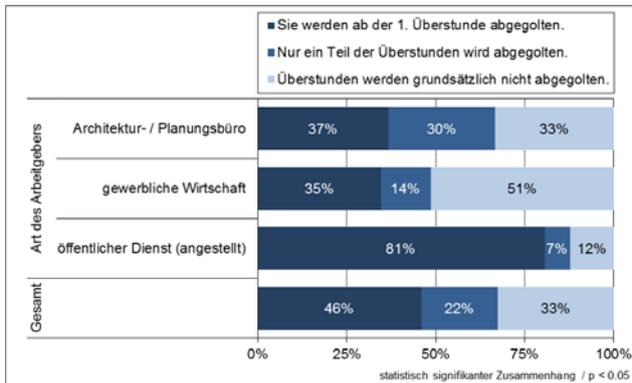


Abbildung 4: Vergütung von Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitgeber

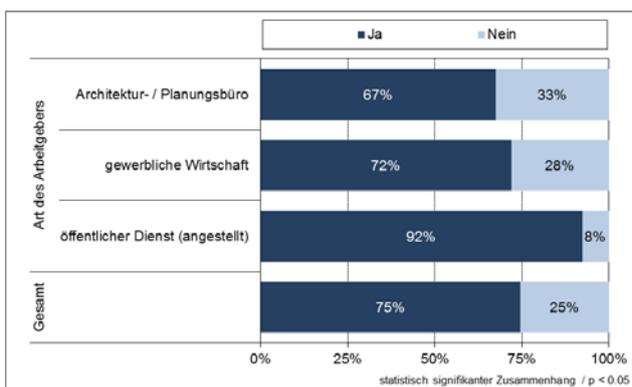


Abbildung 5: Besuch von Fortbildungsveranstaltungen

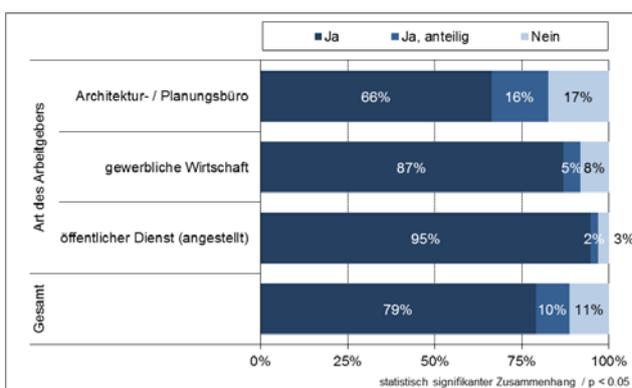


Abbildung 6: Beurlaubung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Urlaubsanrechnung

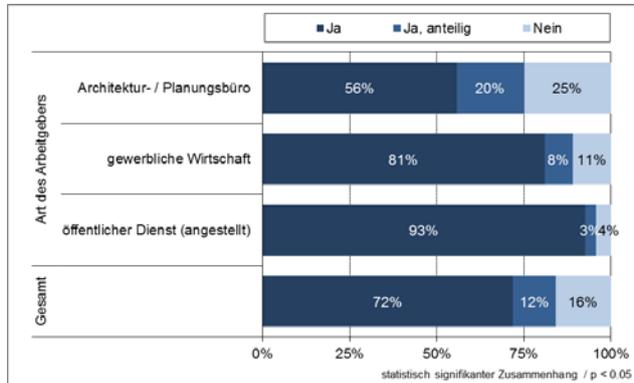


Abbildung 7: Übernahme der Kosten (z.B. Seminargebühren, Fahrtkosten etc.) nach Arbeitgeber

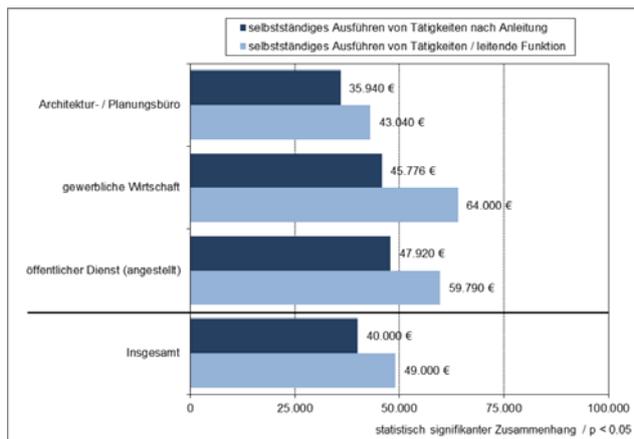


Abbildung 8: Bruttojahresgehalt nach Tätigkeitsgruppen (nur Vollzeitätige, Median)

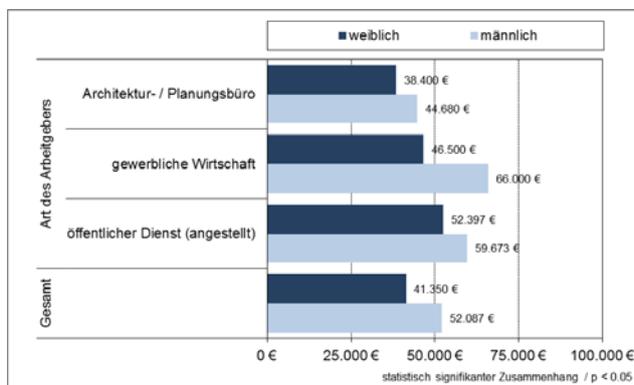


Abbildung 9: Bruttojahresgehalt nach Geschlecht (nur Vollzeitätige, Median)

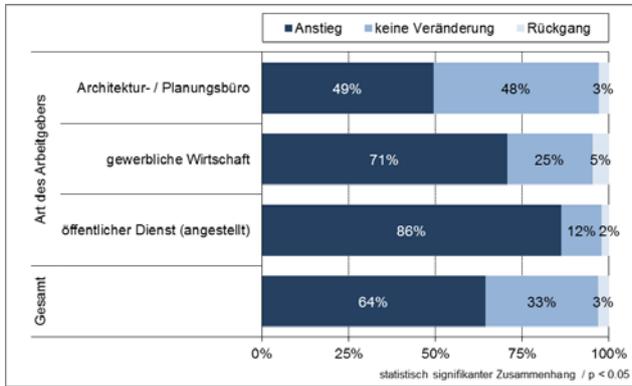


Abbildung 10: Einschätzung der Gehaltsentwicklung in 2015 nach Arbeitgeber



Tabelle 1:

**Bruttojahresgehalt 2014 inkl. aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen (nur Vollzeitätige)
Vergleich der Berichtsjahre 2007, 2009, 2012, 2014**

		Gesamt gerundet	Architektur- / Planungsbüro gerundet	Arbeitgeber	
				gewerbliche Wirtschaft gerundet	öffentl. Dienst (angestellt) gerundet
Bruttojahresgehalt 2014					
Berichtsjahr 2014	Median*	48.000 €	41.275 €	61.225 €	57.100 €
Berichtsjahr 2012	Median*	45.000 €	40.000 €	57.000 €	54.000 €
Berichtsjahr 2009	Median	42.000 €	37.000 €	52.000 €	53.000 €
Berichtsjahr 2007	Median	42.000 €	36.000 €	53.000 €	49.000 €

* Eine ausführliche Beschreibung der statistischen Maßzahlen „arithmetisches Mittel“ und „Median“ findet sich auf der letzten Seite des Berichts.

Arithmetisches Mittel

Beim arithmetischen Mittel handelt es sich um den umgangssprachlichen „Durchschnitt“. Dieser wird errechnet, indem sämtliche Einzelangaben addiert und durch die Anzahl der Fälle dividiert werden. Bei großer Streuung der Einzelwerte um das arithmetische Mittel ist diese Maßzahl allerdings in Bezug auf die tatsächliche Verteilung wenig aussagekräftig. Sie ist „ausreißerempfindlich“, deshalb wird für die Gehälter stets der Median verwendet.

Median

Der Median, häufig auch als „Zentralwert“ bezeichnet, ist der Merkmalswert, der in der Mitte einer ihrer Größe nach geordneten Reihe von Einzelwerten liegt. Der Median ist also der Wert, den mindestens 50% der Befragten nicht über- und unterschreiten. Bei dieser Maßzahl fallen eventuell auftretende Extremwerte nicht so stark ins Gewicht wie beim arithmetischen Mittel.



Tabelle 2:

Anzahl der angestellten Architekten nach Fachrichtungen

	2001		2006		2013		2015	
Architekten (A)	4.072	90,4 %	4.324	90,7 %	4.730	88,1 %	4.855	88,2 %
Innenarchitekten (IA)	254	5,6 %	219	4,6 %	230	4,3 %	231	4,2 %
Landschaftsarchitekten (LA)	180	4,0 %	225	4,7 %	264	4,9 %	272	4,9 %
Stadtplaner (SP)					144	2,7 %	148	2,7 %
Gesamt	4.506	100 %	4.768	100 %	5.368	100 %	5.506	100 %

55 % der Angestellten arbeiten in einem Architektur- oder Planungsbüro, 20 % sind in der gewerblichen Wirtschaft tätig und 25 % im öffentlichen Dienst.

Tabelle 3:

Bruttojahresgehalt 2014 inkl. aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen nach Größe des Büros (nur Vollzeittätige)

	Gesamt	Arbeitgeber		
		Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
Median				
bis 5 Mitarbeiter	39.600 €	38.850 €	(N<20)	(N<20)
6 bis 10 Mitarbeiter	40.800 €	39.600 €	(N<20)	(N<20)
11 bis 20 Mitarbeiter	42.900 €	41.550 €	60.000 €	(N<20)
21 bis 50 Mitarbeiter	48.000 €	42.000 €	57.652 €	(N<20)
mehr als 50 Mitarbeiter	59.406 €	50.200 €	66.670 €	58.000 €
> 50 Mitarbeiter zu ≤ 5 Mitarbeiter	1,5	1,3	-	-

Tabelle 4:

Brutt Jahresgehalt 2014 inkl. aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen nach Dauer der Berufstätigkeit (nur Vollzeittätige)

	Gesamt	Arbeitgeber		
		Architektur- / Planungsbüro	gewerbliche Wirtschaft	öffentl. Dienst (angestellt)
Median				
bis zu 5 Jahre	34.157 €	33.600 €	(N<20)	(N<20)
6 bis 10 Jahre	40.000 €	39.206 €	51.374 €	45.000 €
11 bis 20 Jahre	50.400 €	43.750 €	60.000 €	52.713 €
mehr als 20 Jahre	62.325 €	50.350 €	67.000 €	64.500 €
> 20 Jahre zu ≤ 10 Jahre	1,6	1,5	1,4	1,4

Abbildung 4a:

Brutto-Jahresgehalt nach Dauer der Berufstätigkeit

