

BERUFSPOLITISCHE BEFRAGUNG 2023

TEIL 2: PERSONALSUCHE IN ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS

Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung
selbstständig tätiger und abhängig beschäftigter
Mitglieder der Architektenkammern der Länder
zu aktuellen berufspolitischen Themen im Jahr 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Studiensteckbrief	3
Management Summary	6
Personalmangel im Büro	14
Folgen des Personalmangels	18
Personalsuche in 2022	22
Ergebnis der Personalsuche	40
Anreize zur Anwerbung / Bindung von Personal	60
Beschäftigung von 6- / 7-semesterigen Bachelorabsolvent:innen	65
Beteiligung an der Ausbildung von Architekt:innen und Planer:innen	74
Zukünftig verstärkt benötigte Spezialisierungen	79
Beschreibung der Stichprobe	83

STUDIENSTECKBRIEF

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

Vom 15.05. bis 16.06. 2023 wurden die selbstständig tätigen und die abhängig beschäftigten Mitglieder der Architektenkammern der Länder befragt (nur Mitglieder bis 70 Jahre). Zu der Befragung eingeladen wurden insgesamt 94.859 Kammermitglieder.

Die Angaben von 15.659 Kammermitgliedern (5.960 selbstständig Tätige und 9.699 abhängig Beschäftigte) flossen in die länderübergreifende Datenanalyse ein (bereinigte Rücklaufquote: 17,4%).

Gewichtung: Da die Rücklaufquoten der einzelnen Länderkammern teils deutlich voneinander abweichen (Rücklaufquoten zwischen 12% und 23%), wurde der Datensatz nach Bundesländern gewichtet, d.h. die Fälle wurden so gewichtet, dass die Antworten je Länderkammer entsprechend ihres Anteils an allen Kammermitgliedern bundesweit im Datensatz repräsentiert sind.

RÜCKLAUF NACH BUNDESLAND

Bundesland	N	Rücklaufquote
Saarland	199	23,0%
Niedersachsen	1.467	22,8%
Sachsen-Anhalt	203	22,7%
Sachsen	546	20,7%
Nordrhein-Westfalen	2.444	20,7%
Thüringen	297	20,1%
Hamburg	918	19,9%
Brandenburg	205	19,2%
Bremen	186	18,4%
Bayern	2.568	17,1%
Rheinland-Pfalz	719	16,9%
Mecklenburg-Vorpommern	119	16,4%
Berlin	1.488	16,0%
Schleswig-Holstein	317	15,7%
Baden-Württemberg	3.065	14,8%
Hessen	918	12,3%
Gesamt	15.659	17,4%

BEFRAGUNGSINHALTE

Die Berufspolitische Befragung 2023 umfasste insgesamt 11 Themenblöcke:

1. Konjunkturelle Entwicklung
- 2. Personalsuche in Architektur- und Planungsbüros**
3. Arbeitsplatzwahl in Zeiten des Fachkräftemangels
4. Einstellung zu Homeoffice und Mobile Work
5. Baureferendariat / berufliche Fort- und Weiterbildung
6. Personalsituation in der Bauverwaltung
7. BIM
8. Erfahrungen mit Baugenehmigungsbehörden
9. Architektenwettbewerbe
10. Kammer der Zukunft
11. Wirtschaftspolitische und nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzungen

Der vorliegende Berichtsband stellt die Ergebnisse zum 2. Themenblock dar. Er beruht auf den Antworten von 5.960 selbstständig tätigen Kammermitgliedern.

MANAGEMENT SUMMARY

MANAGEMENT SUMMARY

PERSONALMANGEL UND OFFENE STELLEN

In rund einem Viertel der Büros herrscht Personalmangel. Betroffen sind vor allem größere Büros sowie Büros der Fachrichtungen Landschaftsarchitektur und Stadtplanung.

Büros mit Personalmangel berichten mehrheitlich, dass in der Folge Aufträge abgesagt und Zeitpläne korrigiert werden müssen und das Personal über längere Zeiträume überlastet ist.

35% aller Büros (inkl. 1-Personen-Büros) bzw. 52% der Büros mit Personal waren im vergangenen Jahr auf Personalsuche. Dies entspricht in etwa dem Ergebnis der Befragung aus dem Jahr 2019.

Vor allem große Büros, Stadtplaner:innen und Landschaftsarchitekt:innen hatten offene Stellen zu besetzen.

Durchschnittlich waren in den personalsuchenden Büros zwei Stellen zu besetzen. Auch hier haben sich im Vergleich zur 2019er-Befragung keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

MANAGEMENT SUMMARY

PERSONALSUCHE

Gesucht wurden im vergangenen Jahr vor allem Mitarbeiter:innen mit Abschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) sowie technische Mitarbeiter:innen.

Verglichen mit 2019 ist ein deutlicher Anstieg der Suche nach technischen Mitarbeiter:innen und nach Ingenieur:innen anderer Fachrichtungen festzustellen.

Das Ergebnis der Personalsuche: mit 46% blieb fast die Hälfte der offenen Stellen unbesetzt. 27% der offenen Stellen konnten mit, weitere 27% ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Vor allem kleinere Büros, Büros im ländlichen Raum und Landschaftsarchitekt:innen hatten Schwierigkeiten, Personal zu finden.

Der Anteil der unbesetzten Stellen entspricht dem Wert aus 2019. Der Anteil der nur mit Schwierigkeiten besetzten Stellen ging um sieben Prozentpunkte zurück, während der Anteil der problemlos besetzten Vakanzen um sieben Prozentpunkte stieg.

Die meistgenannten Probleme bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen sind eine unzureichende fachliche Qualifikation, eine mangelhafte Kenntnis der deutschen Sprache, fehlende Praxiserfahrung und nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen der Bewerber:innen oder schlicht ein Mangel an Bewerbungen.

MANAGEMENT SUMMARY

ABSTRICHE BEI DER STELLENBESETZUNG

Rund zwei Drittel der Büroinhaber:innen, die im vergangenen Jahr neues Personal einstellen konnten, mussten Abstriche bei der Stellenbesetzung hinnehmen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Vergleichsanteil aus dem Jahr 2019 (64% gegenüber 50%).

Konnten offene Stellen nur mit Abstrichen bei den Anforderungen an die Bewerber:innen besetzt werden, wurden deutlich überwiegend Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite auszugleichen (89% / 2019: 80%).

Während also der Anteil der Stellen, die nur mit Schwierigkeiten besetzt werden konnten, im Vergleich zu 2019 abgenommen hat (vgl. Folie 8), ist der Anteil der Stellen, bei deren Besetzung Abstriche gemacht wurden, gestiegen.

Eine mögliche Erklärung für diese scheinbar widersprüchliche Entwicklung könnte sein, dass Büroinhaber:innen aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre schneller als noch vor einigen Jahren Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen. Die Suche wird dadurch seltener als schwierig empfunden, geht aber häufiger mit Abstrichen bei der Qualifikation der neuen Mitarbeiter:innen einher.

ZENTRALE ERGEBNISSE

ANREIZE ZUR ANWERBUNG / BINDUNG VON PERSONAL

Die Mehrheit der Büros (84%) bietet Anreize zum Zweck der Personalakquise und -bindung.

Dabei zeigen sich große Unterschiede nach Bürogröße: Während rund ein Drittel der Büros mit weniger als 5 Beschäftigten keine Anreize setzt, gehören diese in größeren Büros zum Standard.

Die Mehrheit der Büros bietet flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, aus dem Homeoffice / Mobile Office zu arbeiten.

Mehr als ein Drittel sagt berufliche Fortbildung oder die Förderung einer Spezialisierung zu oder setzt monetäre Anreize wie regelmäßige Gehaltserhöhungen oder Erfolgsprämien.

ZENTRALE ERGEBNISSE

BESCHÄFTIGUNG VON 6- / 7-SEMESTRIGEN BACHELORABSOLVENT:INNEN

27% der Büros beschäftigen Berufseinsteiger:innen mit einem 6- oder 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau). Dieser Anteil hat sich seit 2019 mehr als verdoppelt (damals: 11%).

Nicht nur der Anteil der Büros, die Berufseinsteiger:innen mit genanntem Abschluss beschäftigen, ist gestiegen, sondern auch die Zahl der in diesen Büros beschäftigten Berufseinsteiger:innen mit entsprechender Qualifikation. Waren 2019 noch in 34% dieser Büros mehrere Berufseinsteiger:innen mit 6- oder 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) tätig, liegt der Anteil jetzt bei 44%.

82% der Büros, die 6- oder 7-semesterige Bachelorabsolvent:innen der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigten, setzten diese (überwiegend) für die gleichen Tätigkeiten ein wie Mitarbeiter:innen mit Master- oder Diplomabschluss. Dieser Anteil ist seit 2016 um sechs Prozentpunkte gestiegen (damals: 76%).

ZENTRALE ERGEBNISSE

BETEILIGUNG AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN / PLANER:INNEN

Knapp zwei Drittel der Büroinhaber:innen wären bereit, sich an der Ausbildung von Architekt:innen und Planer:innen zu beteiligen.

45% der Inhaber:innen würden Werkstudent:innen beschäftigen und jeweils rund 40% sind bereit, Praxissemester bzw. Schülerpraktika anzubieten. Deutlich geringer fällt mit 16% die Bereitschaft aus, als Mentor:in tätig zu werden.

Je größer das Büro, desto häufiger würden Büroinhaber:innen genannte Angebote machen. Darüber hinaus zeigen Landschaftsarchitekt:innen und Stadtplaner:innen eine größere Bereitschaft zu solchen Angeboten als Architekt:innen und Innenarchitekt:innen.

Dort, wo der Personalmangel aktuell am größten ist, besteht offenbar auch die größte Bereitschaft, sich an der Ausbildung von Nachwuchs zu beteiligen.

ZENTRALE ERGEBNISSE

ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT BENÖTIGTE SPEZIALISIERUNGEN

Knapp die Hälfte der Büroinhaber:innen sieht im eigenen Berufsfeld zukünftig einen verstärkten Bedarf an Fachkräften mit besonderer Spezialisierung.

Dabei handelt es sich vor allem um Inhaber:innen großer Büros.

Die wichtigsten Spezialisierungsfelder der Zukunft sind aus Sicht der Befragten

- Digitalisierung: hierunter fällt das Thema BIM ebenso wie die Chancen / Risiken, die durch den Einsatz künstlicher Intelligenz entstehen
- Nachhaltigkeit: dieses breite Feld umfasst u.a. die Themen nachhaltige Baustoffe und Bauweisen, Ressourcenschutz, Cradle-to-cradle und Klimaanpassung
- Energie: genannt werden hier vor allem die Themen Energieeffizienz, energetische Planung und Sanierung sowie Energieberatung.

PERSONALMANGEL IM BÜRO

ZENTRALE ERGEBNISSE

PERSONALMANGEL IM BÜRO

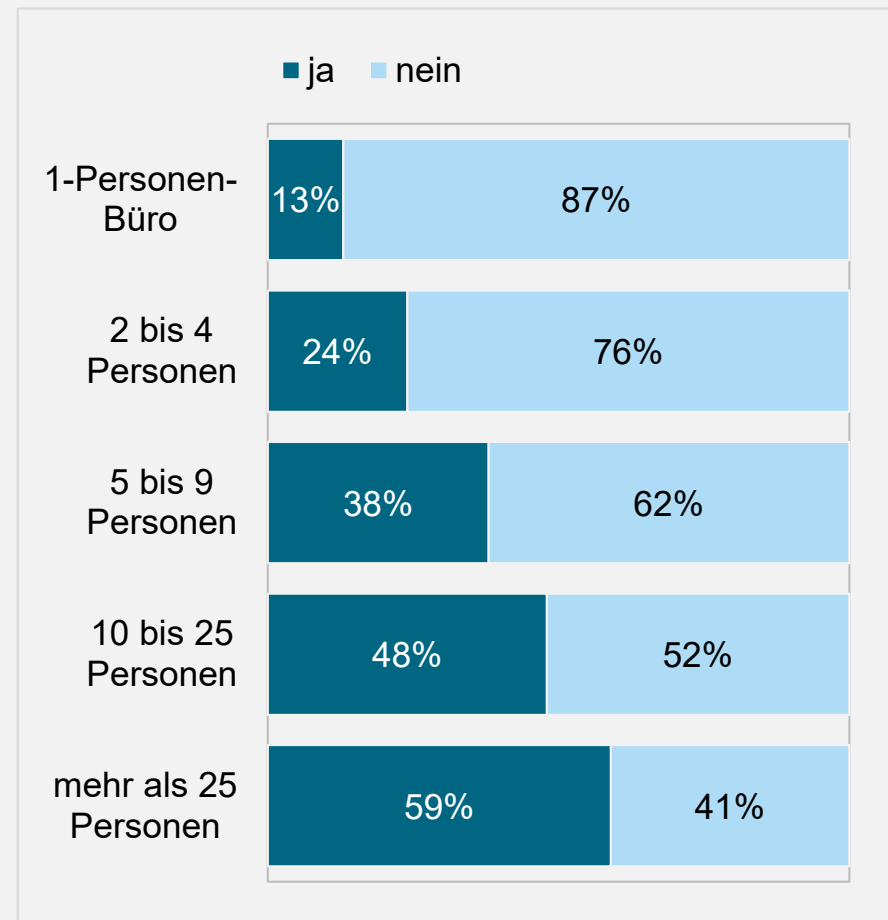
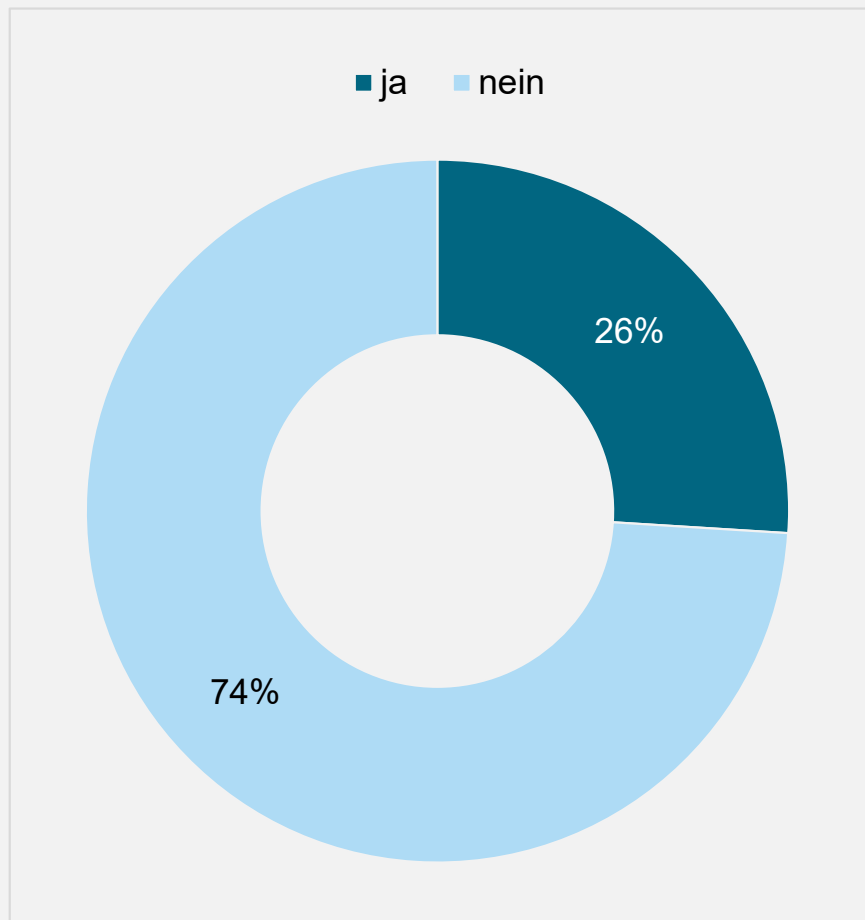
In rund einem Viertel der Büros herrscht aktuell Personalmangel.

Betroffen sind vor allem große Büros. 59% der Büros mit mehr als 25 Beschäftigten und 48% der Büros mit 10 bis 25 Beschäftigten haben zu wenig Personal.

In Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten klagt mehr als ein Drittel der Inhaber:innen über Personalmangel (38%). Bei den Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen ist es rund ein Viertel. Selbst 13% der Alleinunternehmer:innen geben an, zu wenig Kapazitäten zu haben.

Differenziert nach Fachrichtung ist festzustellen, dass Landschaftsarchitekt:innen und Stadtplaner:innen deutlich häufiger unter Personalmangel leiden als Architekt:innen und Innenarchitekt:innen (41% bzw. 32% gegenüber 25% und 17%). Hier spiegelt sich die im Vergleich bessere Geschäftslage insbesondere der Landschaftsarchitekt:innen wider.

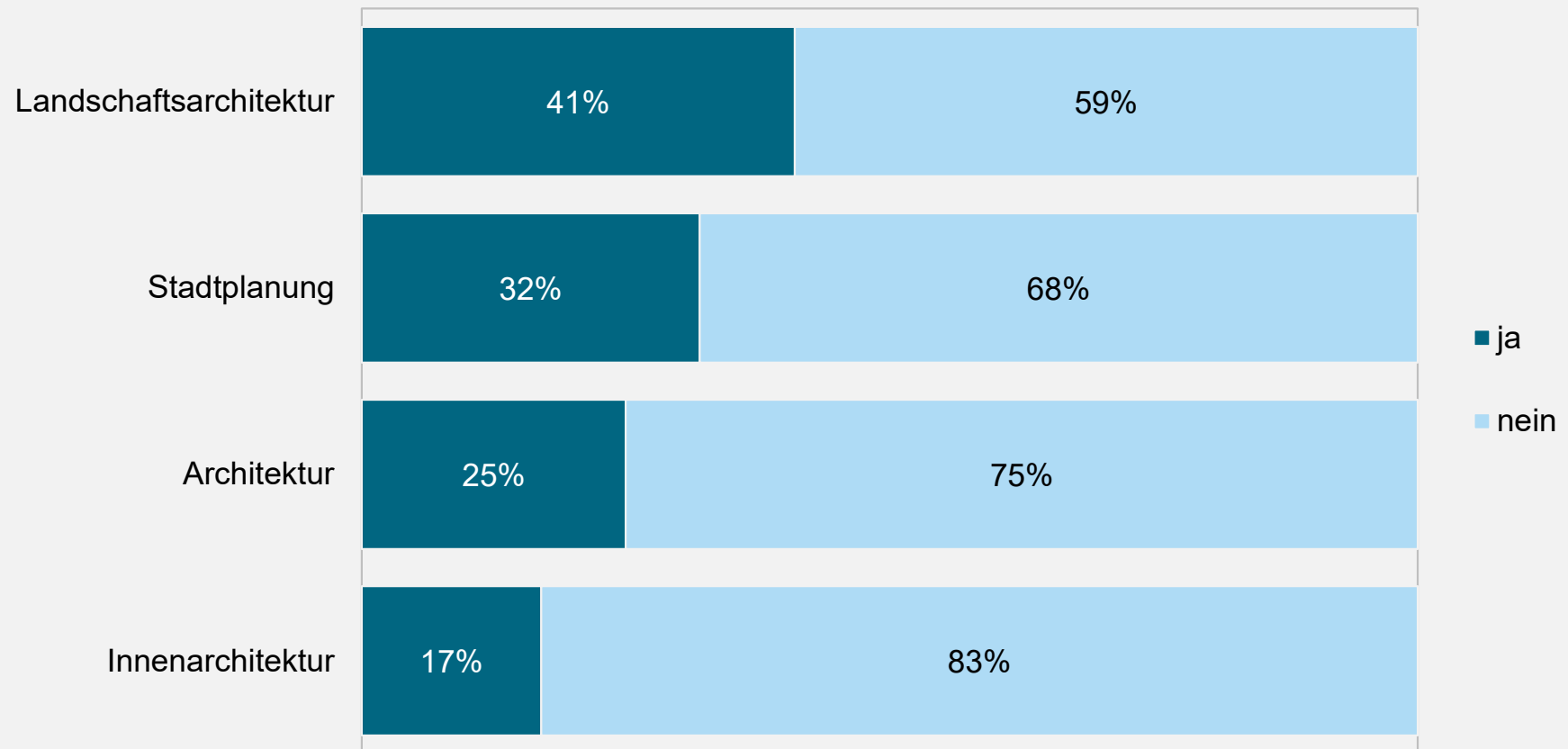
HERRSCHT IN IHREM BÜRO GEGENWÄRTIG PERSONALMANGEL?



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

HERRSCHT IN IHREM BÜRO GEGENWÄRTIG PERSONALMANGEL?

NACH FACHRICHTUNG



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

FOLGEN DES PERSONALMANGELS

ZENTRALE ERGEBNISSE

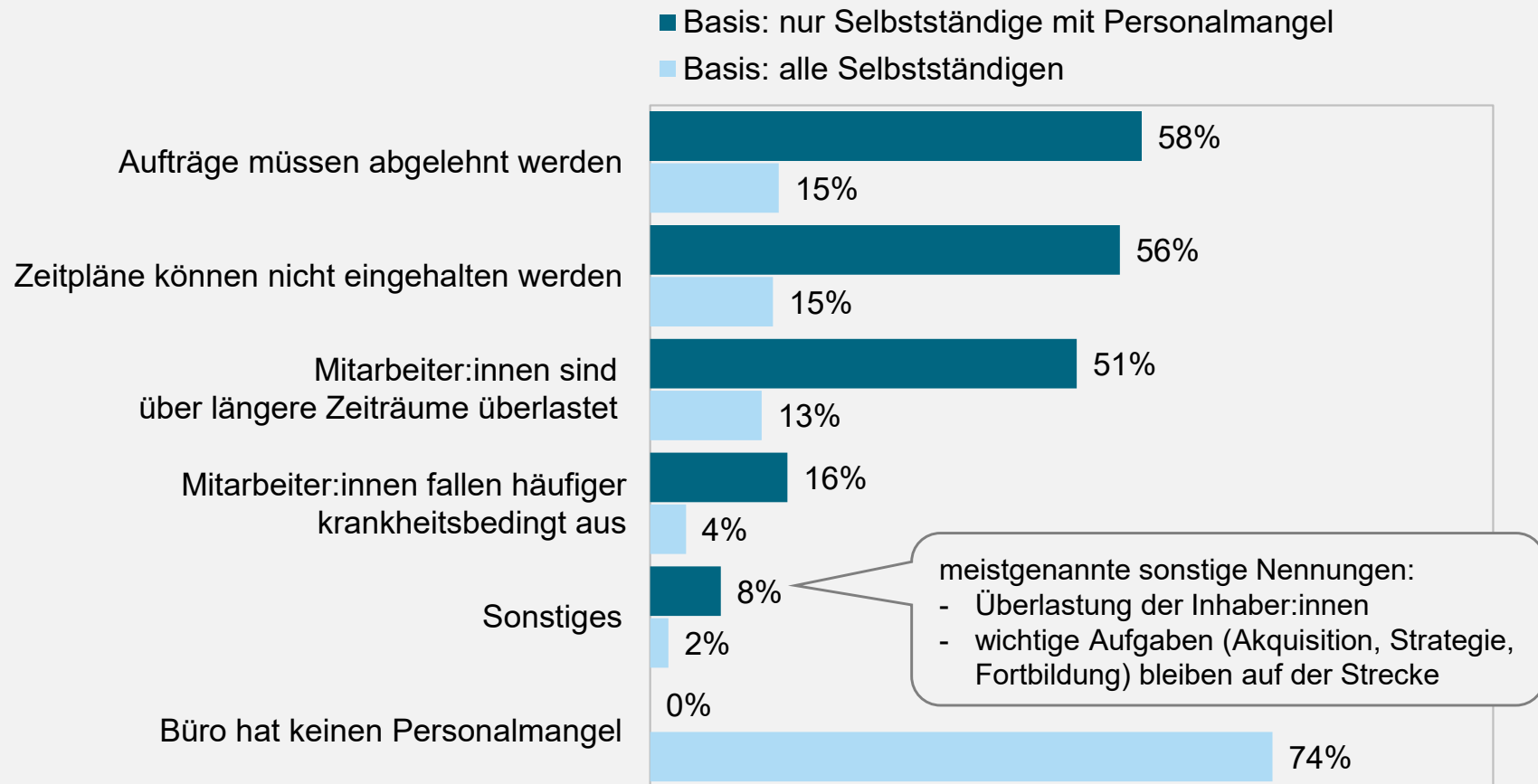
FOLGEN DES PERSONALMANGELS

In der Mehrheit der Büros mit Personalmangel führt die personelle Unterbesetzung dazu, dass Aufträge abgesagt werden müssen (58%), Zeitpläne nicht eingehalten werden können (56%) und die Mitarbeiter:innen des Büros über längere Zeiträume hinweg überlastet sind (51%).

Während sich der Personalmangel in größeren Büros häufiger negativ auf die Mitarbeiter:innen des Büros auswirkt, berichten Inhaber:innen kleinerer Büros häufiger von nicht einzuhaltenden Zeitplänen und eigener Überlastung (ungestützte Nennung). Hier zeigt sich, dass Überlastungsspitzen bei wenigen Beschäftigten nur eingeschränkt durch Überstunden aufgefangen werden können.

Kein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der Bürogröße und der Notwendigkeit, Aufträge abzulehnen. In allen Größenklassen berichtet ein ähnlich hoher Anteil der Büroinhaber:innen, Aufträge wegen fehlenden Personals nicht annehmen zu können.

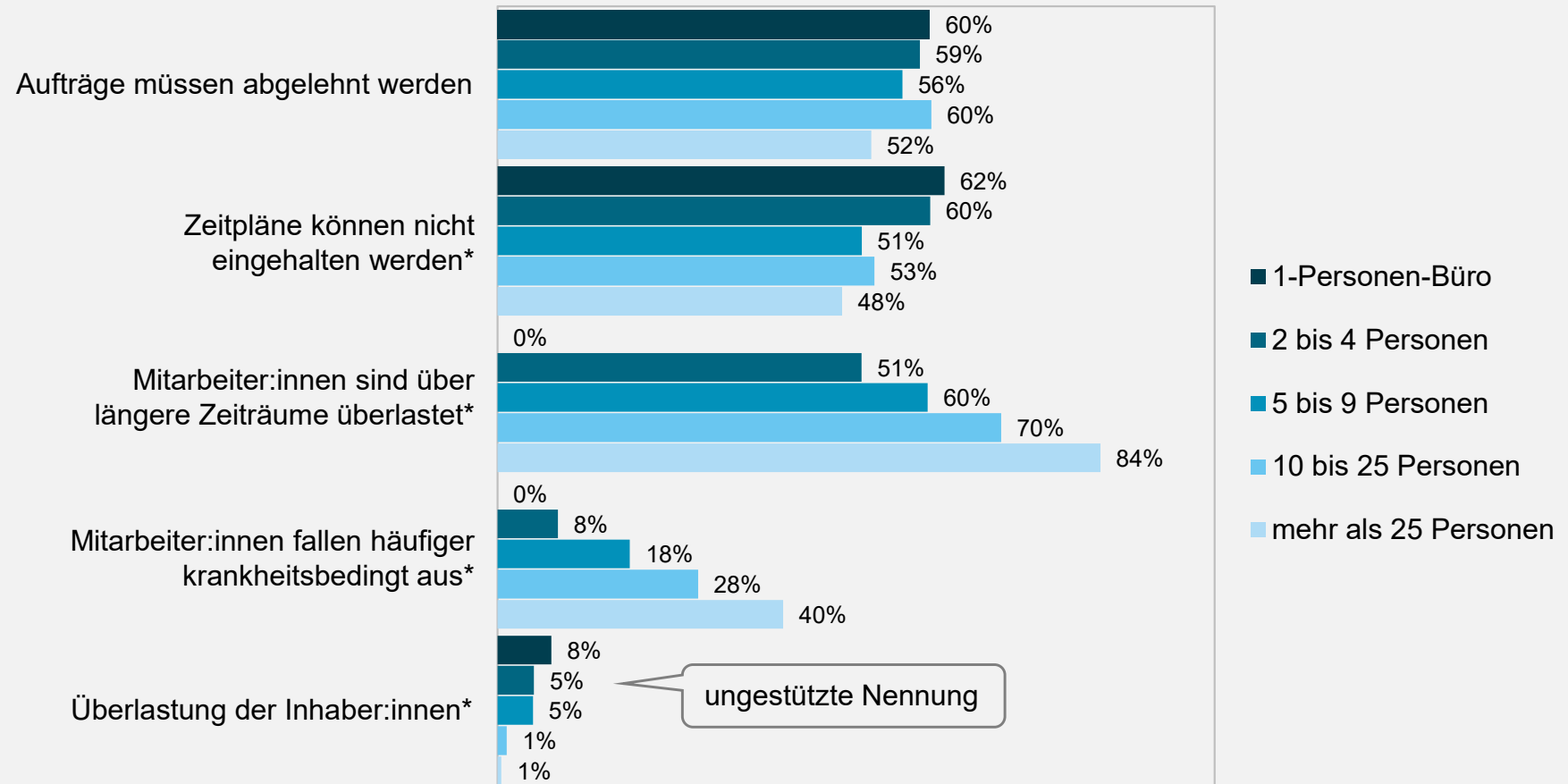
WELCHE FOLGEN HAT DER PERSONALMANGEL FÜR IHR BÜRO?



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

WELCHE FOLGEN HAT DER PERSONALMANGEL FÜR IHR BÜRO?

NACH BÜROGRÖÖE



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit Personalmangel / * statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$) / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

PERSONALSUCHE IN 2022

ZENTRALE ERGEBNISSE

BÜROS MIT OFFENEN STELLEN

35% der selbstständig tätigen Kammermitglieder haben im letzten Jahr Personal gesucht. Das entspricht exakt dem Ergebnis von vor vier Jahren.

Bei ausschließlicher Betrachtung von Büros mit Personal liegt der Anteil der Büros mit offenen Stellen in der aktuellen Befragung bei 52% und damit leicht über den Anteilen aus 2019 und 2016 (49%).

Die differenzierte Analyse zeigt, dass der Anteil der Büros mit offenen Stellen mit zunehmender Bürogröße steigt: Mit 92% suchte nahezu jedes Büro mit mehr als 25 Beschäftigten im vergangenen Jahr nach Personal. Mehrheitlich bemühten sich darüber hinaus Büros mit 10 bis 25 (83%) und solche mit 5 bis 9 Beschäftigten (61%) um zusätzliche Fachkräfte. Kleinere Büros hatten deutlich seltener offene Stellen zu besetzen (2 bis 4 Beschäftigte: 29% / Ein-Personen-Büros: 7%).

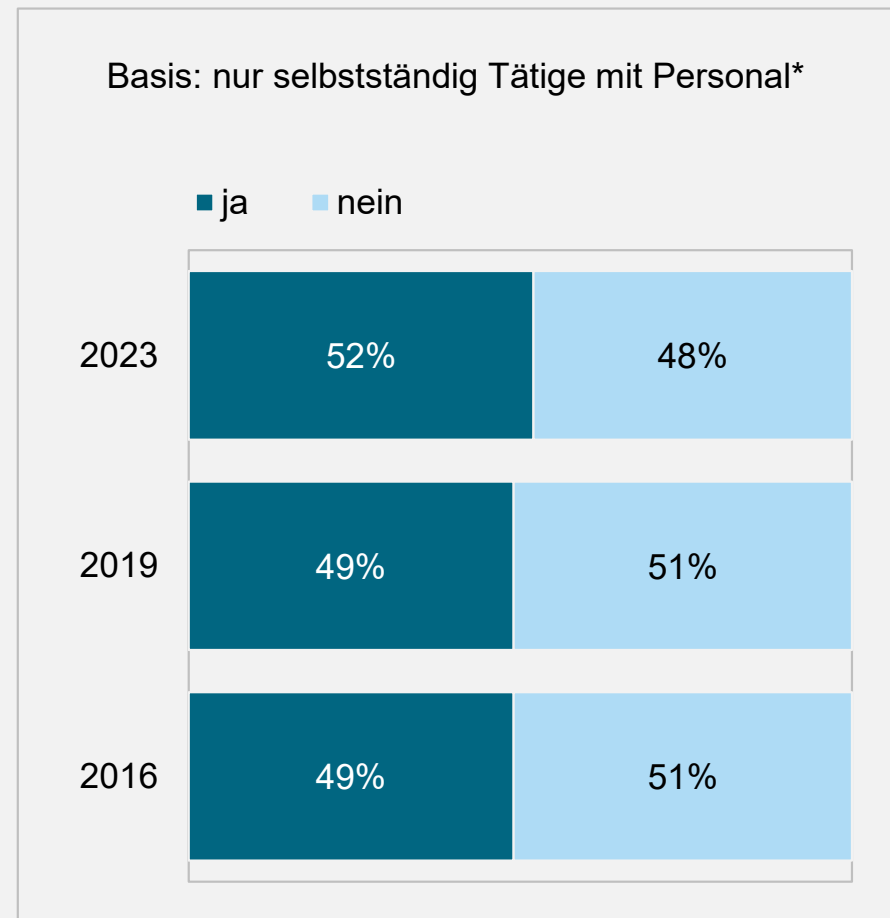
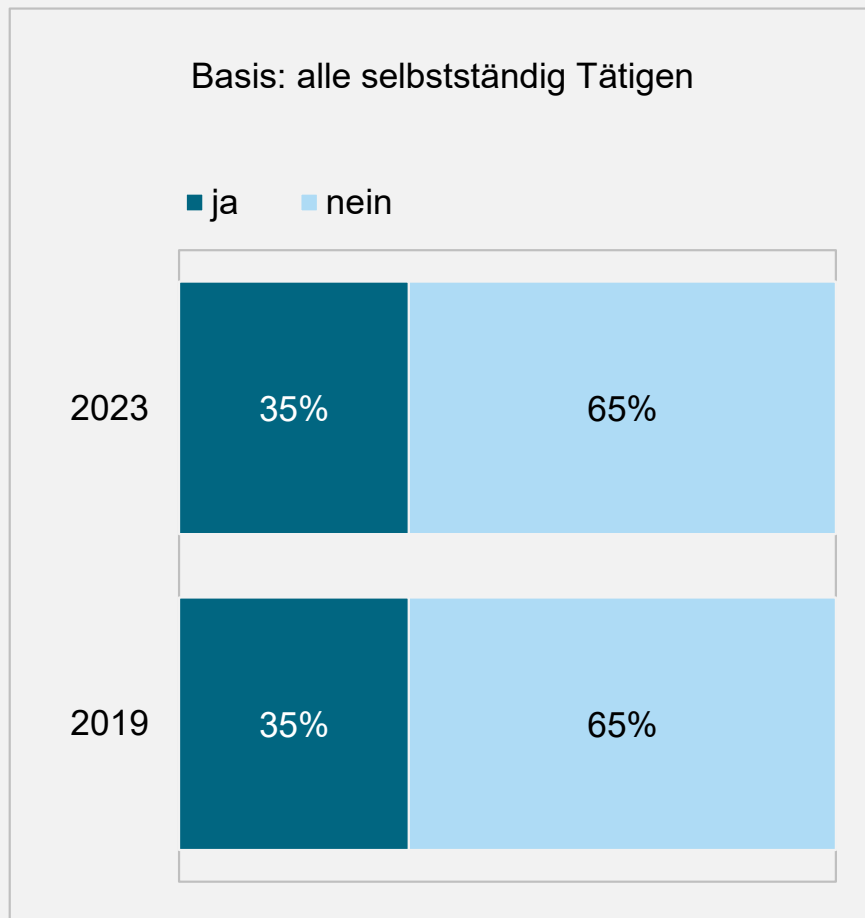
ZENTRALE ERGEBNISSE

BÜROS MIT OFFENEN STELLEN

Im Zeitvergleich zeigt sich, dass kleine Büros (weniger als 5 Beschäftigte) im letzten Jahr häufiger nach Personal suchten als vier Jahre zuvor. In Büros mit 5 und mehr tätigen Personen ist der Anteil der Büros mit offenen Stellen demgegenüber leicht gesunken.

Überdurchschnittlich häufig hatten Stadtplaner:innen (48%) und Landschaftsarchitekt:innen (46%) im vergangenen Jahr offene Stellen zu besetzen, während Innenarchitekt:innen seltener als andere auf Personalsuche waren (21%).

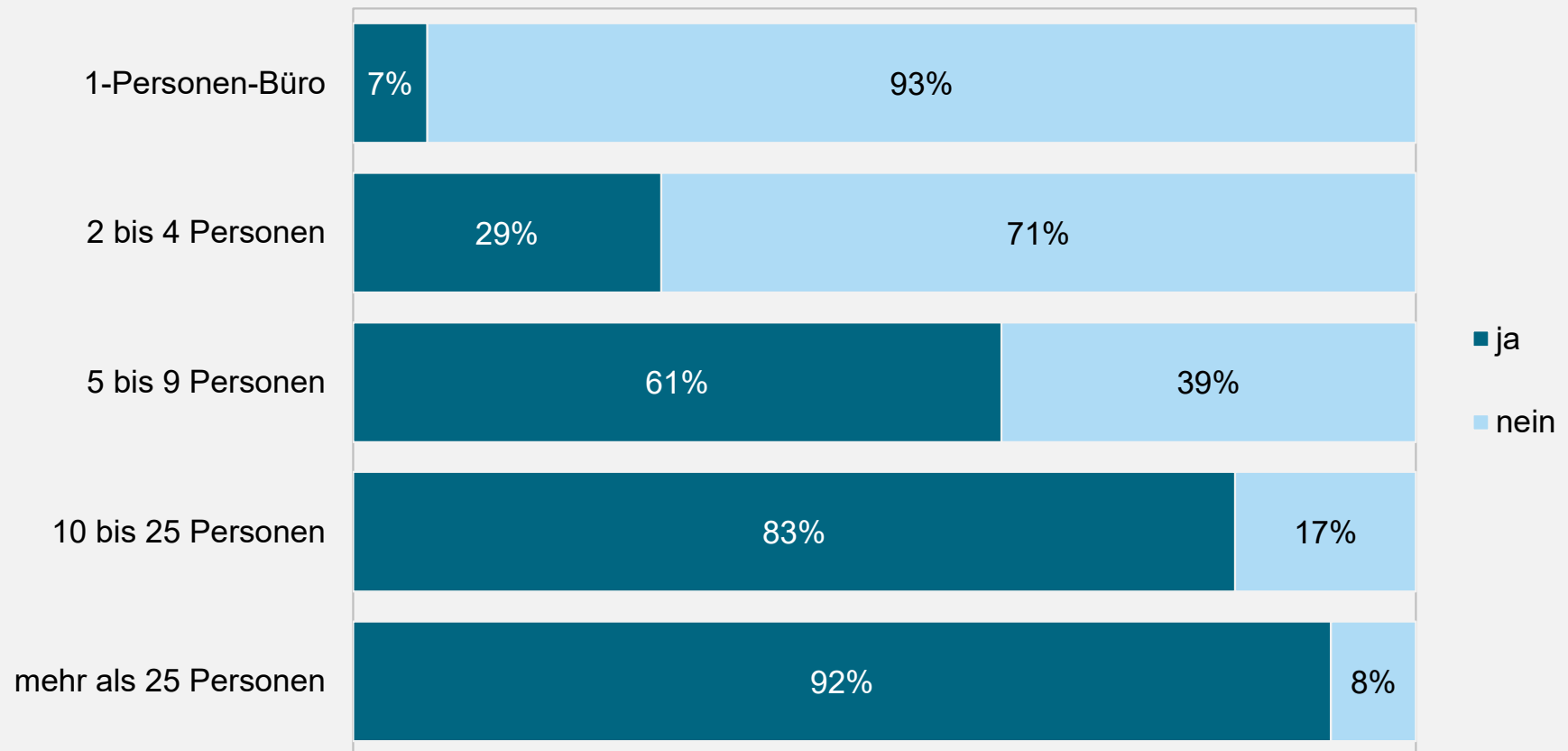
HABEN SIE IM VERGANGENEN JAHR FACHPERSONAL FÜR IHR BÜRO GESUCHT?



* 2016 wurde diese Frage nur selbstständig tätigen Kammermitgliedern mit Personal gestellt.

HABEN SIE IM VERGANGENEN JAHR FACHPERSONAL FÜR IHR BÜRO GESUCHT?

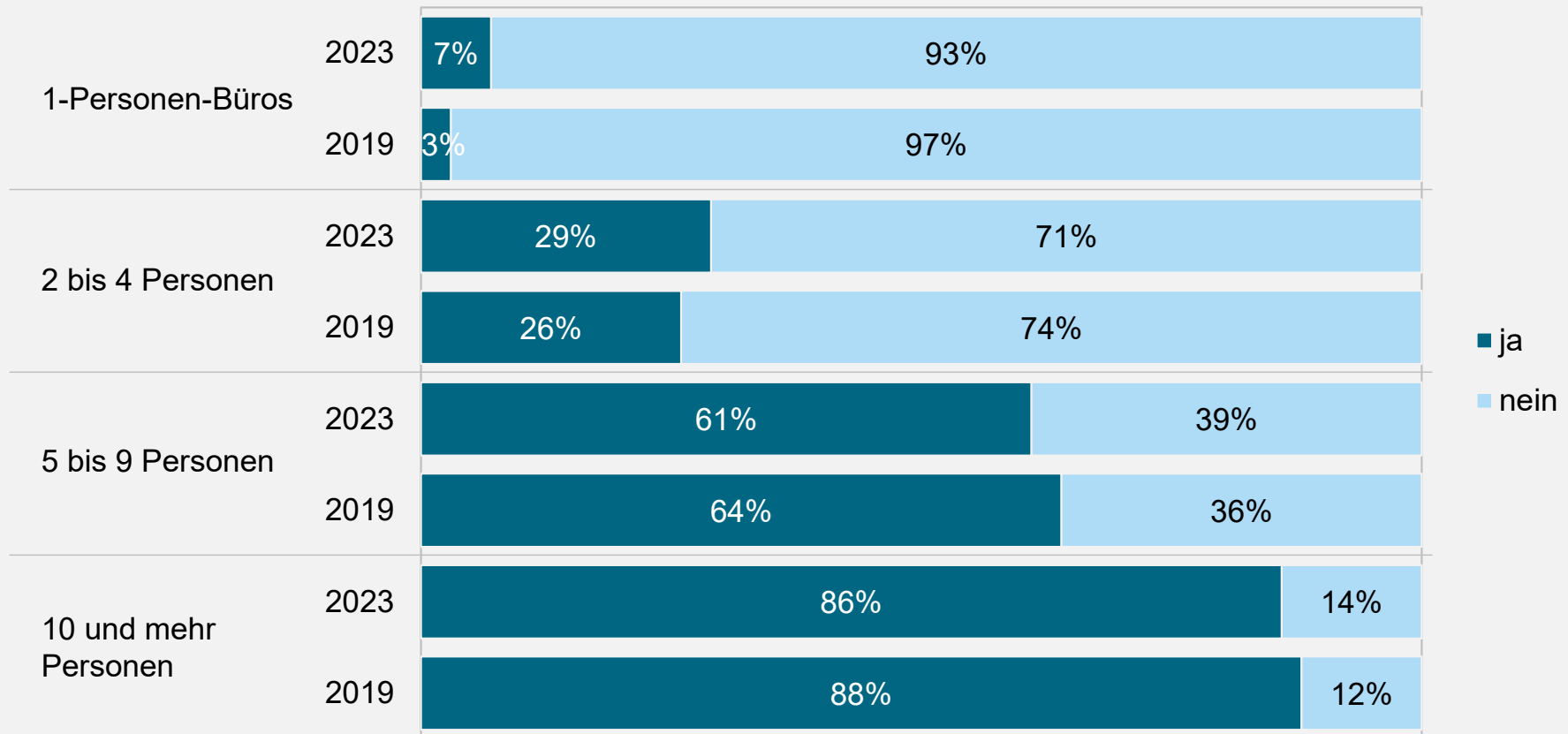
NACH BÜROGRÖßE



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

HABEN SIE IM VERGANGENEN JAHR FACHPERSONAL FÜR IHR BÜRO GESUCHT?

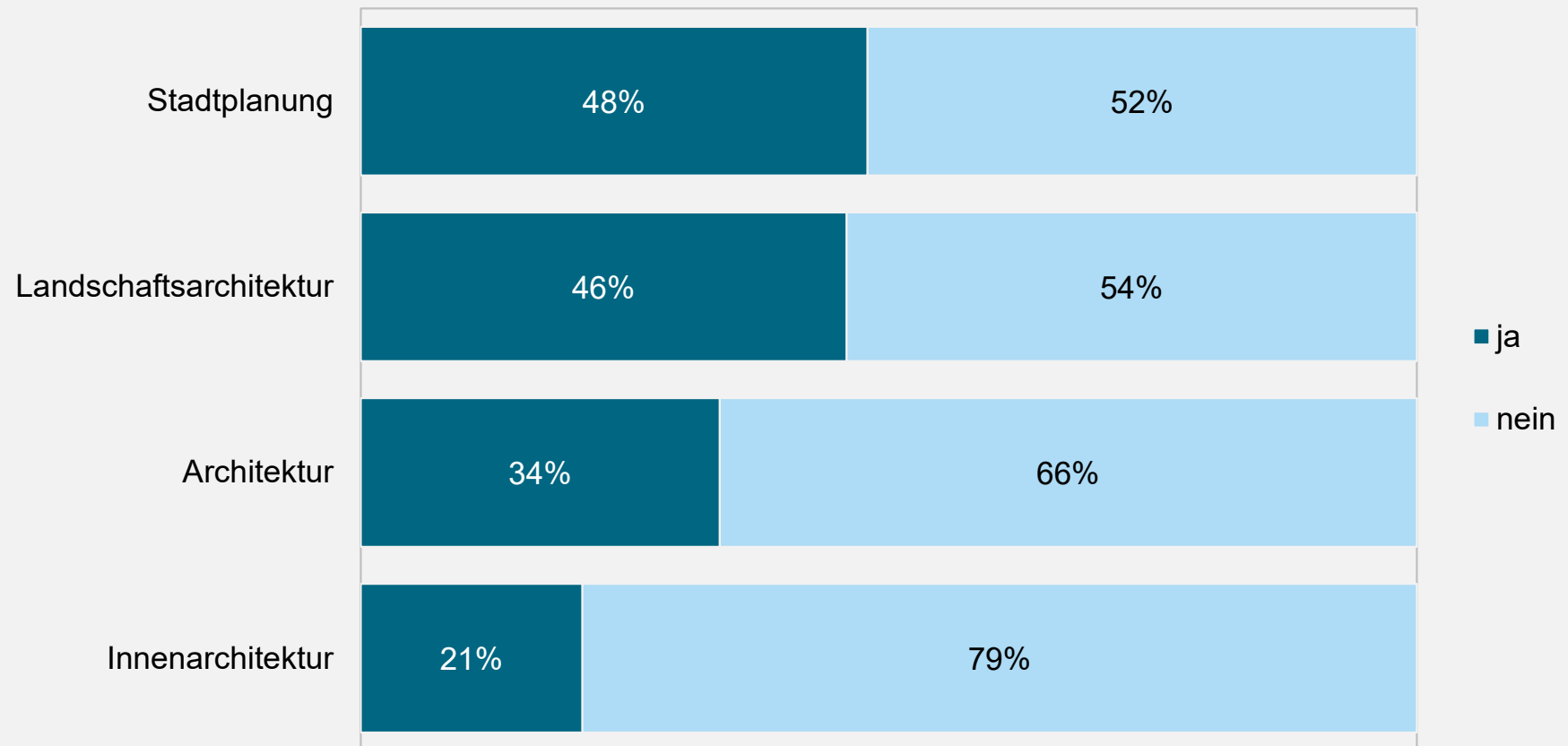
NACH BÜROGRÖÖZE / ZEITVERGLEICH



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

HABEN SIE IM VERGANGENEN JAHR FACHPERSONAL FÜR IHR BÜRO GESUCHT?

NACH FACHRICHTUNG



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

ZENTRALE ERGEBNISSE

ZAHL DER OFFENEN STELLEN

Büros, die 2022 auf Personalsuche waren, hatten durchschnittlich zwei offene Stellen. Das entspricht weitestgehend dem Ergebnis aus 2019.

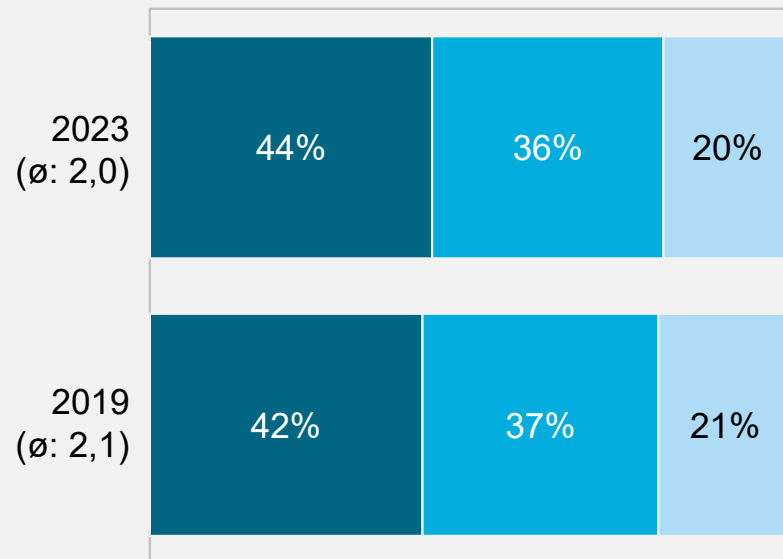
Mit zunehmender Bürogröße steigt nicht nur der Anteil der Büros, die offene Stellen haben. Bei den Büros, die Personal suchen, steigt mit zunehmender Größe auch die Zahl der offenen Stellen: zunächst langsam von durchschnittlich 1,2 in Ein-Personen-Büros über 1,3 und 1,6 auf 2,3 in Büros mit 10 bis 25 Personen und dann sprunghaft auf 5,0 in Büros mit mehr als 25 Beschäftigten.

Nach Fachrichtung zeigt sich eine im Vergleich höhere Zahl offener Stellen bei Stadtplaner:innen (ø: 2,8) und Landschaftsarchitekt:innen (ø: 2,2).

FÜR WIE VIELE OFFENE STELLEN HABEN SIE FACHPERSONAL GESUCHT?

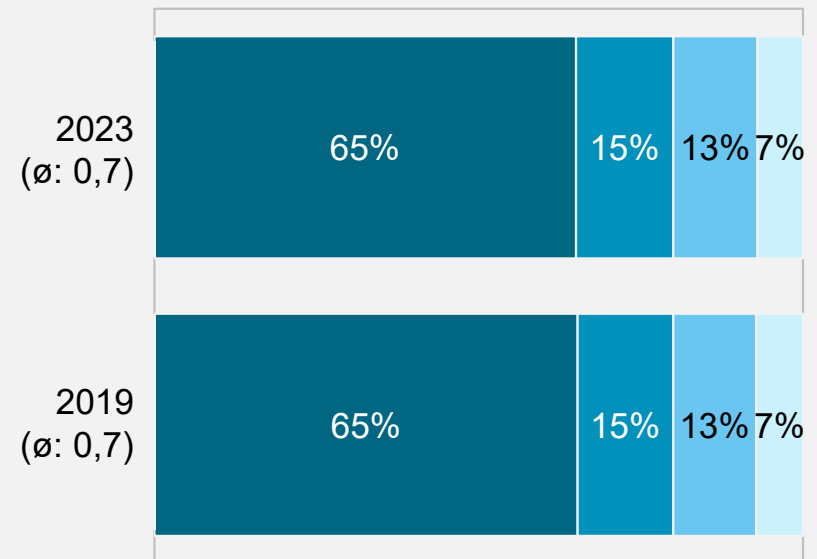
Basis: nur Selbstständige mit offenen Stellen

- eine offene Stelle
- zwei offene Stellen
- mehr als zwei offene Stellen



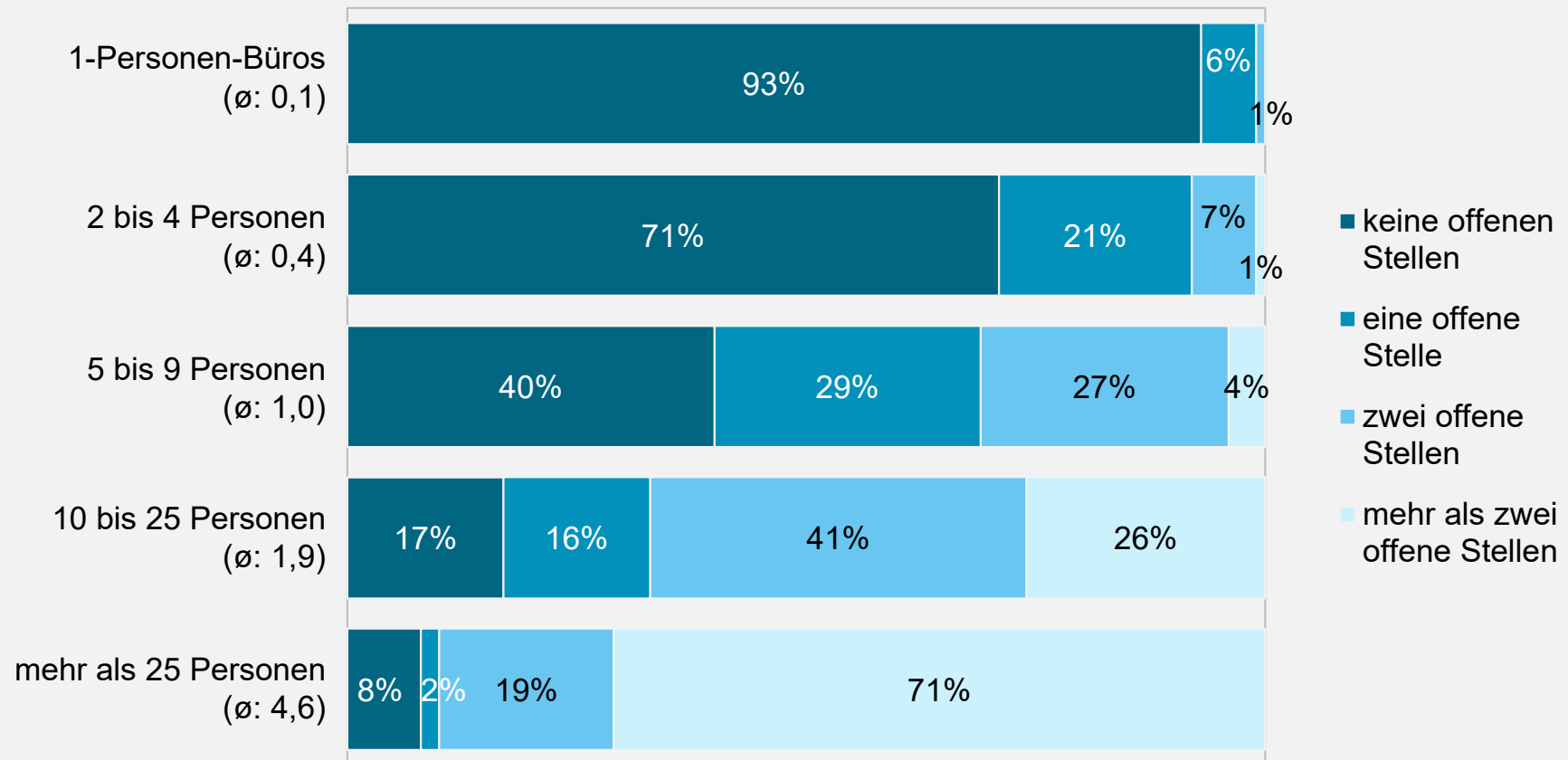
Basis: alle Selbstständigen

- keine offenen Stellen
- eine offene Stelle
- zwei offene Stellen
- mehr als zwei offene Stellen



FÜR WIE VIELE OFFENE STELLEN HABEN SIE FACHPERSONAL GESUCHT?

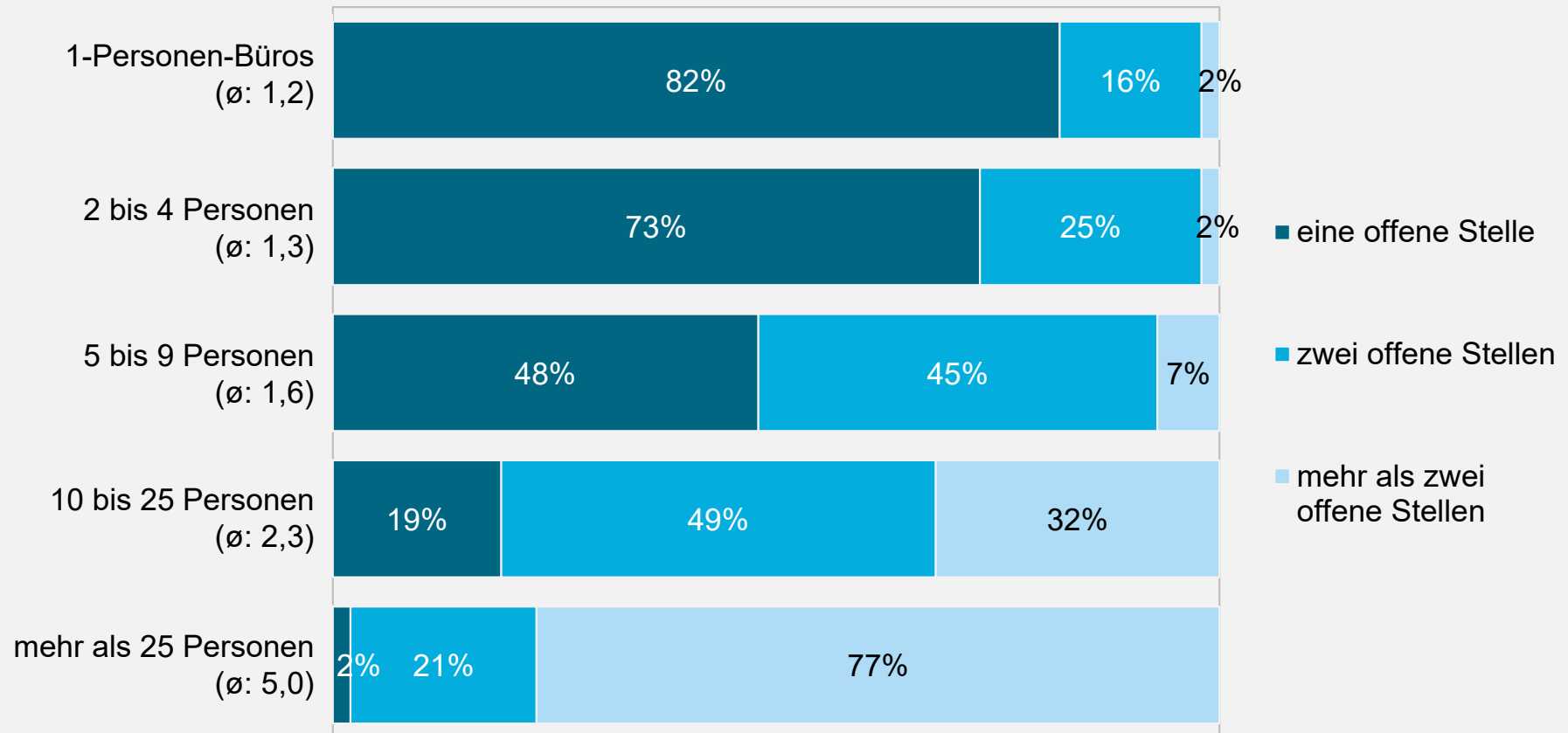
NACH BÜROGRÖÖZE / ALLE BÜROINHABER:INNEN



Basis: alle selbstständig tätigen Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

FÜR WIE VIELE OFFENE STELLEN HABEN SIE FACHPERSONAL GESUCHT?

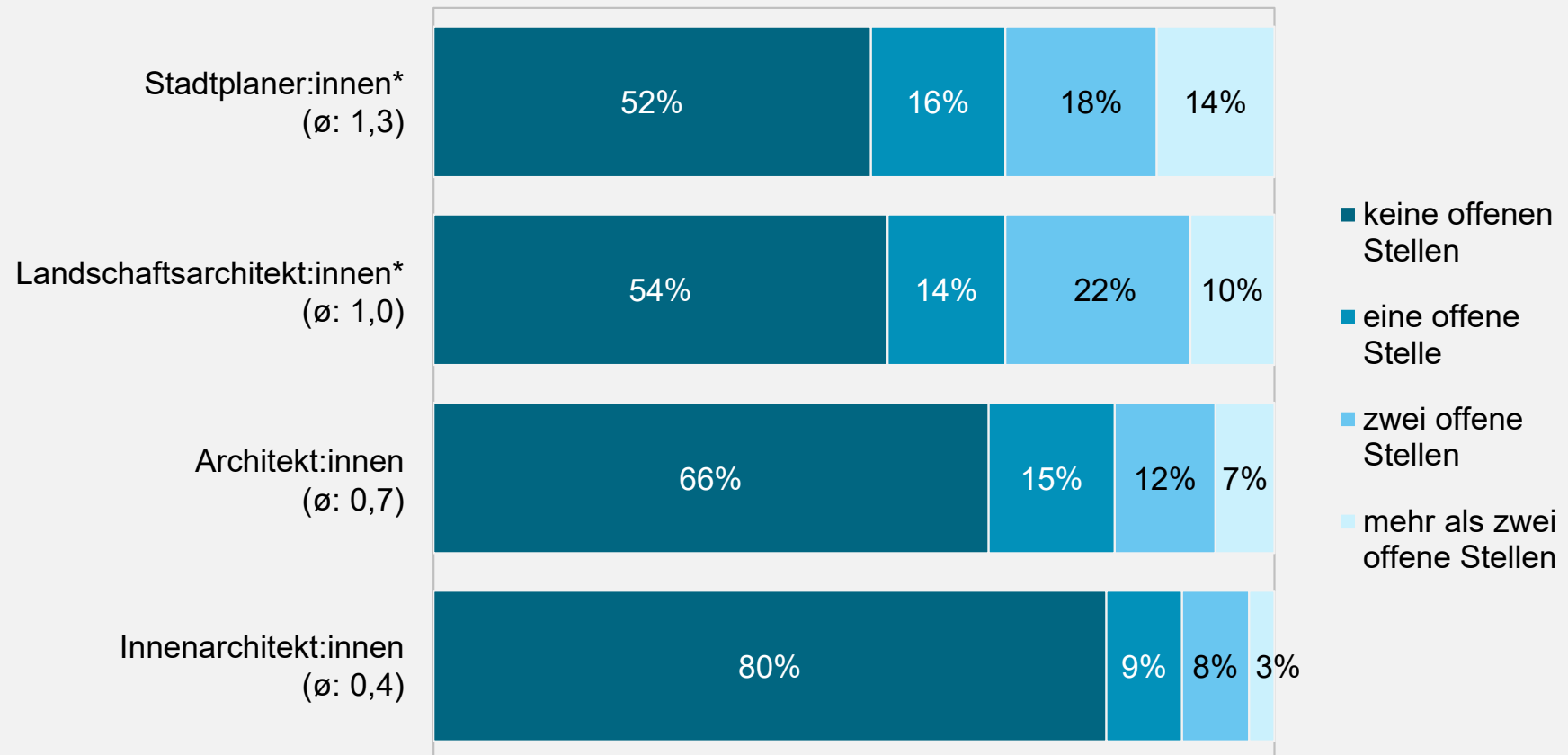
NACH BÜROGRÖÖZE / NUR BÜROINHABER:INNEN MIT OFFENEN STELLEN



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

FÜR WIE VIELE OFFENE STELLEN HABEN SIE FACHPERSONAL GESUCHT?

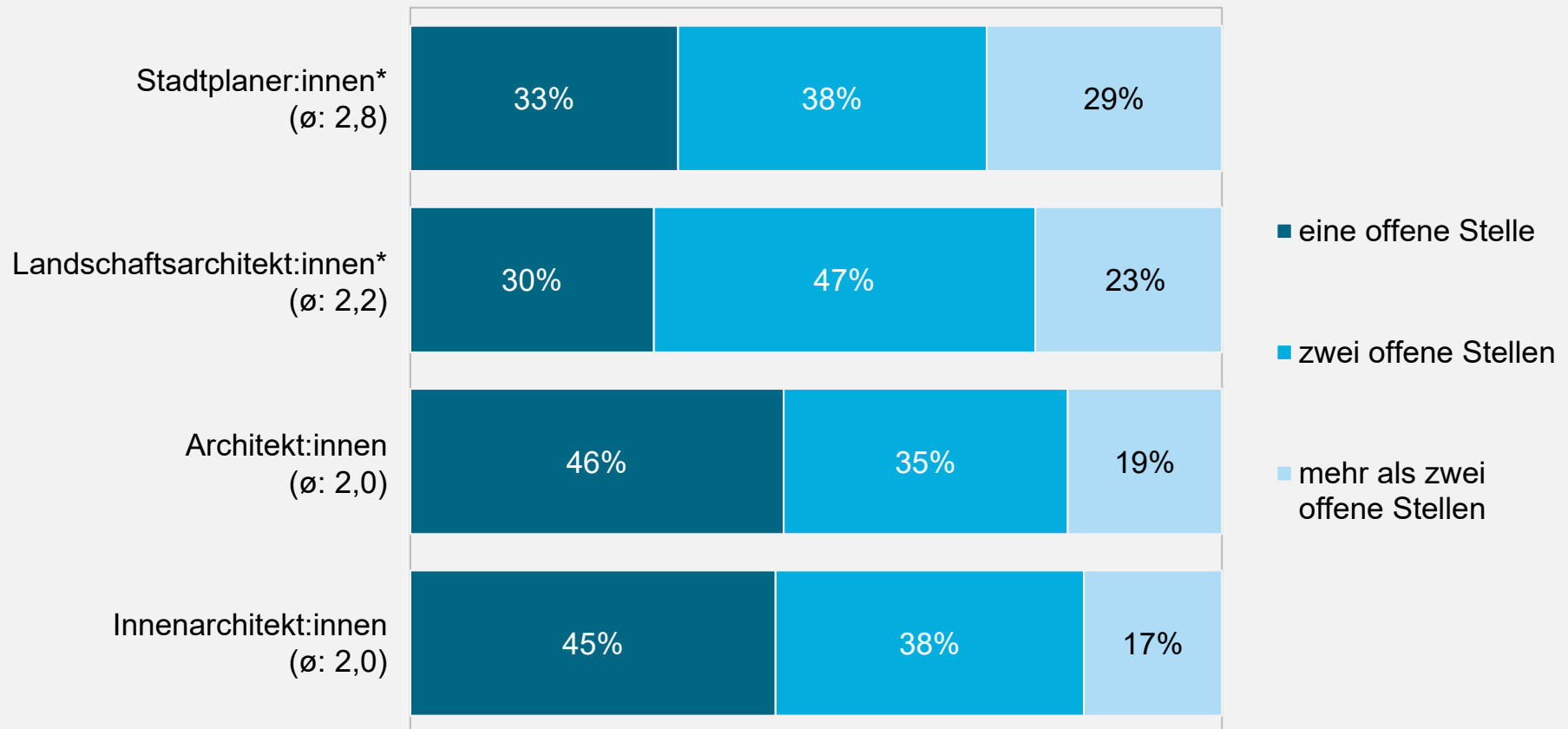
NACH FACHRICHTUNG / ALLE BÜROINHABER:INNEN



Basis: alle selbstständig tätigen Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

FÜR WIE VIELE OFFENE STELLEN HABEN SIE FACHPERSONAL GESUCHT?

NACH FACHRICHTUNG / NUR BÜROINHABER:INNEN MIT OFFENEN STELLEN



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / * statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

ZENTRALE ERGEBNISSE

ART DER OFFENEN STELLEN

Gesucht wurden vor allem Mitarbeiter:innen mit einem Hochschulabschluss der Fachrichtung Architektur (76% der Büros mit offenen Stellen) sowie technische Mitarbeiter:innen (34%).

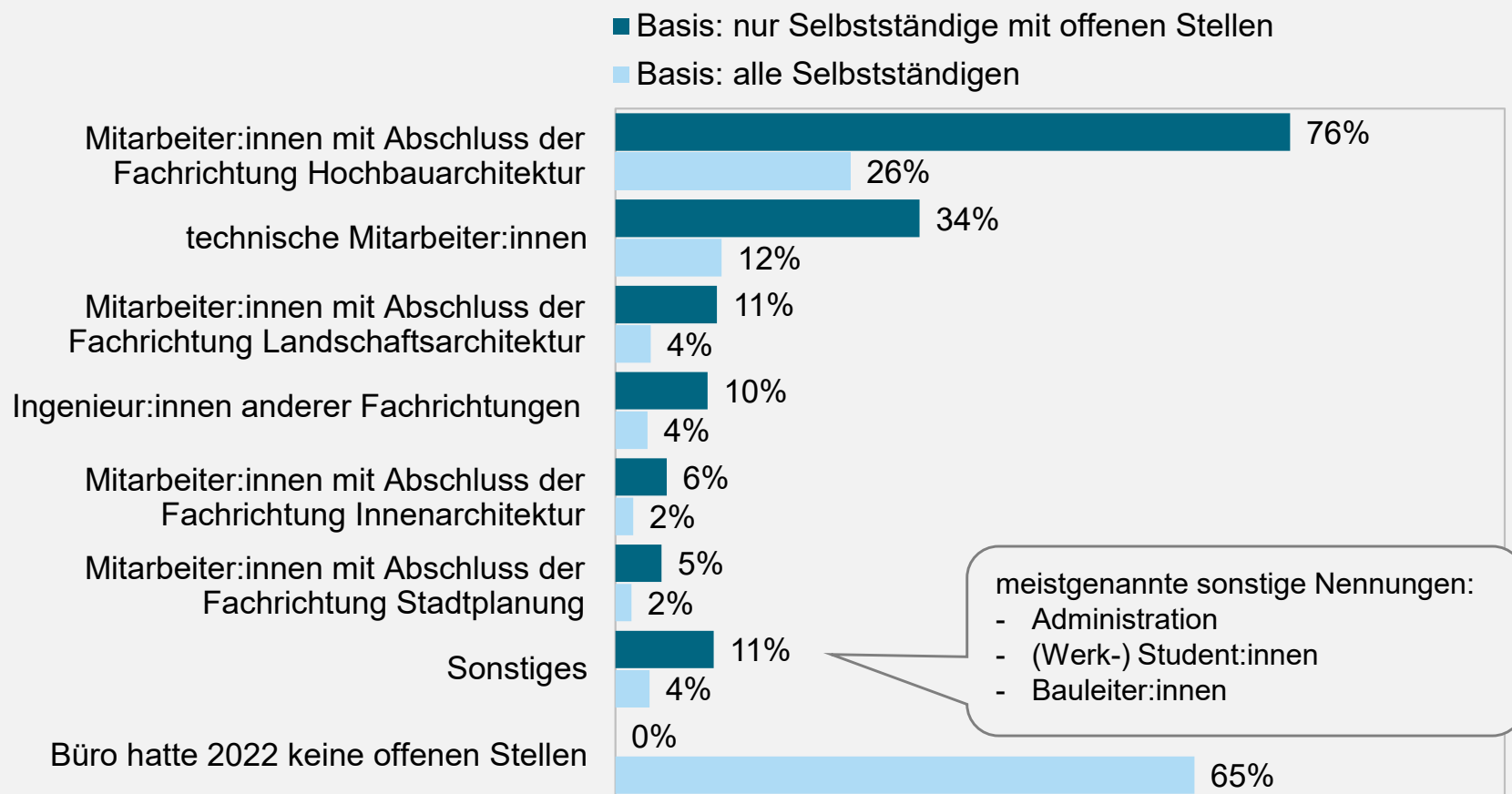
Technische Mitarbeiter:innen und Ingenieur:innen anderer Fachrichtungen wurden 2022 deutlich häufiger gesucht als in der Befragung von 2019.

Die Häufigkeit, mit der Mitarbeiter:innen mit Hochschulabschluss der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung gesucht werden, steigt mit zunehmender Bürogröße.

Kleinere Büros, insbesondere Ein-Personen-Büros, suchen demgegenüber häufiger nach technischen Mitarbeiter:innen.

Mitarbeiter:innen der Fachrichtungen Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung werden vor allem von Büros gleicher Fachrichtung gesucht. Demgegenüber werden Mitarbeiter:innen der Fachrichtung Architektur sowohl in Architekturbüros als auch in Büros für Innenarchitektur und für Stadtplanung benötigt.

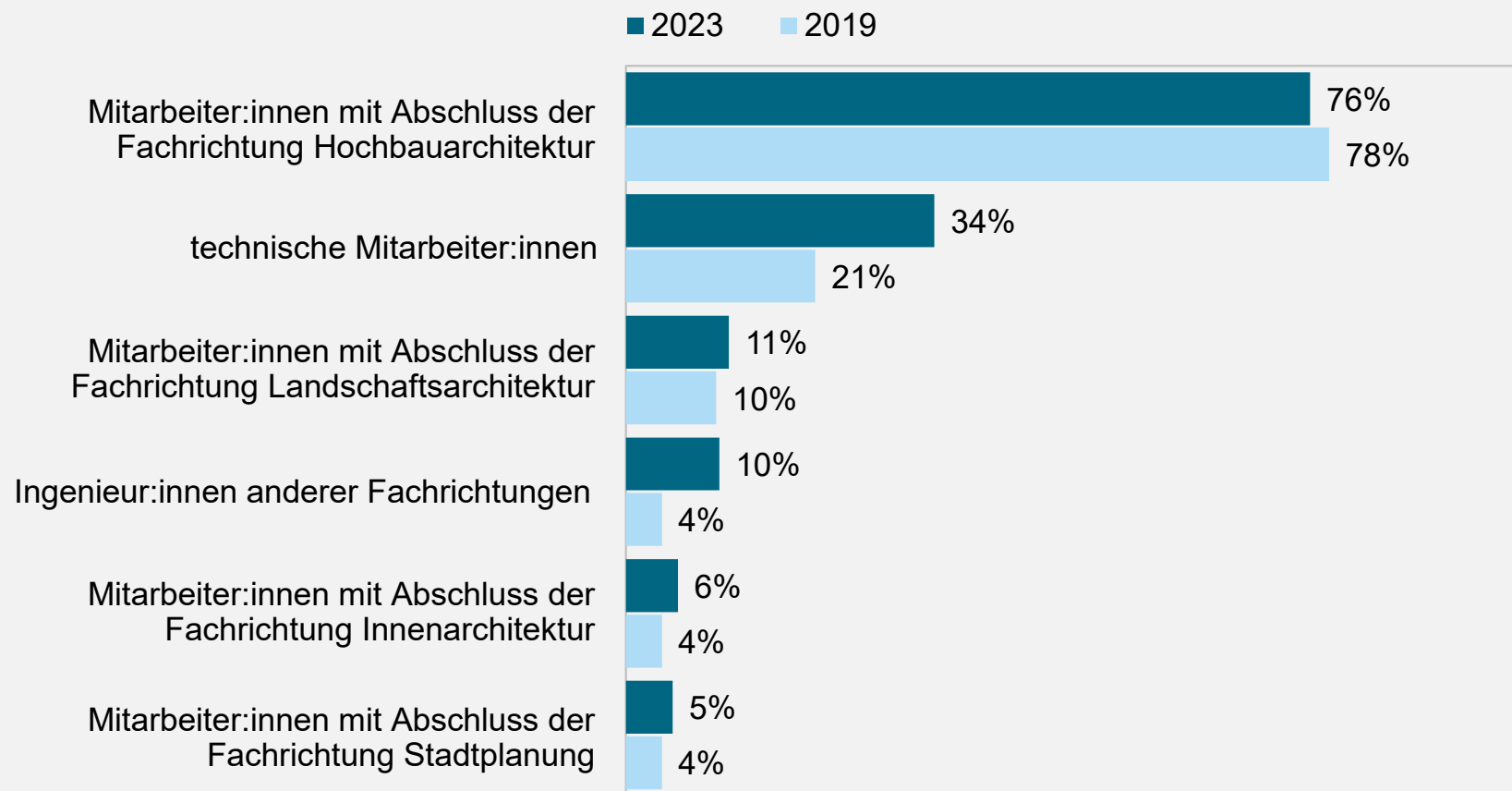
NACH WELCHER ART VON FACHPERSONAL HABEN SIE GESUCHT?



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen /
 Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

NACH WELCHER ART VON FACHPERSONAL HABEN SIE GESUCHT?

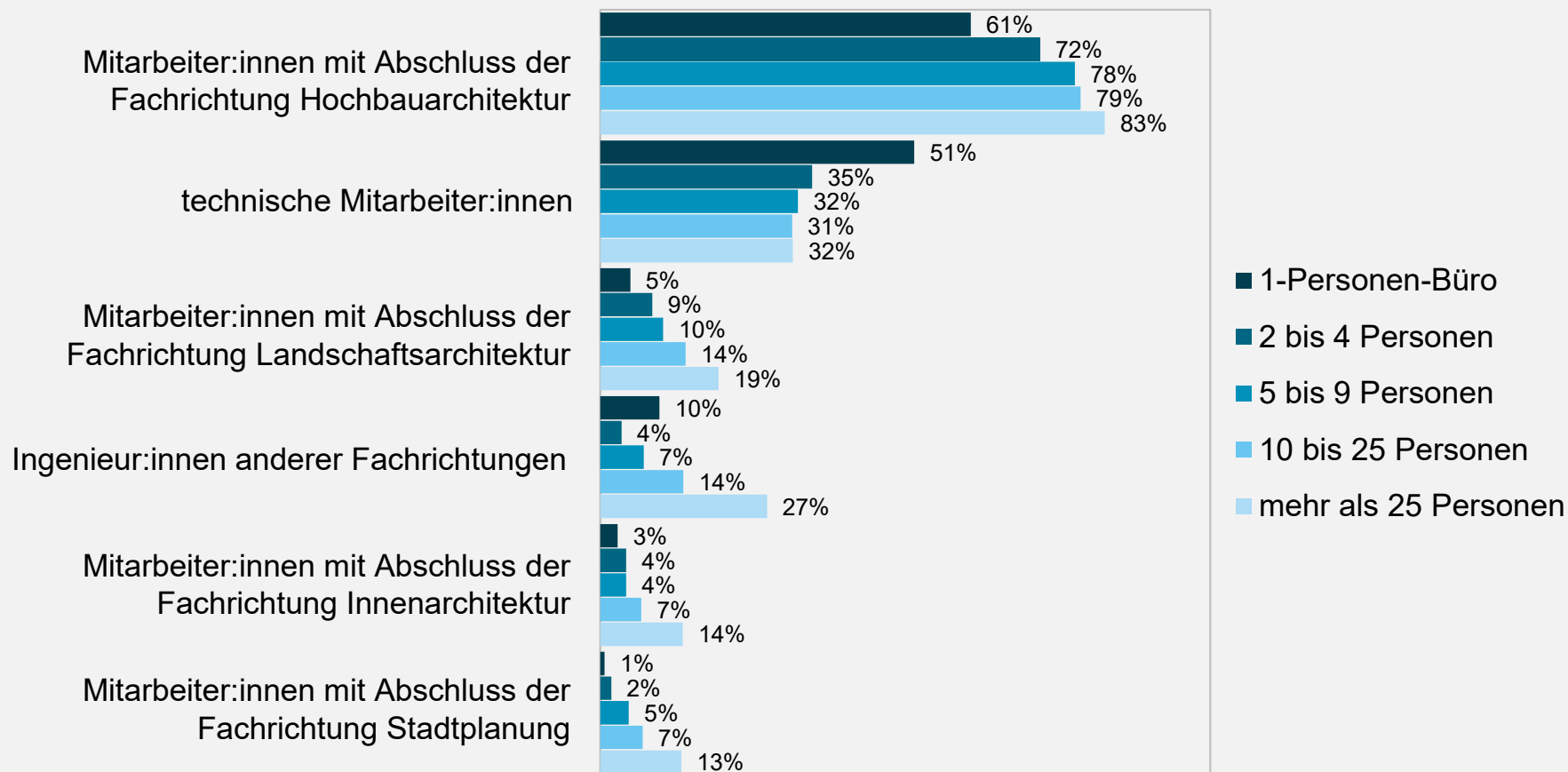
ZEITVERGLEICH



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen /
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

NACH WELCHER ART VON FACHPERSONAL HABEN SIE GESUCHT?

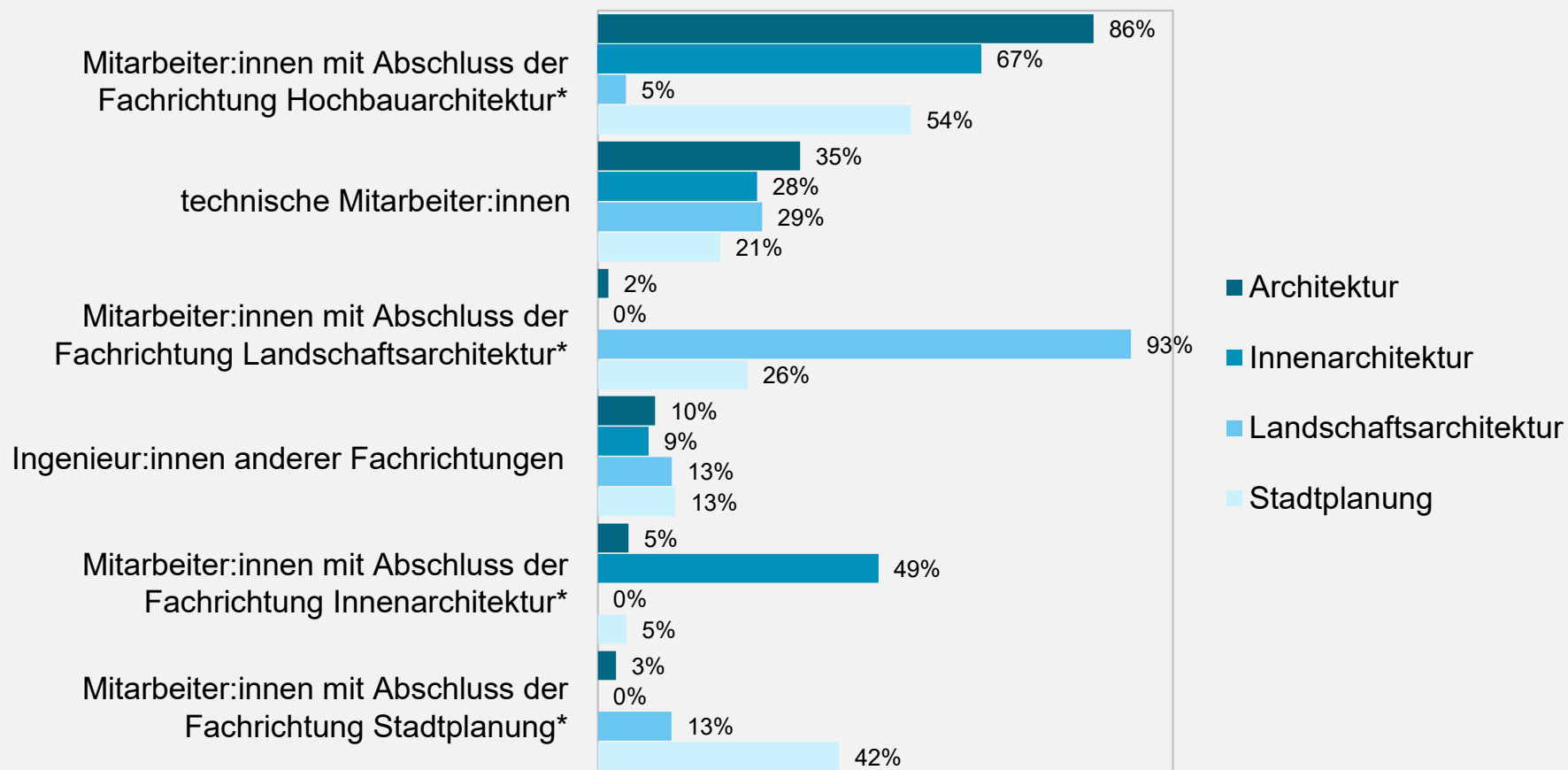
NACH BÜROGRÖÖE



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

NACH WELCHER ART VON FACHPERSONAL HABEN SIE GESUCHT?

NACH FACHRICHTUNG



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / * statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)
 Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

ERGEBNIS DER PERSONALSUCHE

ZENTRALE ERGEBNISSE

ERGEBNIS DER PERSONALSUCHE

27% der offenen Stellen konnten ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Für weitere 27% der Vakanzen fand sich nach Schwierigkeiten eine Besetzung.

Mit 46% bleibt nahezu die Hälfte der offenen Stellen unbesetzt.

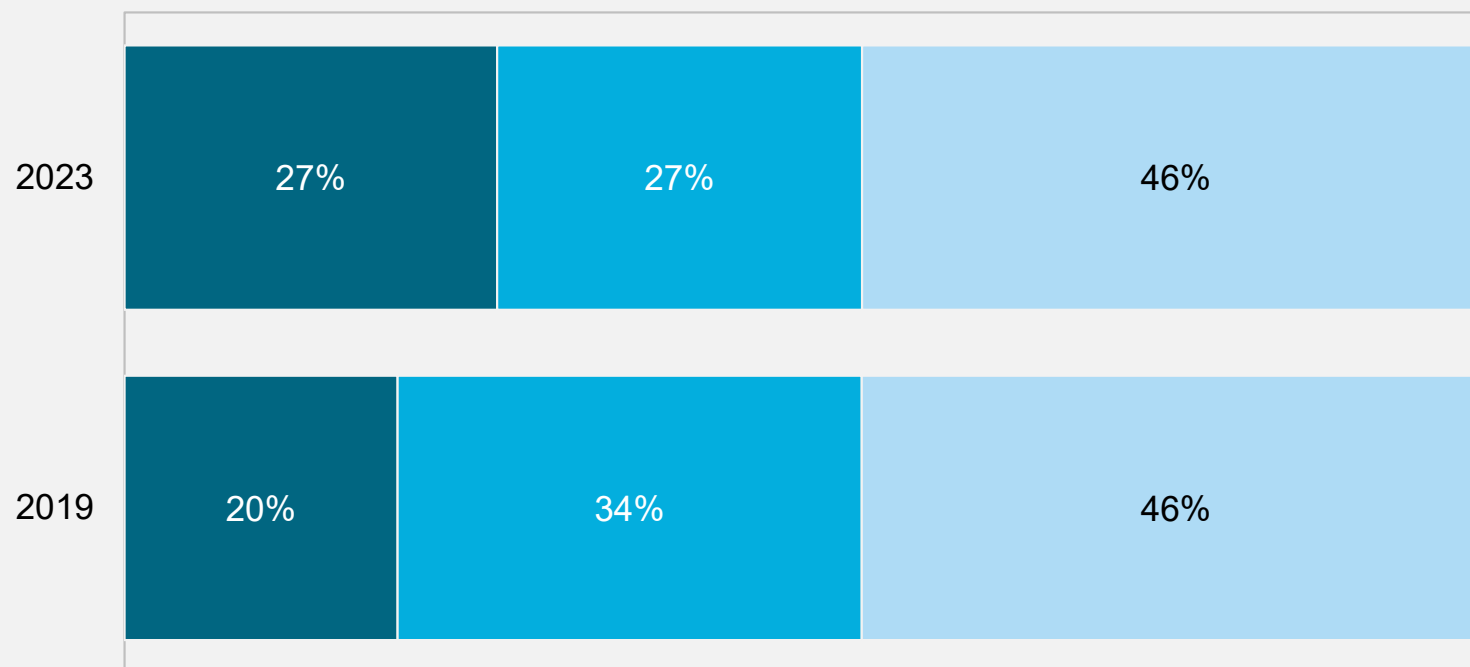
Der Anteil der unbesetzten Stellen entspricht dem Ergebnis der Befragung aus dem Jahr 2019. Der Anteil der ohne Schwierigkeiten besetzten Stellen ist seit 2019 von 20% auf jetzt 27% gestiegen, während der Anteil der nur unter Schwierigkeiten zu füllenden Vakanzen im gleichen Zeitraum um 7 Prozentpunkte sank.

Überdurchschnittlich häufig keinen Erfolg oder große Schwierigkeiten bei der Personalsuche hatten

- kleinere Büros,
- Büros im ländlichen Raum und
- Landschaftsarchitekt:innen.

WIE VIELE DER STELLEN KONNTEN SIE OHNE SCHWIERIGKEITEN / MIT SCHWIERIGKEITEN / GAR NICHT BESETZEN?

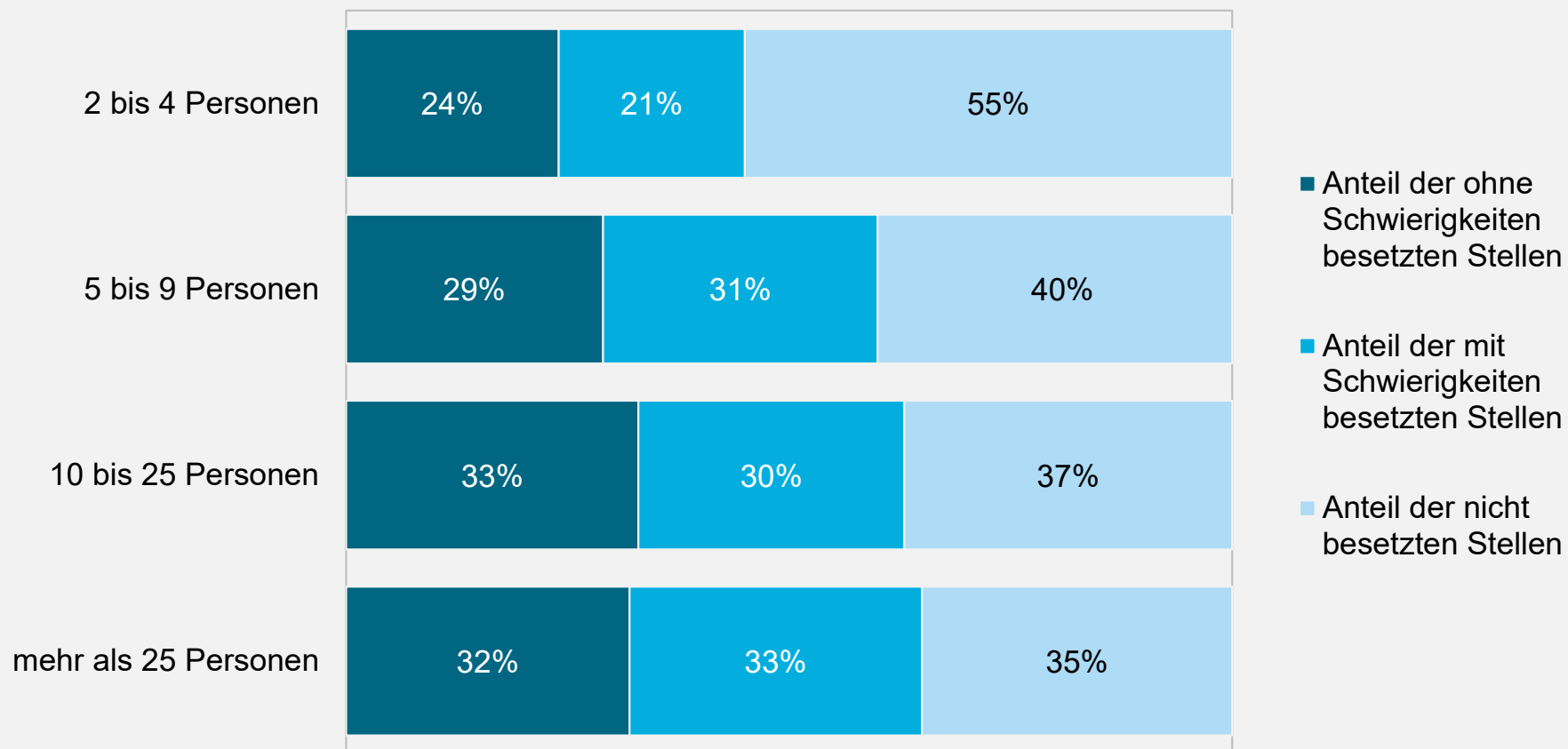
- Anteil der ohne Schwierigkeiten besetzten Stellen
- Anteil der mit Schwierigkeiten besetzten Stellen
- Anteil der nicht besetzten Stellen



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / arithmetisches Mittel

WIE VIELE DER STELLEN KONNTEN SIE OHNE SCHWIERIGKEITEN / MIT SCHWIERIGKEITEN / GAR NICHT BESETZEN?

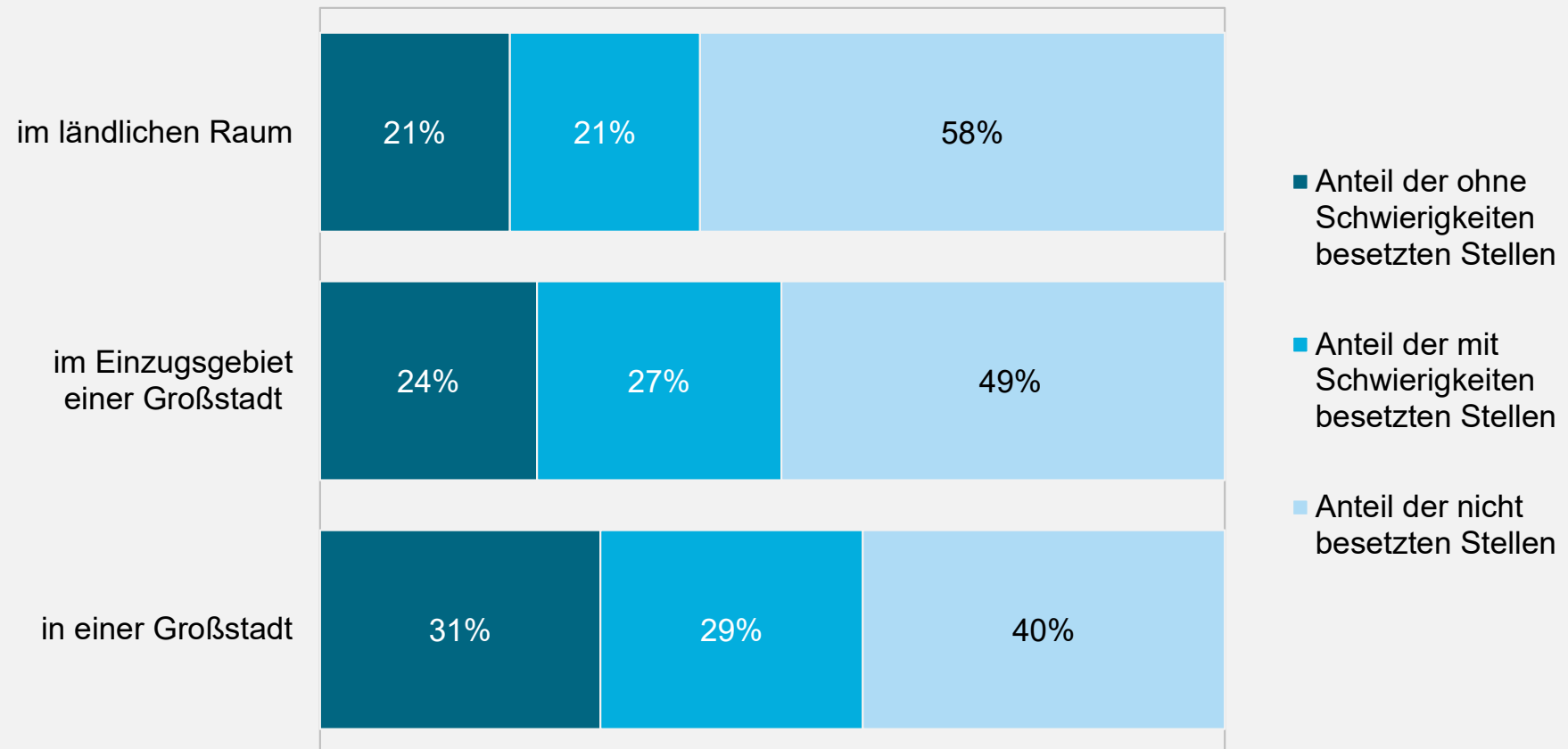
NACH BÜROGRÖÖBE



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / arithmetisches Mittel / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

WIE VIELE DER STELLEN KONNTEN SIE OHNE SCHWIERIGKEITEN / MIT SCHWIERIGKEITEN / GAR NICHT BESETZEN?

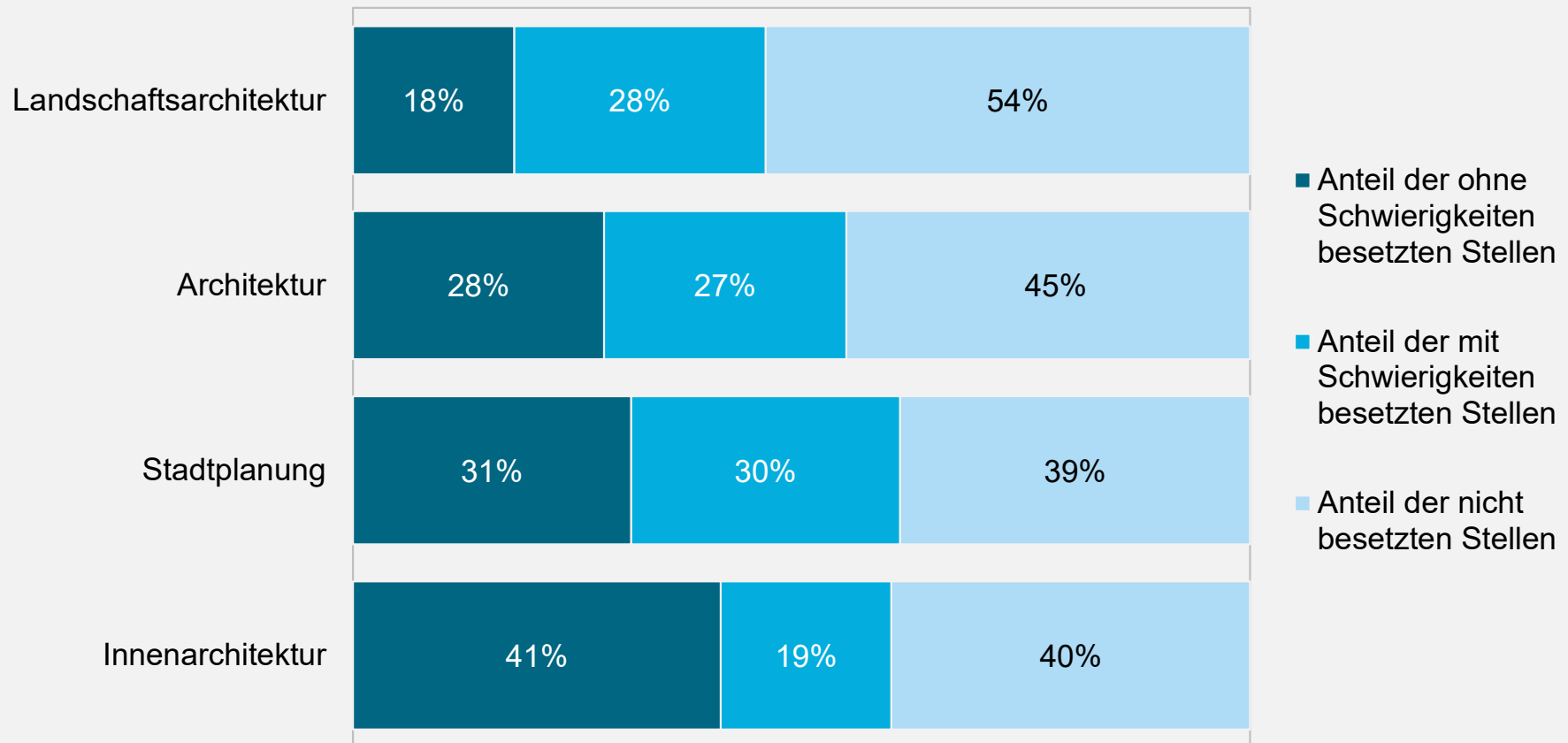
NACH BÜROSTANDORT



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / arithmetisches Mittel / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

WIE VIELE DER STELLEN KONNTEN SIE OHNE SCHWIERIGKEITEN / MIT SCHWIERIGKEITEN / GAR NICHT BESETZEN?

NACH FACHRICHTUNG



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder mit offenen Stellen / arithmetisches Mittel / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

ZENTRALE ERGEBNISSE

SCHWIERIGKEITEN BEI DER STELLENBESETZUNG

Büroinhaber:innen, die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hatten oder offene Stellen gar nicht besetzen konnten, berichten mehrheitlich von fachlich unzureichend qualifizierten Bewerber:innen (67%).

Knapp die Hälfte beklagt unzureichende Deutschkenntnisse auf Seiten der Bewerber:innen (47%) und jeweils rund 40% geben an, die Bewerber:innen verfügten über zu wenig Berufspraxis oder hätten nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen. Weiteren 40% berichten von einem Mangel an Bewerbungen.

Ein knappes Drittel hatte Schwierigkeiten, Personal mit der gesuchten Spezialisierung zu finden.

ZENTRALE ERGEBNISSE

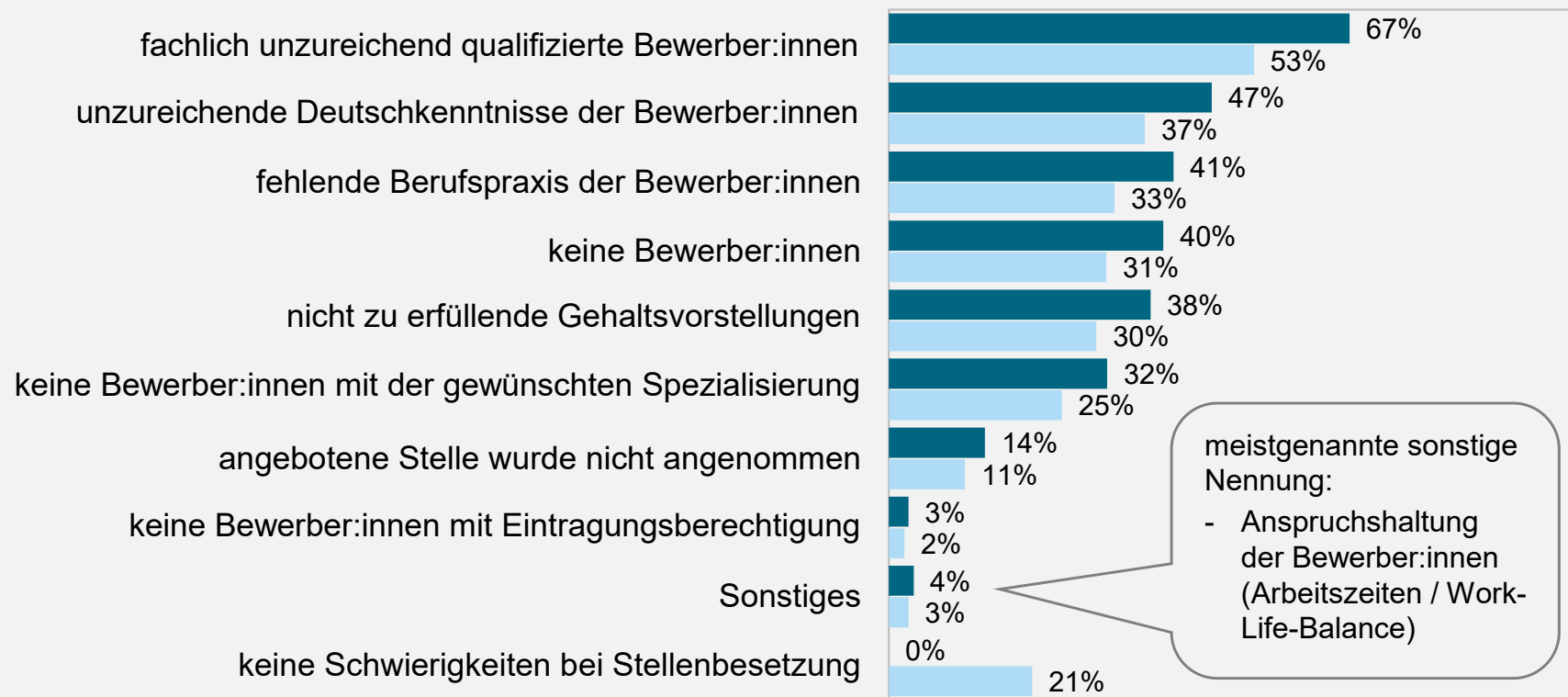
SCHWIERIGKEITEN BEI DER STELLENBESETZUNG

Verglichen mit der 2019er Befragung haben die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung aufgrund unzureichender Qualifikation, fehlender Deutschkenntnisse, zu geringer Berufspraxis, fehlender Spezialisierung und nicht zu erfüllender Gehaltsvorstellungen zugenommen.

Die differenzierte Betrachtung nach Bürostandort zeigt, dass Büros im ländlichen Raum häufiger das Problem haben, keine Bewerbungen zu erhalten (ländlicher Raum: 51% / Einzugsgebiet einer Großstadt: 44% / Großstadt: 33%).

WAS WAREN DIE WICHTIGSTEN GRÜNDE DAFÜR, DASS OFFENE STELLEN NUR MIT SCHWIERIGKEITEN ODER GAR NICHT BESETZT WERDEN KONNTEN?

- Basis: nur Selbstständige mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen
- Basis: alle Selbstständigen mit offenen Stellen



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

WAS WAREN DIE WICHTIGSTEN GRÜNDE DAFÜR, DASS OFFENE STELLEN NUR MIT SCHWIERIGKEITEN ODER GAR NICHT BESETZT WERDEN KONNTEN?

ZEITVERGLEICH



Basis: nur Selbstständige mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren die Werte sich nicht zu 100%.

ZENTRALE ERGEBNISSE

ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN BEWERBER:INNEN

Rund zwei Drittel der Büroinhaber:innen, die im vergangenen Jahr neues Personal eingestellt haben, mussten Abstriche bei der Stellenbesetzung hinnehmen.

Dieser Anteil liegt deutlich über dem Vergleichsanteil aus dem Jahr 2019 (64% gegenüber 50%). Während also der Anteil der Stellen, die nur mit Schwierigkeiten besetzt werden konnten, im Vergleich zu 2019 abgenommen hat (vgl. Folie 40), ist der Anteil der Stellen, bei deren Besetzung Abstriche gemacht wurden, gestiegen.

Eine mögliche Erklärung für diese scheinbar widersprüchliche Entwicklung könnte sein, dass Büroinhaber:innen aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre schneller als noch vor einigen Jahren Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen. Die Suche wird dadurch seltener als schwierig empfunden, geht aber häufiger mit Abstrichen bei der Qualifikation der neuen Mitarbeiter:innen einher.

ZENTRALE ERGEBNISSE

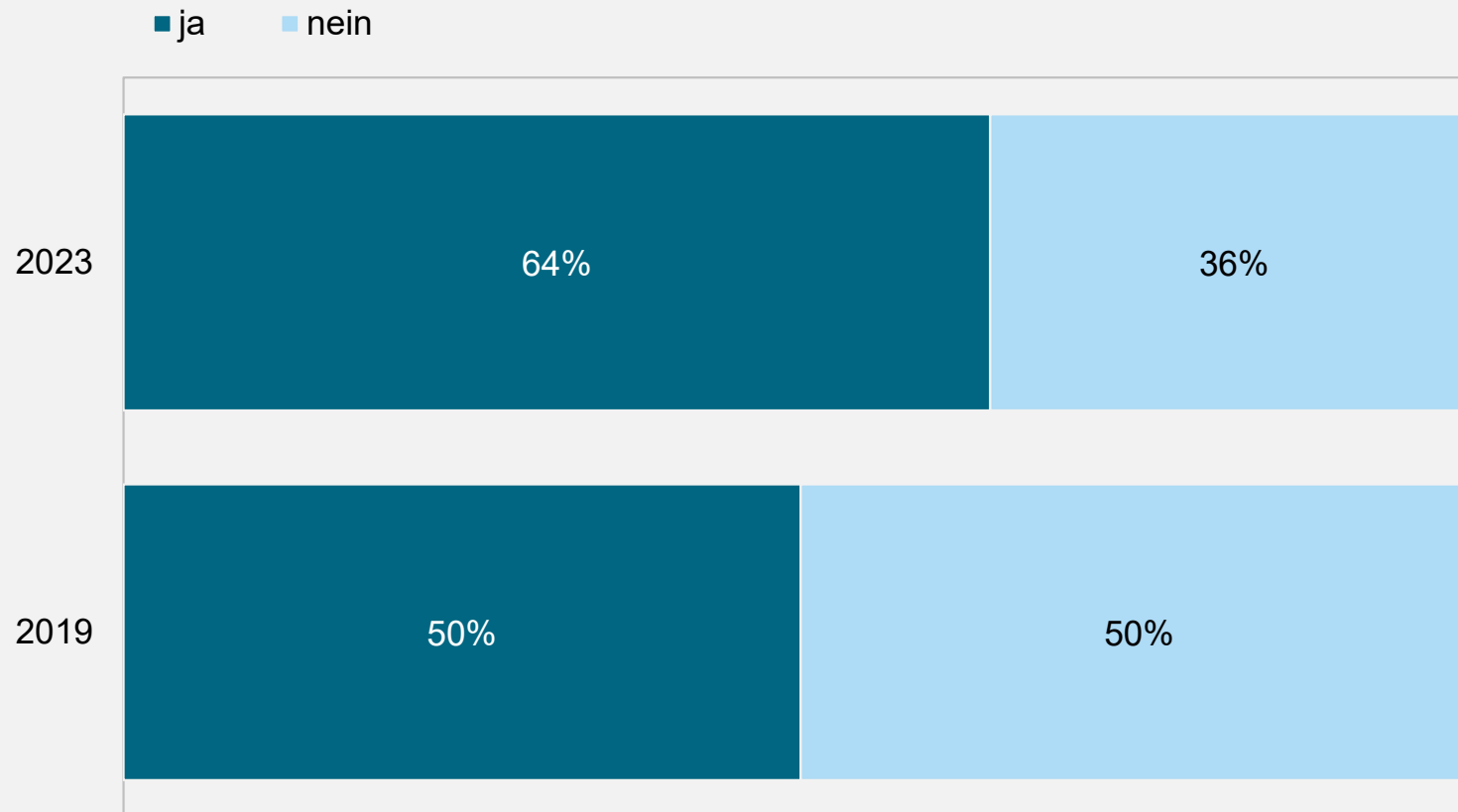
ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN BEWERBER:INNEN

Die differenzierte Betrachtung ergibt, dass in großen Büros häufiger Abstriche bei den Anforderungen an die zukünftigen Mitarbeiter:innen gemacht werden. Dies ist vermutlich schlicht auf die größere Zahl der offenen Stellen in großen Büros zurückzuführen.

Zudem geben Landschaftsarchitekt:innen deutlich häufiger als Büroinhaber:innen anderer Fachrichtungen an, Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingegangen zu sein.

Abstriche wurden vor allem bezogen auf die Berufserfahrung der Bewerber:innen gemacht (47%). 29% der Inhaber:innen, die 2022 offene Stellen besetzen konnten, haben Kompromisse bei der fachlichen Kompetenz der neuen Mitarbeiter:innen gemacht, 27% bei deren Deutschkenntnissen.

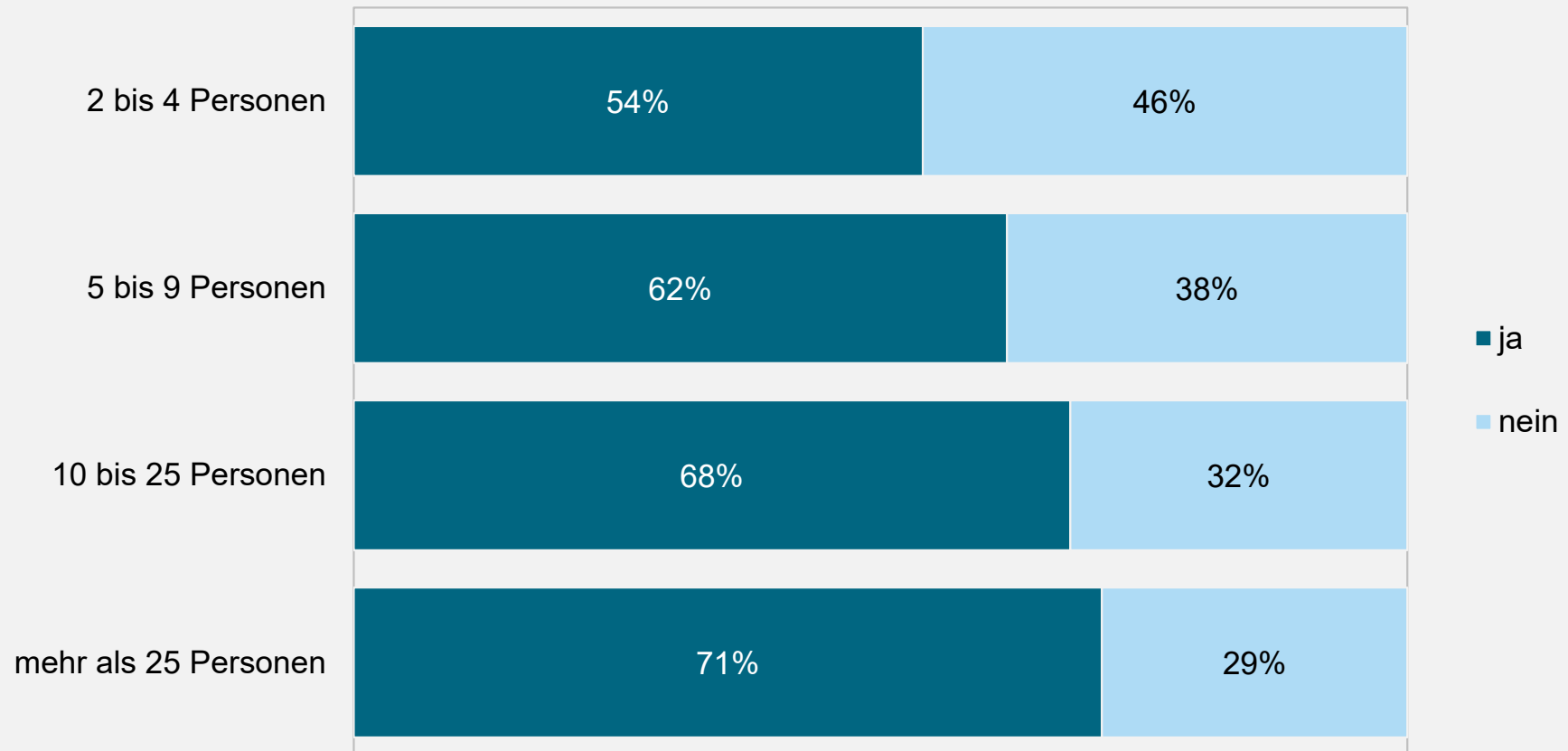
HABEN SIE ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER:INNEN GEMACHT, UM STELLE(N) ZU BESETZEN?



Basis: nur Selbstständige, die offene Stellen besetzen konnten /
Kein Vergleich der Art der gemachten Abstriche möglich, da diese 2019 ungestützt und 2023 gestützt abgefragt wurden.

HABEN SIE ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER:INNEN GEMACHT, UM STELLE(N) ZU BESETZEN?

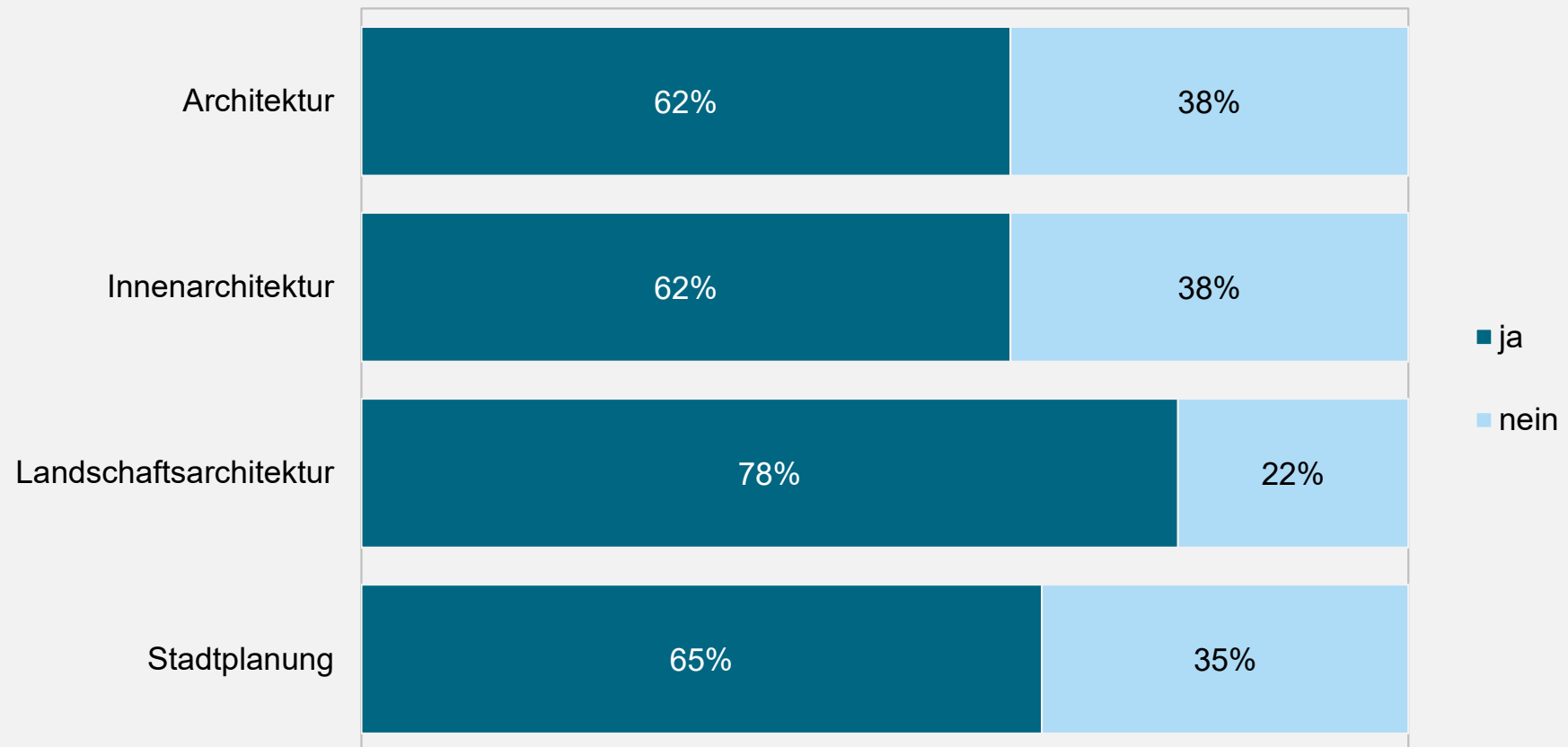
NACH BÜROGRÖÖE



Basis: nur Selbstständige, die offene Stellen besetzen konnten / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

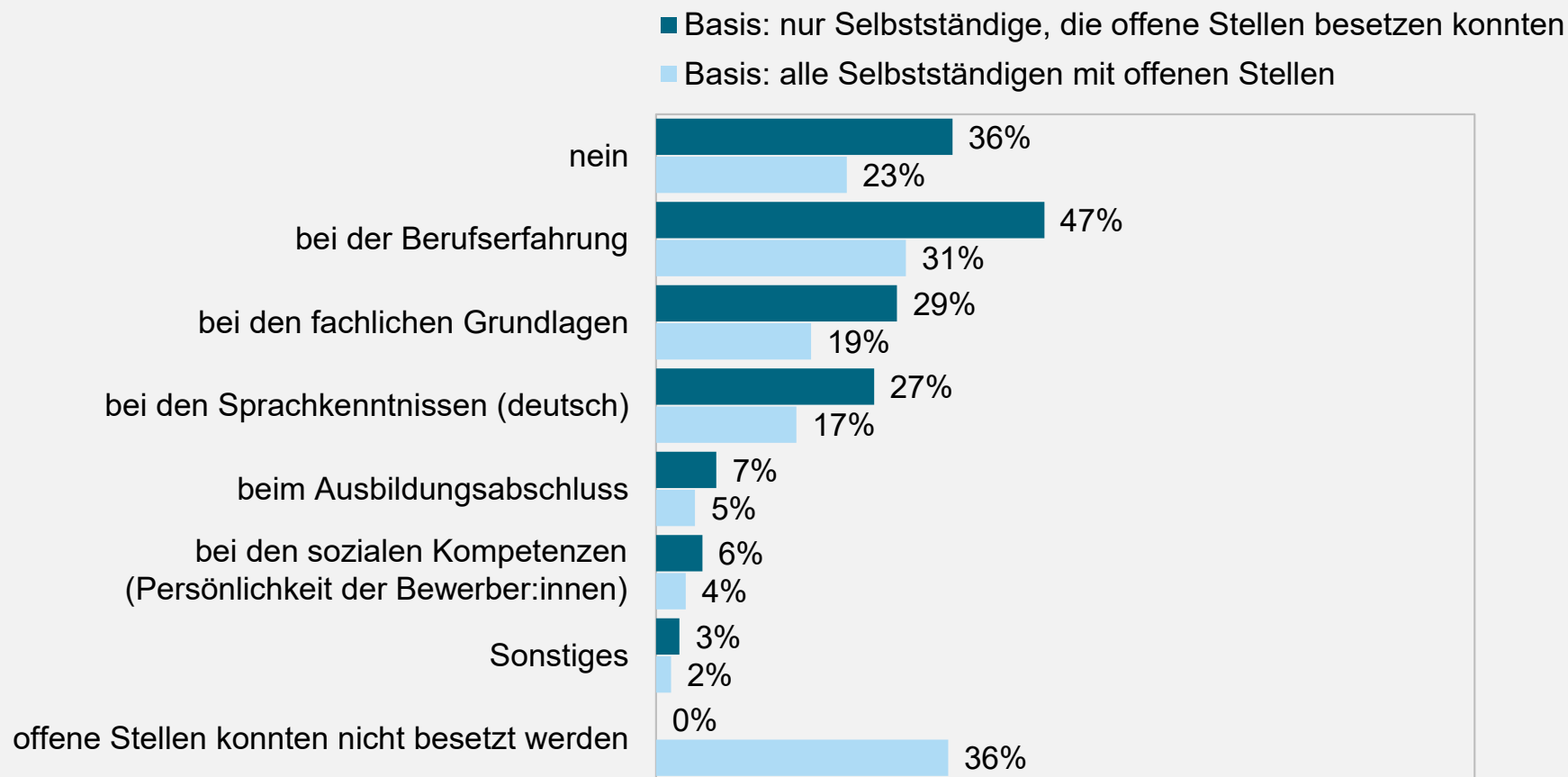
HABEN SIE ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER:INNEN GEMACHT, UM STELLE(N) ZU BESETZEN?

NACH FACHRICHTUNG



Basis: nur Selbstständige, die offene Stellen besetzen konnten / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

HABEN SIE ABSTRICHE BEI DEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER:INNEN GEMACHT, UM STELLE(N) ZU BESETZEN?



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

ZENTRALE ERGEBNISSE

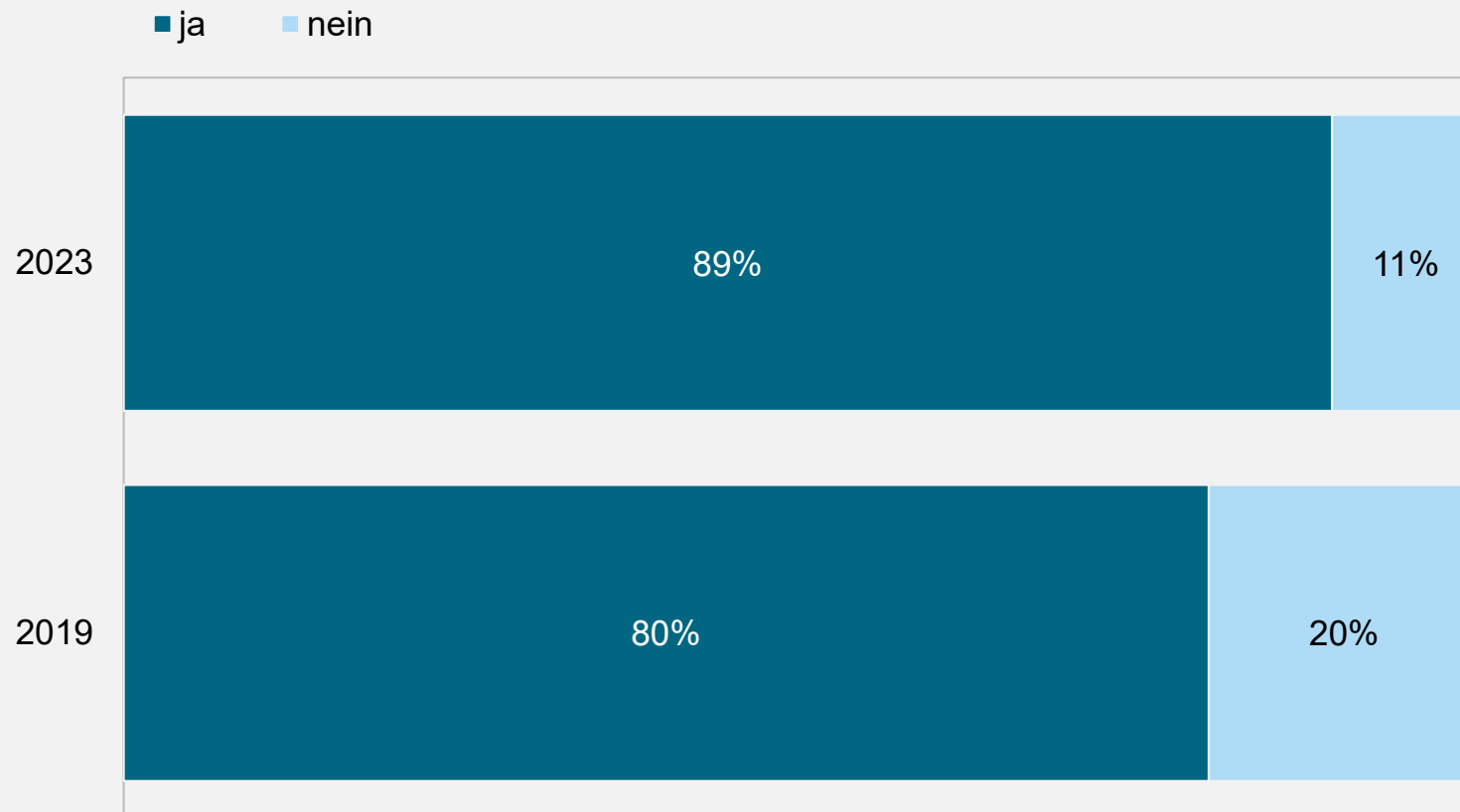
MAßNAHMEN ZUM AUSGLEICH DER DEFIZITE

Konnten offene Stellen nur mit Abstrichen bei den Anforderungen an die Bewerber:innen besetzt werden, wurden deutlich überwiegend Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite auszugleichen (89%).

Dieser Anteil liegt über dem Vergleichsanteil aus der 2019er Befragung (80%). Auch dies deutet darauf hin, dass Büroinhaber:innen sich in den letzten Jahren an die angespannte Arbeitsmarktsituation angepasst haben. Abstriche werden häufiger akzeptiert und ein Ausgleich der Defizite durch das Büro übernommen.

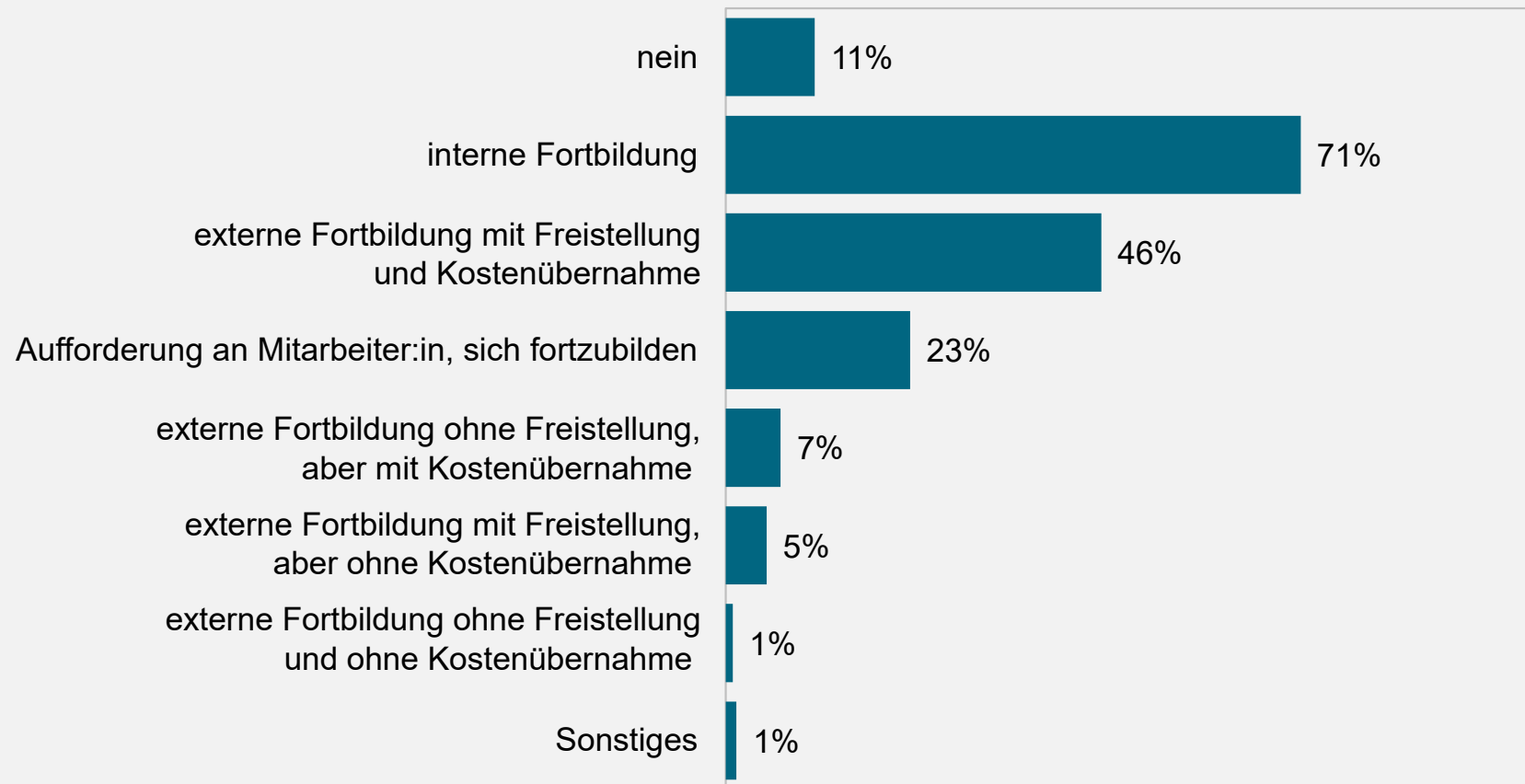
Dieser Ausgleich erfolgt vor allem innerhalb des Büros (71%) und/oder über externe Fortbildungen mit Freistellung und Kostenübernahme (46%). Fortbildungen, bei denen die Arbeitnehmer:innen Urlaub nehmen und/oder die Kosten selber tragen müssen, sind eher unüblich (13%). Ein knappes Viertel der Büroinhaber:innen, die bei der Stellenbesetzung Abstriche machen mussten, fordert die neuen Mitarbeiter:innen auf, sich fortzubilden.

HABEN SIE MAßNAHMEN EINGELEITET, UM DIESE FACHLICHEN DEFIZITE ABZUSTELLEN?



Basis: nur Selbstständige, die Abstriche bei der Besetzung offener Stellen machen mussten

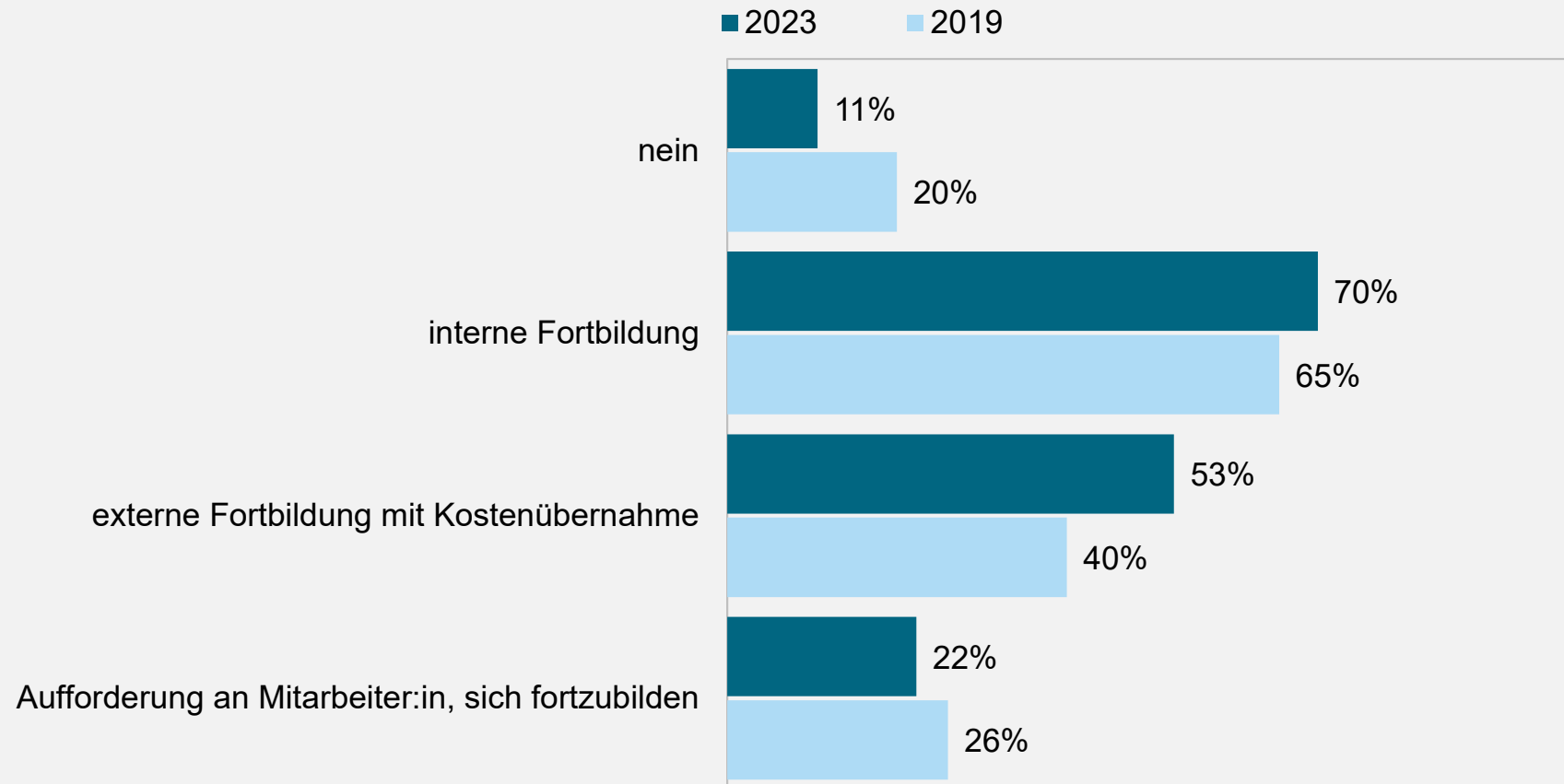
HABEN SIE MAßNAHMEN EINGELEITET, UM DIESE FACHLICHEN DEFIZITE ABZUSTELLEN?



Basis: nur Selbstständige, die Abstriche bei der Besetzung offener Stellen machen mussten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

HABEN SIE MAßNAHMEN EINGELEITET, UM DIESE FACHLICHEN DEFIZITE ABZUSTELLEN?

ZEITVERGLEICH



Basis: nur Selbstständige, die Abstriche bei der Besetzung offener Stellen machen mussten / 2019 wurden nicht alle 2023 verwendeten Antwortvorgaben angeboten / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

ANREIZE ZUR ANWERBUNG / BINDUNG VON PERSONAL

ZENTRALE ERGEBNISSE

ANREIZE ZUR ANWERBUNG / BINDUNG VON PERSONAL

Die Mehrheit der Büros bietet Anreize zum Zweck der Personalakquise und -bindung (84%).

Mehrheitlich angeboten werden flexible Arbeitszeitmodelle (72%) und die Möglichkeit, aus dem Homeoffice / Mobile Office zu arbeiten (59%).

43% garantieren ihren Mitarbeiter:innen berufliche Fortbildung oder die Förderung einer Spezialisierung. 37% setzen monetäre Anreize wie regelmäßige Gehaltserhöhungen oder Erfolgsprämien.

Jeweils rund ein Drittel bietet die Aussicht auf Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Büros bzw. geldwerte Vorteile wie Dienstwagen, Diensthandy oder Jobticket.

Rund ein Fünftel der Büros wirbt mit einer betrieblichen Altersversorgung um neue bzw. den Verbleib bestehender Mitarbeiter:innen.

ZENTRALE ERGEBNISSE

ANREIZE ZUR ANWERBUNG / BINDUNG VON PERSONAL

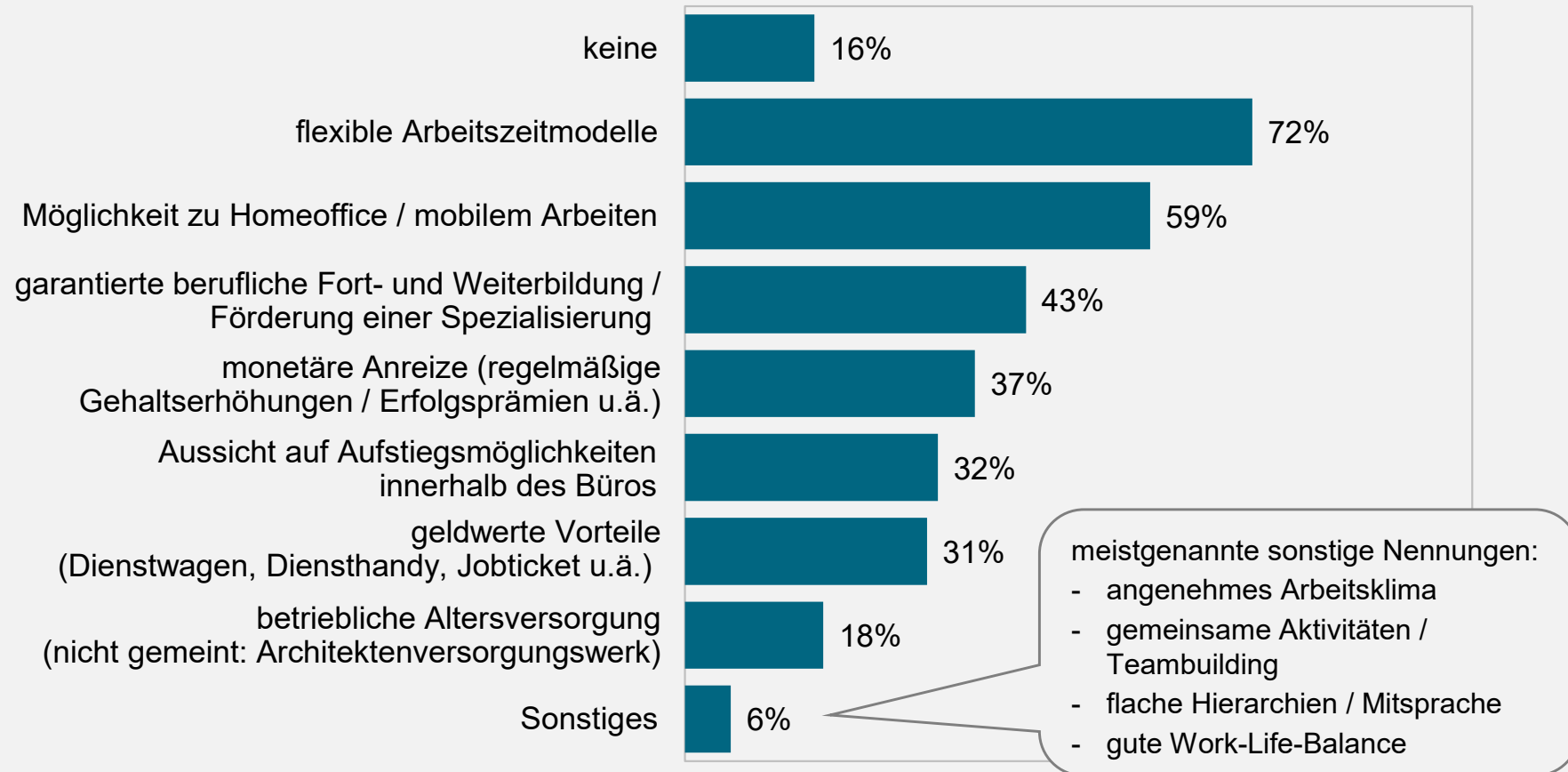
Dabei gilt: Je größer das Büro, desto häufiger werden die verschiedenen Anreize gesetzt.

Kleine Büros mit weniger als 5 Beschäftigten geben mit 31% besonders häufig an, keine besonderen Anreize zu bieten. In allen anderen Bürogrößeklassen sind solche Anreize demgegenüber Standard.

Flexible Arbeitszeitmodelle werden von der großen Mehrheit der Büros ab 5 Beschäftigte angeboten (Anteile zwischen 82% und 91%).

Alle anderen Anreize kommen umso häufiger zum Einsatz, je größer das Büros ist.

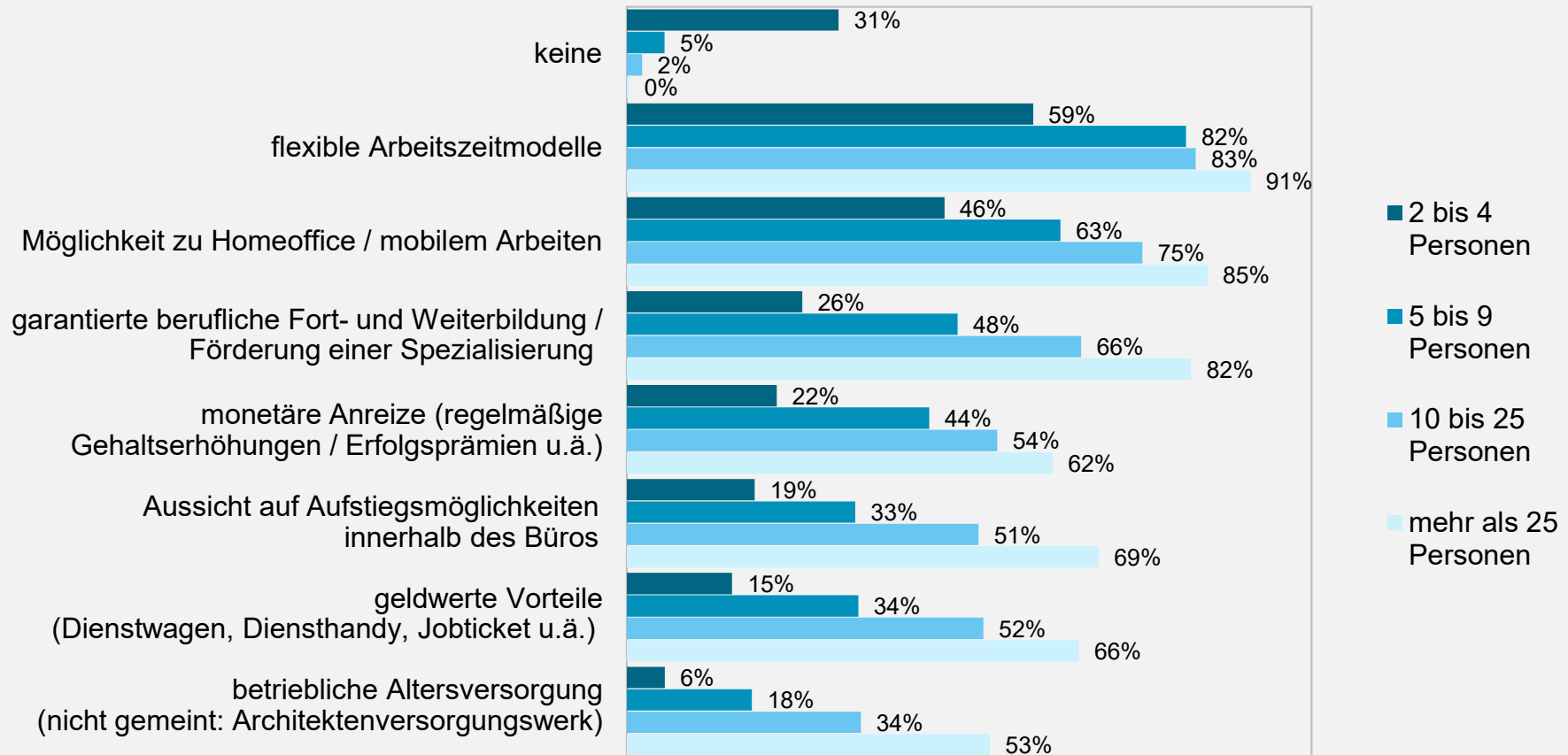
WELCHE BESONDEREN ANREIZE BIETET IHR BÜRO, UM PERSONAL ANZUWERBEN ODER ZU BINDEN?



Basis: nur Selbstständige mit Personal / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

WELCHE BESONDEREN ANREIZE BIETET IHR BÜRO, UM PERSONAL ANZUWERBEN ODER ZU BINDEN?

NACH BÜROGRÖÖE



Basis: nur Selbstständige mit Personal / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$) / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

BESCHÄFTIGUNG VON 6- / 7-SEMESTRIGEN BACHELORABSOLVENT:INNEN

ZENTRALE ERGEBNISSE

BESCHÄFTIGUNG VON 6- / 7-SEMESTRIGEN BACHELORABSOLVENT:INNEN

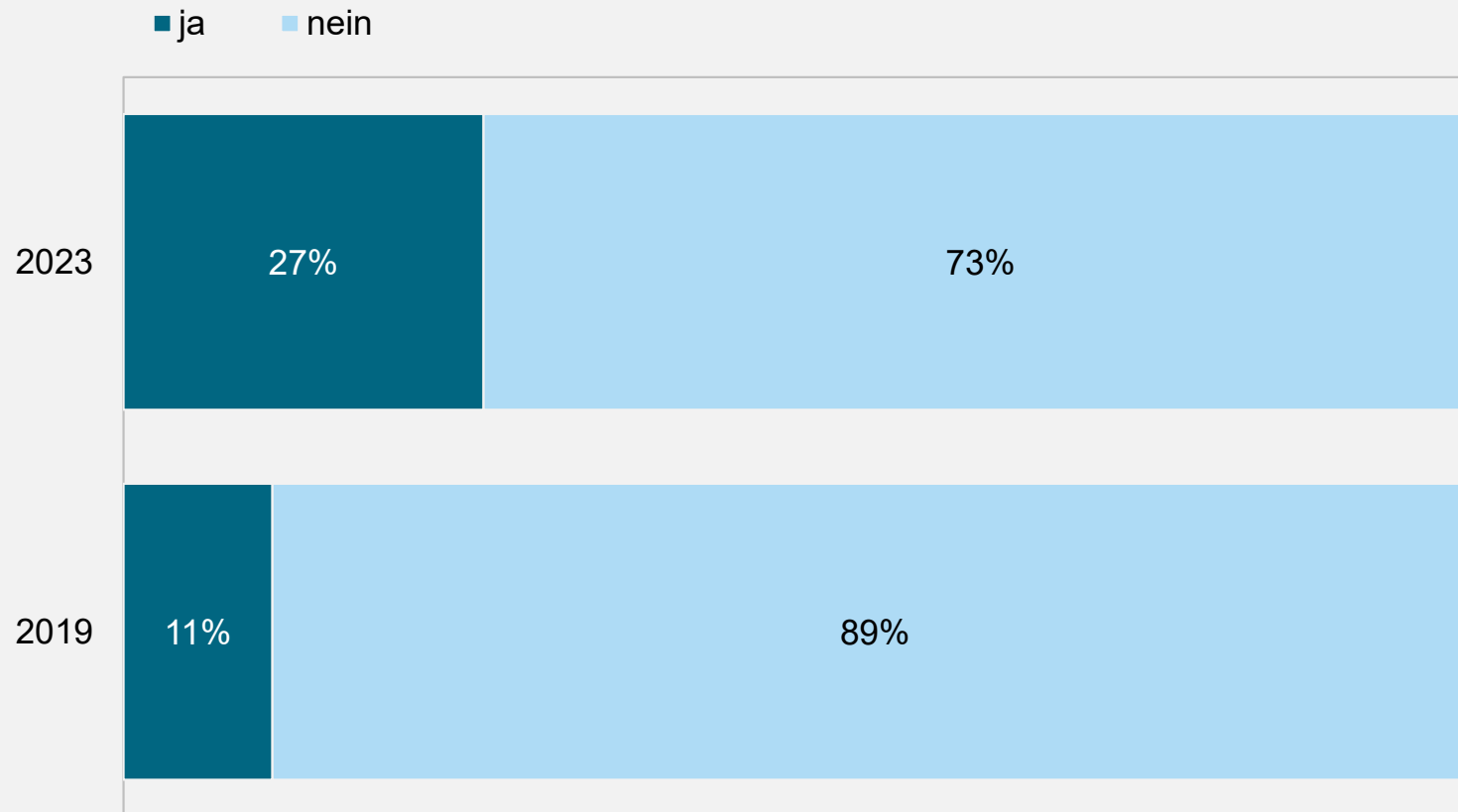
27% der befragten Büroinhaber:innen beschäftigen Berufseinsteiger:innen mit 6- oder 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau).

Seit 2019 hat sich der Anteil der Büros, die 6- / 7-semesterige Bachelorabsolvent:innen beschäftigen, mehr als verdoppelt. Vor vier Jahren lag er noch bei 11%.

Nicht nur der Anteil der Büros, die Berufseinsteiger:innen mit 6- oder 7-semesterigem Bachelorabschluss beschäftigen, ist gestiegen. In diesen Büros hat zudem die Zahl der dort beschäftigten Berufseinsteiger:innen mit entsprechender Qualifikation zugenommen.

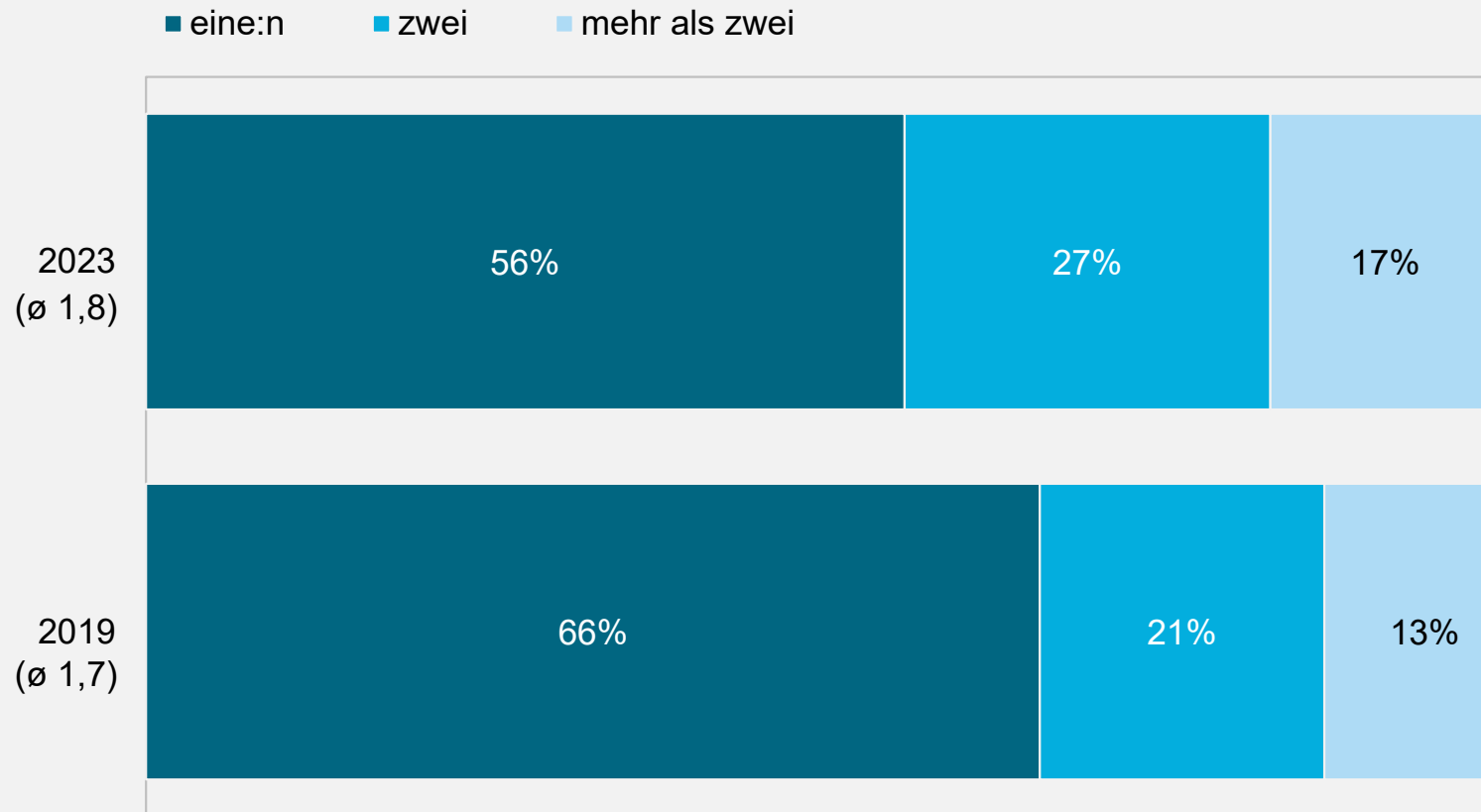
Während 2019 in 34% dieser Büros mehrere Berufseinsteiger:innen mit 6- oder 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigt waren, liegt dieser Anteil jetzt bei 44%.

BESCHÄFTIGEN SIE BERUFSEINSTEIGER:INNEN MIT 6- ODER 7-SEMESTRIGEM BACHELORABSCHLUSS DER FACHRICHTUNG ARCHITEKTUR (HOCHBAU)?



Basis: nur Selbstständige mit Personal

WIE VIELE BERUFSEINSTEIGER:INNEN MIT 6- / 7-SEMESTRIGEM BACHELORABSCHLUSS DER FACHRICHTUNG ARCHITEKTUR (HOCHBAU) BESCHÄFTIGEN SIE?



Basis: nur Selbstständige, die Berufseinsteiger:innen mit 6- / 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigen

ZENTRALE ERGEBNISSE

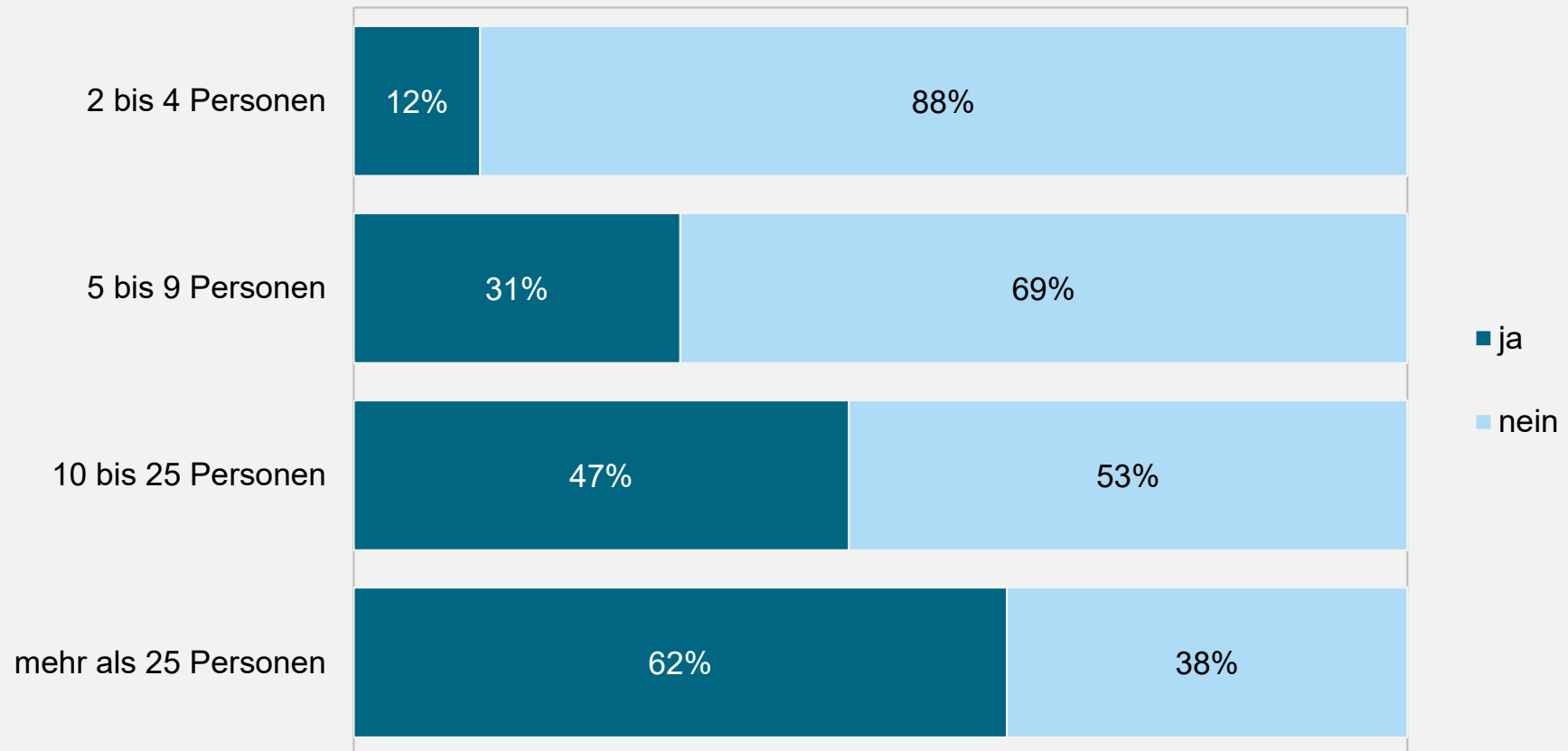
BESCHÄFTIGUNG VON 6- / 7-SEMESTRIGEN BACHELORABSOLVENT:INNEN

Der Anteil der Büros, die 6- oder 7-semesterige Bachelorabsolvent:innen der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigten, steigt mit zunehmender Bürogröße: von 12% in Büros mit weniger als 5 Beschäftigten über 31% und 47% auf 62% in Büros mit mehr als 25 Personen.

Je größer das Büro, desto höher fällt zudem die Zahl der dort beschäftigten Berufseinsteiger:innen mit dem genannten Hochschulabschluss aus. Sie steigt von durchschnittlich 1,3 in Büros mit weniger als 10 Personen auf 3,6 in Büros mit mehr als 25 Beschäftigten.

BESCHÄFTIGEN SIE BERUFSEINSTEIGER:INNEN MIT 6- ODER 7-SEMESTRIGEM BACHELORABSCHLUSS DER FACHRICHTUNG ARCHITEKTUR (HOCHBAU)?

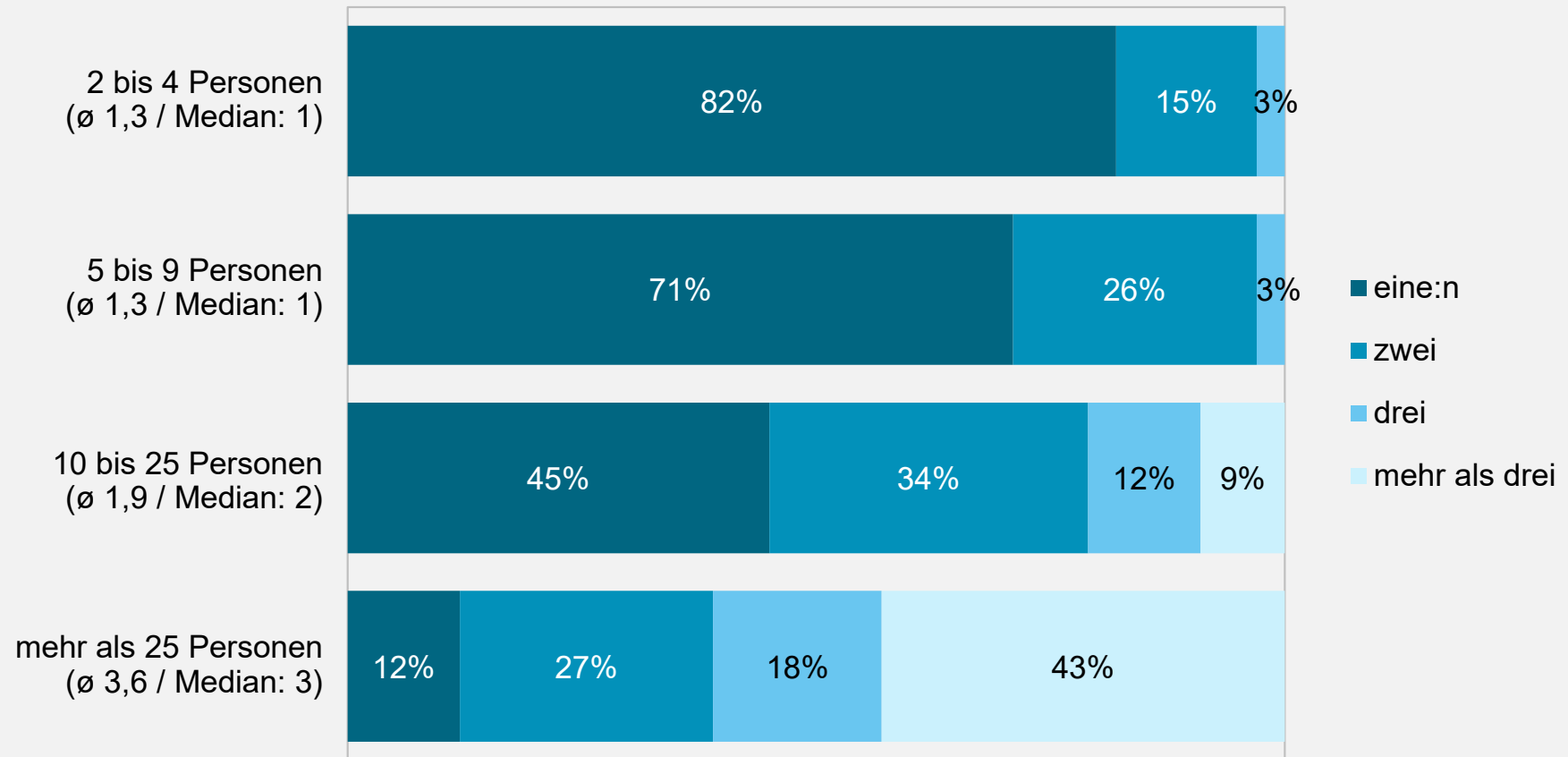
NACH BÜROGRÖÖE



Basis: nur Selbstständige mit Personal / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

WIE VIELE BERUFSEINSTEIGER:INNEN MIT 6- / 7-SEMESTRIGEM BACHELORABSCHLUSS DER FACHRICHTUNG ARCHITEKTUR (HOCHBAU) BESCHÄFTIGEN SIE?

NACH BÜROGRÖÖE



Basis: nur Selbstständige, die Berufseinsteiger:innen mit 6- / 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigen / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

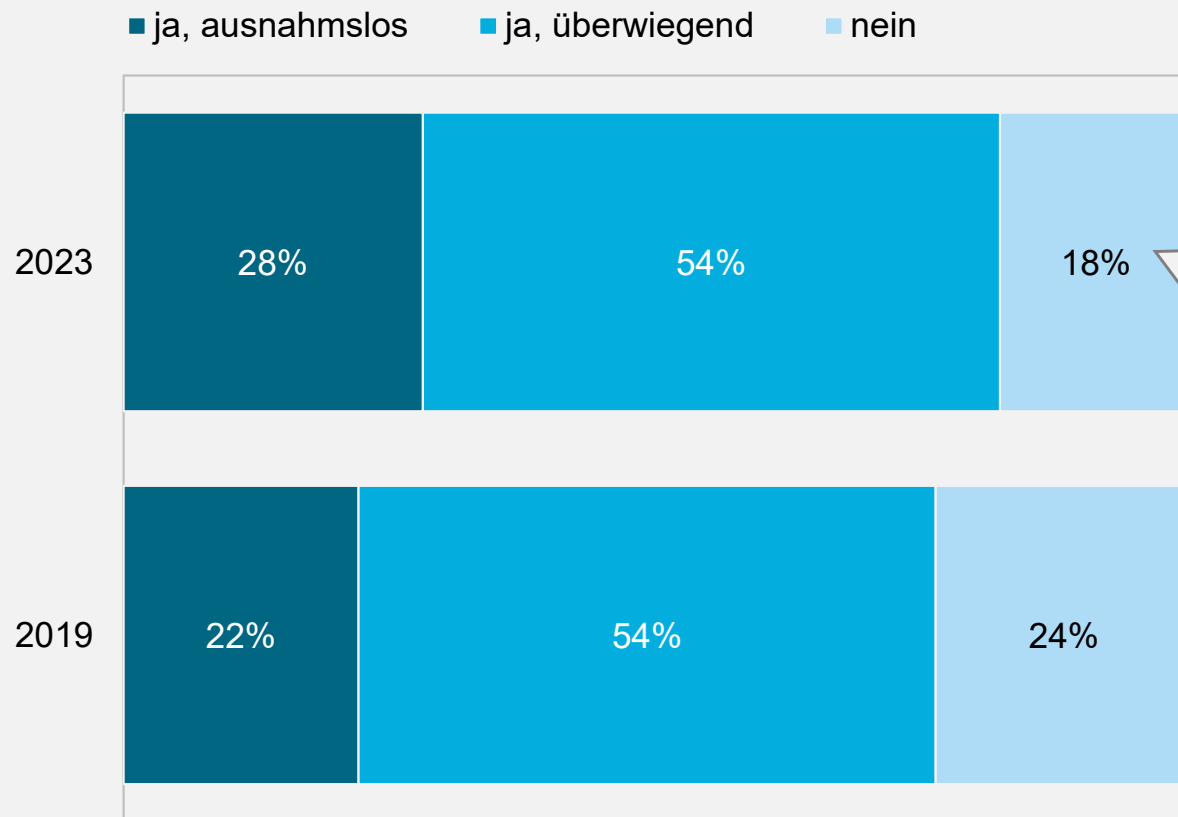
ZENTRALE ERGEBNISSE

BESCHÄFTIGUNG VON 6- / 7-SEMESTRIGEN BACHELORABSOLVENT:INNEN

In der Mehrheit der Büros, die 6- oder 7-semesterige Bachelorabsolvent:innen der Fachrichtung Architektur (Hochbau) beschäftigen, werden diese zumindest überwiegend für die gleichen Tätigkeiten eingesetzt wie Mitarbeiter:innen mit Master- oder Diplomabschluss (82%).

Dieser Anteil ist seit 2016 um sechs Prozentpunkte gestiegen (damals: 76%).

WERDEN DIE BERUFSEINSTEIGER:INNEN MIT 6- / 7-SEMESTRIGEM BACHELORABSCHLUSS FÜR DIE GLEICHEN TÄTIGKEITEN EINGESETZT WIE IHRE KOLLEG:INNEN MIT MASTER- / DIPLOMABSCHLUSS?



Begründung:

- fehlende Fachkenntnis
- fehlende Berufserfahrung
- (*seltener genannt*) nur vorübergehende Beschäftigung zwischen Bachelor- und Masterstudium

Basis: nur Selbstständige, die Berufseinsteiger:innen mit 6- / 7-semesterigem Bachelorabschluss der Fachrichtung Architektur beschäftigen

BEREITSCHAFT ZUR BETEILIGUNG AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN UND PLANER:INNEN

ZENTRALE ERGEBNISSE

BEREITSCHAFT ZUR BETEILIGUNG AN AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN UND PLANER:INNEN

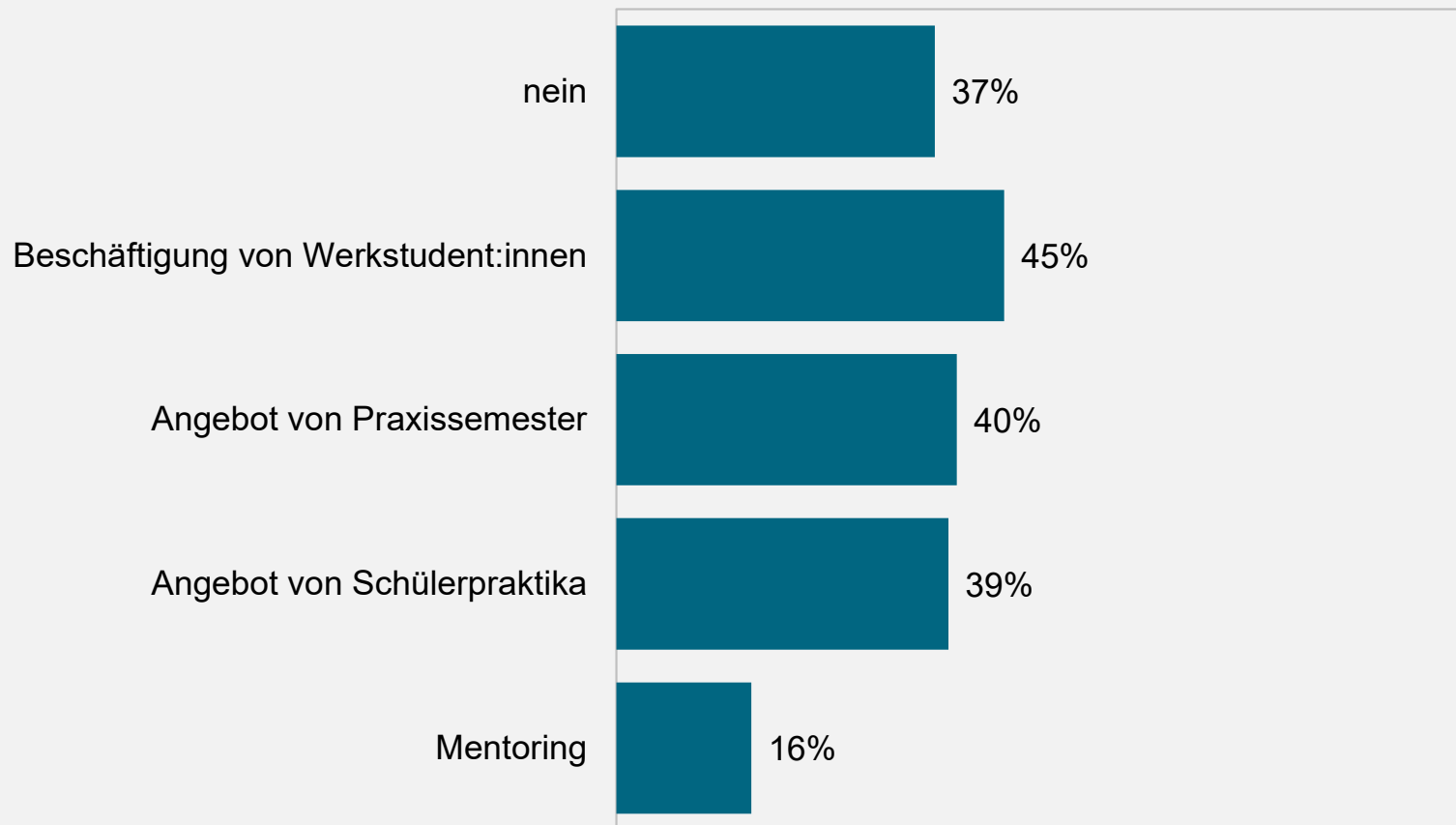
Knapp zwei Drittel der Büroinhaber:innen (63%) wären bereit, sich an der Ausbildung von Architekt:innen und Planer:innen zu beteiligen.

Dieser Anteil fällt umso höher aus, je größer das Büro ist (Anteile zwischen 44% in Ein-Personen-Büros und 99% in Büros mit mehr als 25 Beschäftigten).

45% der Inhaber:innen würde Werkstudent:innen beschäftigen und jeweils rund 40% sind bereit, Praxissemester bzw. Schülerpraktika anzubieten. Deutlich geringer fällt mit 16% die Bereitschaft aus, als Mentor:in tätig zu werden.

Ein Engagement wird umso häufiger in Erwägung gezogen, je größer das Büro ist. Darüber hinaus zeigen Landschaftsarchitekt:innen und Stadtplaner:innen eine größere Bereitschaft zu solchen Angeboten als Architekt:innen und Innenarchitekt:innen. Mit anderen Worten: Dort, wo der Personalmangel aktuell am größten ist, besteht auch die größte Bereit-schaft, sich an der Ausbildung von Nachwuchs zu beteiligen.

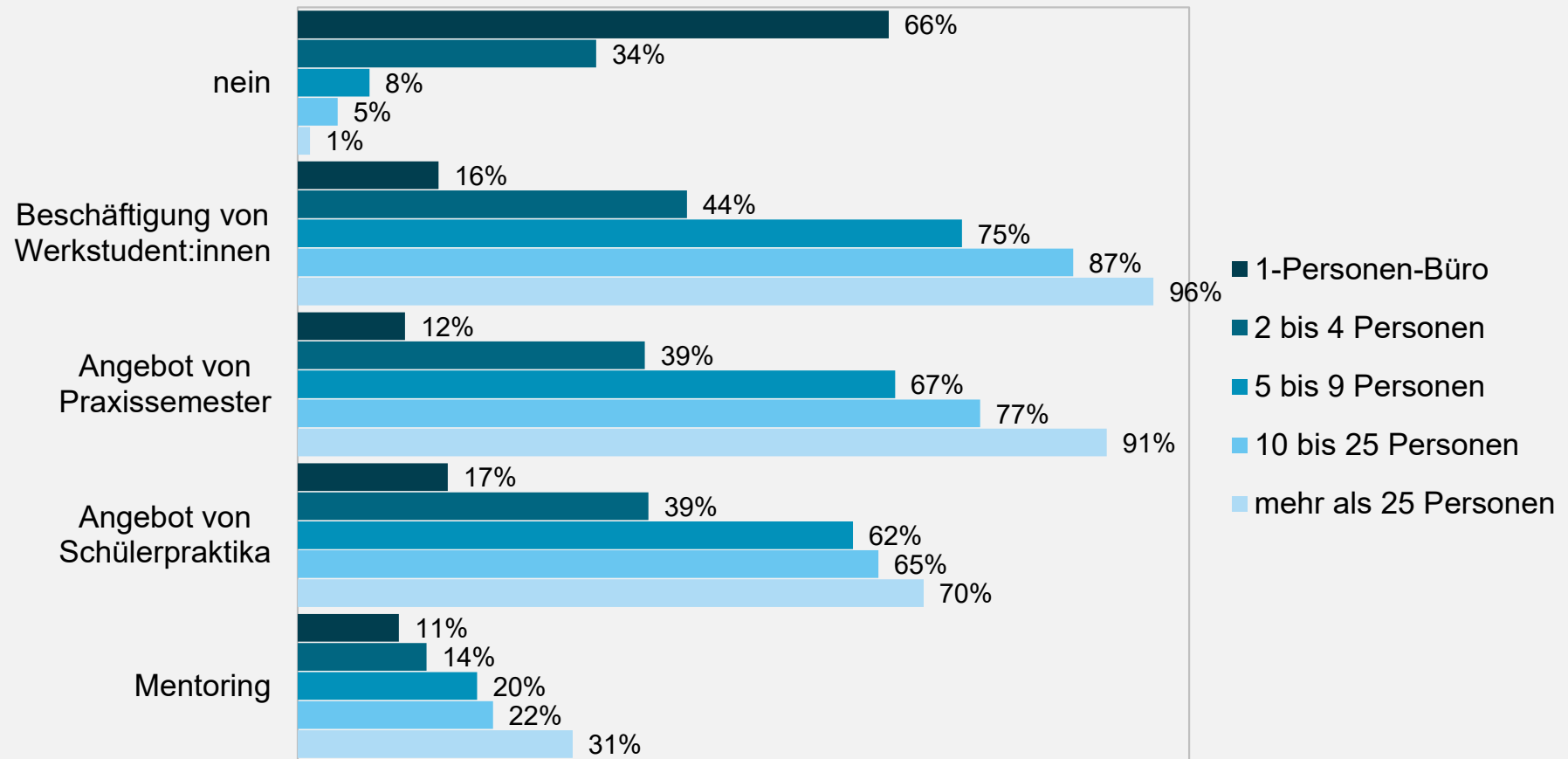
WÄREN SIE BEREIT, SICH MIT IHREM BÜRO AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN / PLANER:INNEN ZU BETEILIGEN?



Basis: alle Selbstständigen / Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

WÄREN SIE BEREIT, SICH MIT IHREM BÜRO AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN / PLANER:INNEN ZU BETEILIGEN?

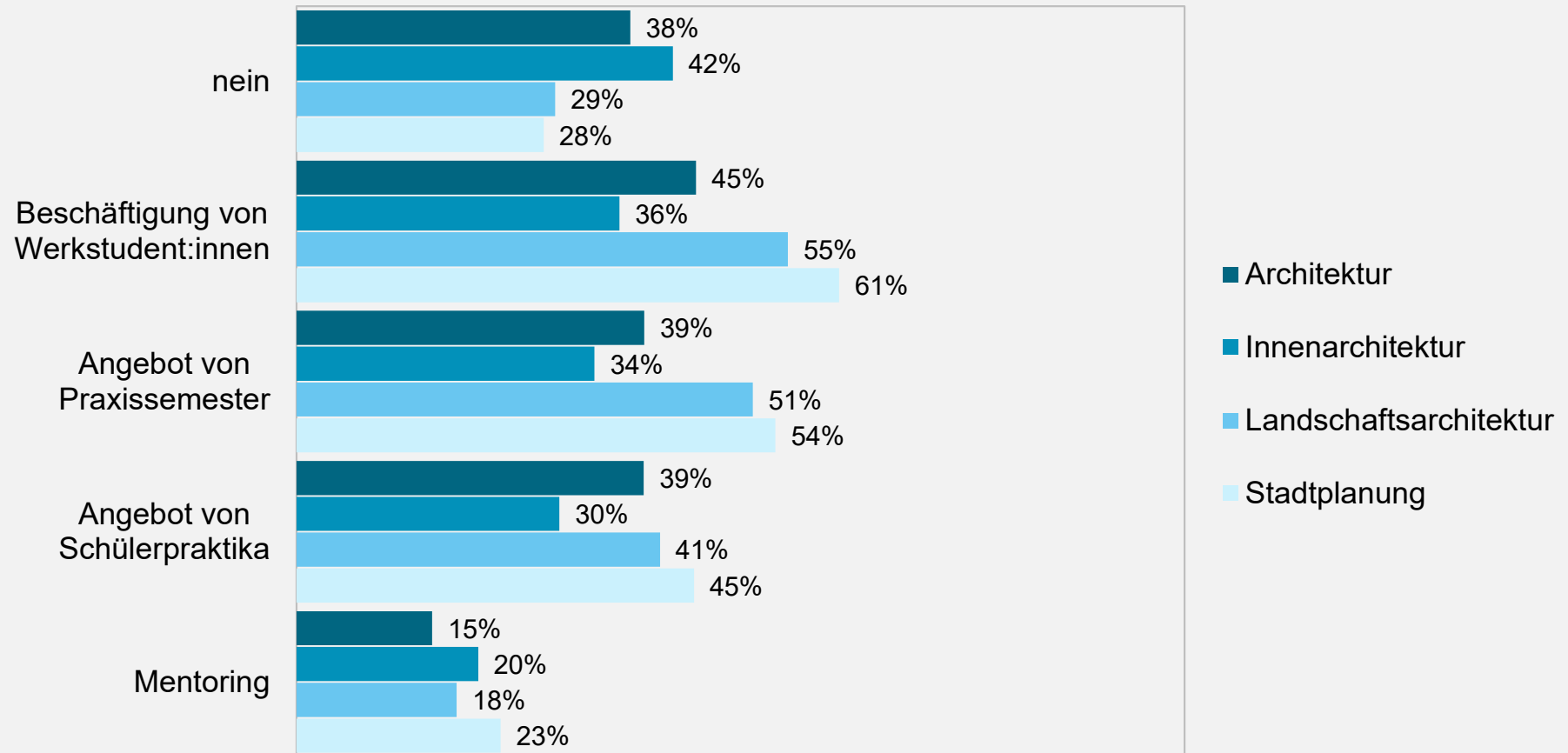
NACH BÜROGRÖÖE



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

WÄREN SIE BEREIT, SICH MIT IHREM BÜRO AN DER AUSBILDUNG VON ARCHITEKT:INNEN / PLANER:INNEN ZU BETEILIGEN?

NACH FACHRICHTUNG



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

ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT BENÖTIGTE SPEZIALISIERUNGEN

ZENTRALE ERGEBNISSE

ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT BENÖTIGTE SPEZIALISIERUNGEN

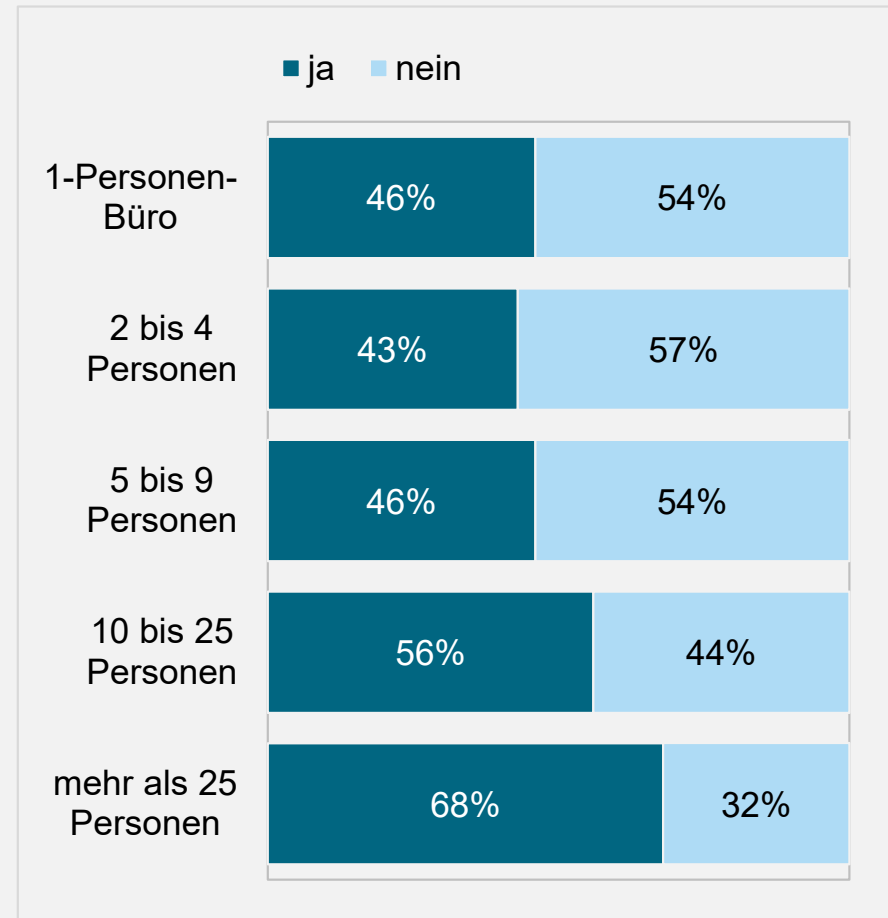
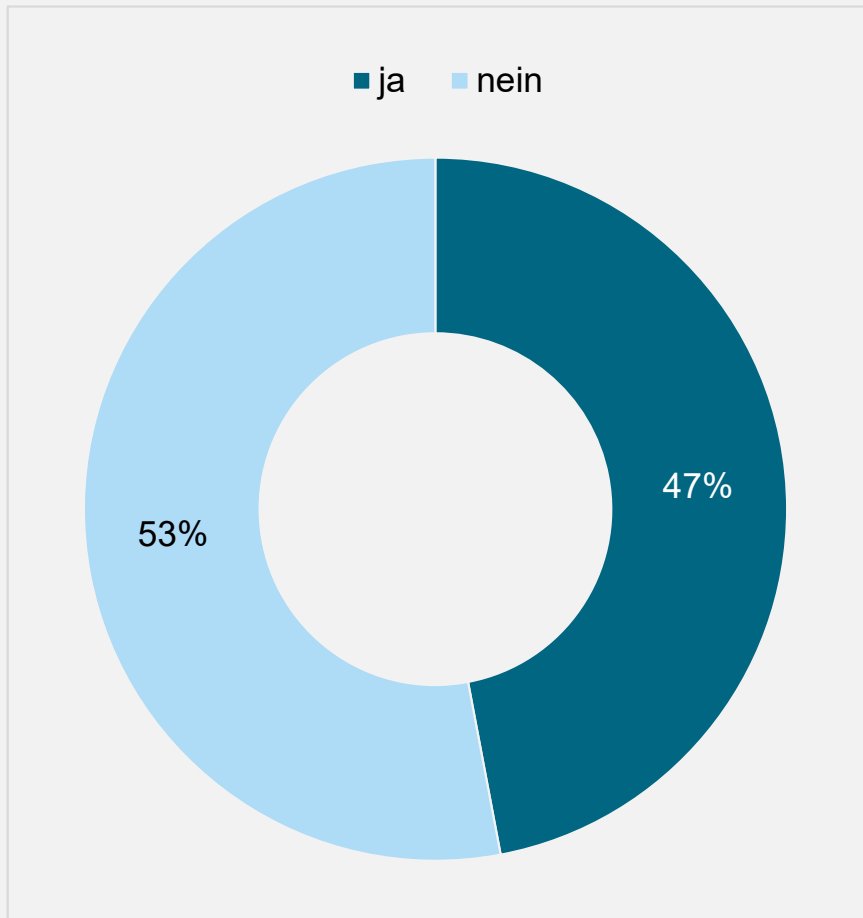
47% der selbstständig tätigen Kammermitglieder sind der Meinung, dass im eigenen Berufsfeld zukünftig verstärkt Fachkräfte mit besonderer Spezialisierung benötigt werden.

Dabei handelt es sich vor allem um Inhaber:innen großer Büros (Büros mit 10 bis 25 Beschäftigten: 56% / mehr als 25 Beschäftigte: 70%).

Die wichtigsten Spezialisierungsfelder der Zukunft sind aus Sicht der Befragten

- Digitalisierung: hierunter fällt das Thema BIM ebenso wie die Chancen / Risiken, die durch den Einsatz künstlicher Intelligenz entstehen
- Nachhaltigkeit: dieses breite Feld umfasst u.a. die Themen nachhaltige Baustoffe und Bauweisen, Ressourcenschutz, Cradle-to-cradle und Klimaanpassung
- Energie: genannt werden hier vor allem die Themen Energieeffizienz, energetische Planung und Sanierung sowie Energieberatung.

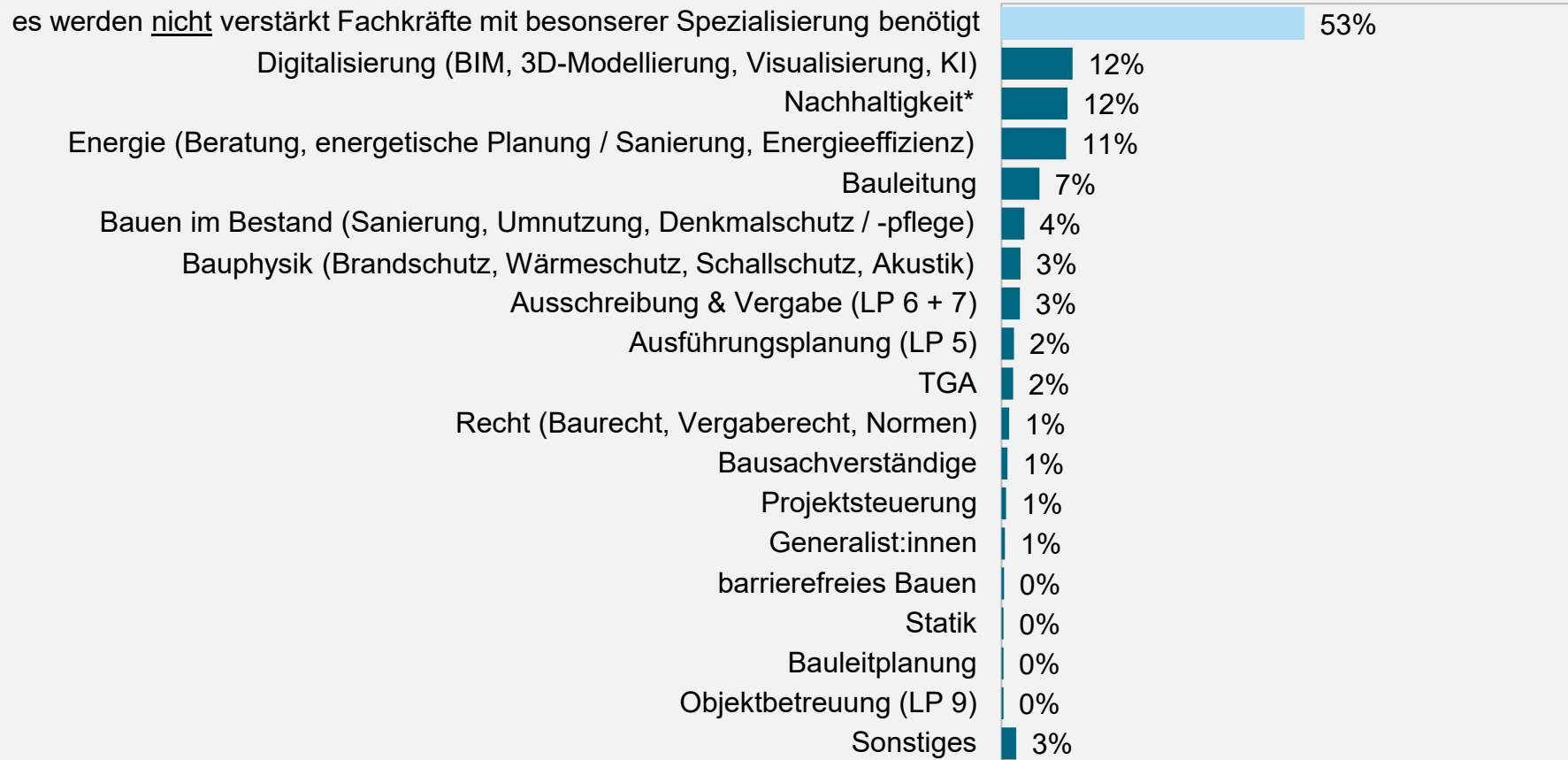
WERDEN IHRER EINSCHÄTZUNG NACH IN IHREM BERUFSFELD ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT FACHKRÄFTE MIT BESONDERER SPEZIALISIERUNG BENÖTIGT?



Basis: selbstständig tätige Kammermitglieder / statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)

WERDEN IHRER EINSCHÄTZUNG NACH IN IHREM BERUFSFELD ZUKÜNFTIG VERSTÄRKT FACHKRÄFTE MIT BESONDERER SPEZIALISIERUNG BENÖTIGT?

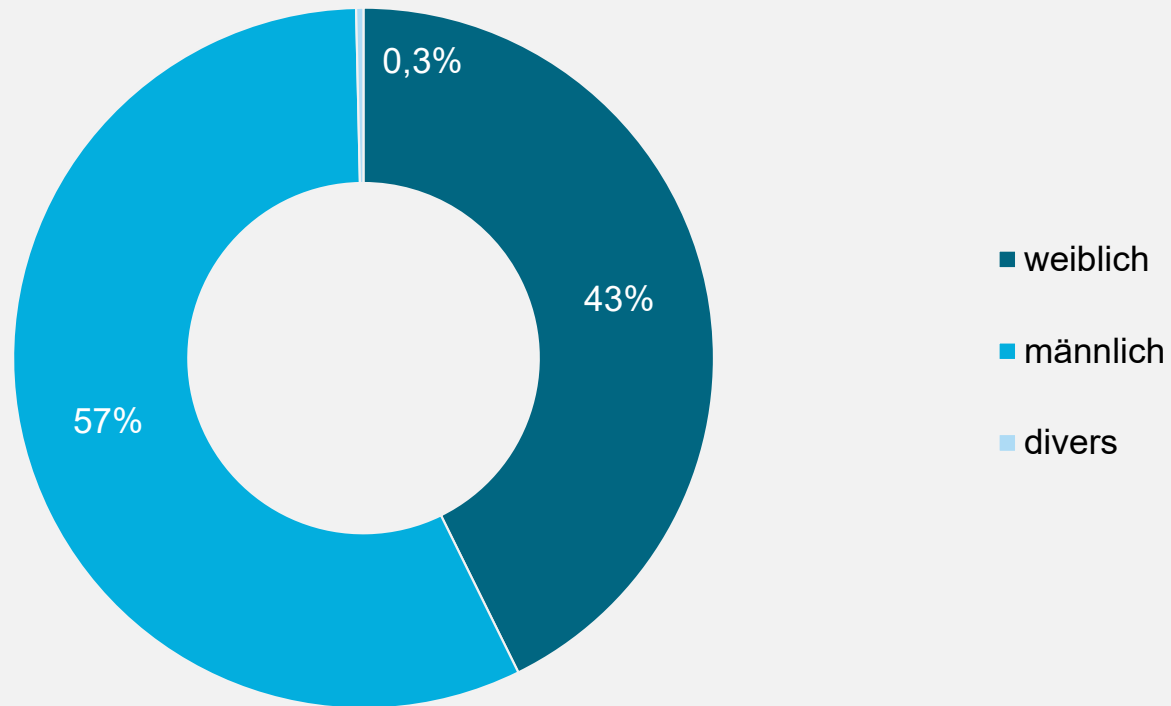
ART DER SPEZIALISIERUNG



Basis: alle Selbstständigen / * nachhaltiges Planen / Bauen / Sanieren, Recycling, Cradle-to-cradle, Ressourcenschutz, Klimaanpassung

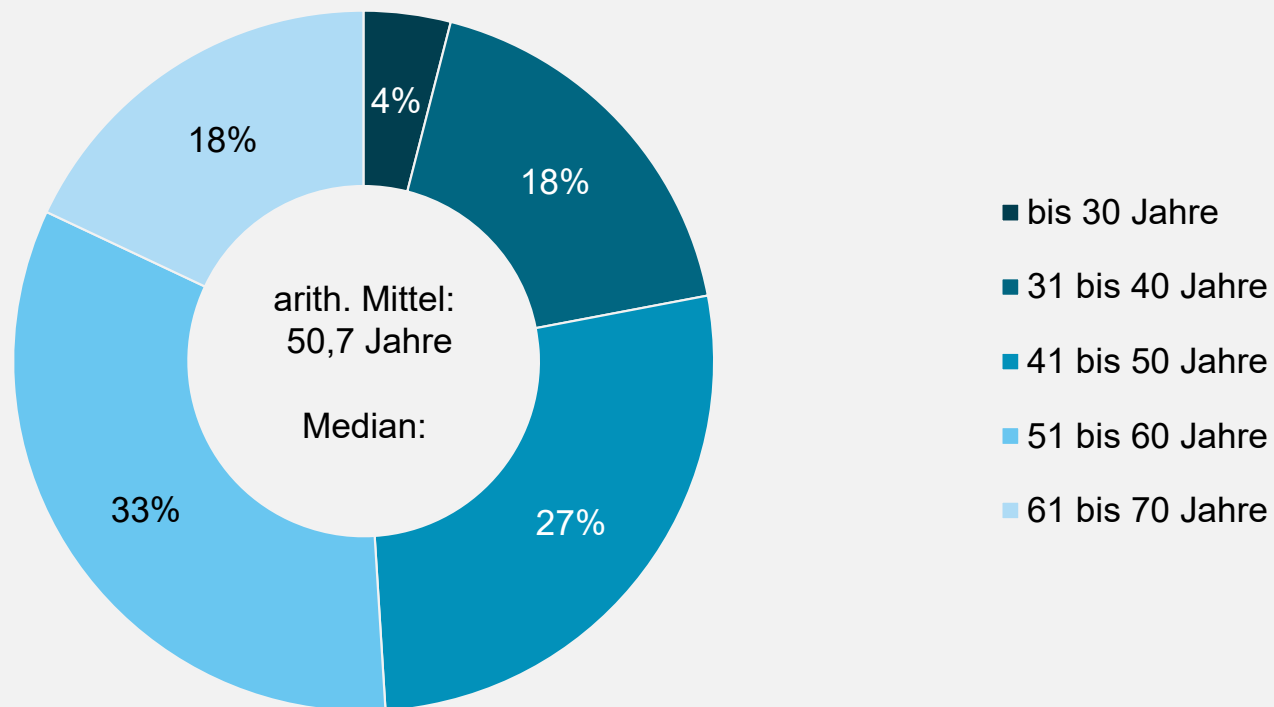
BESCHREIBUNG DER STICHPROBE

GESCHLECHT



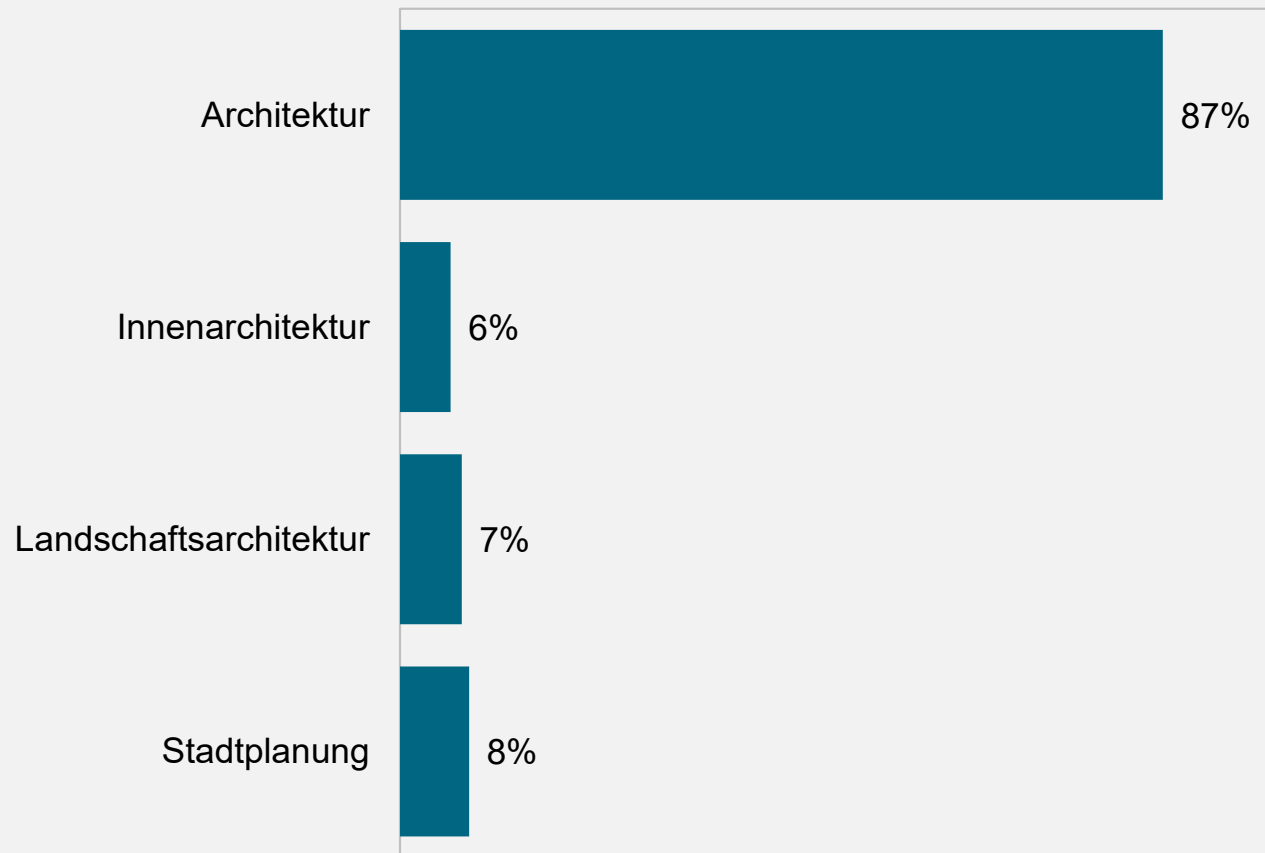
Basis: alle Befragten

ALTER



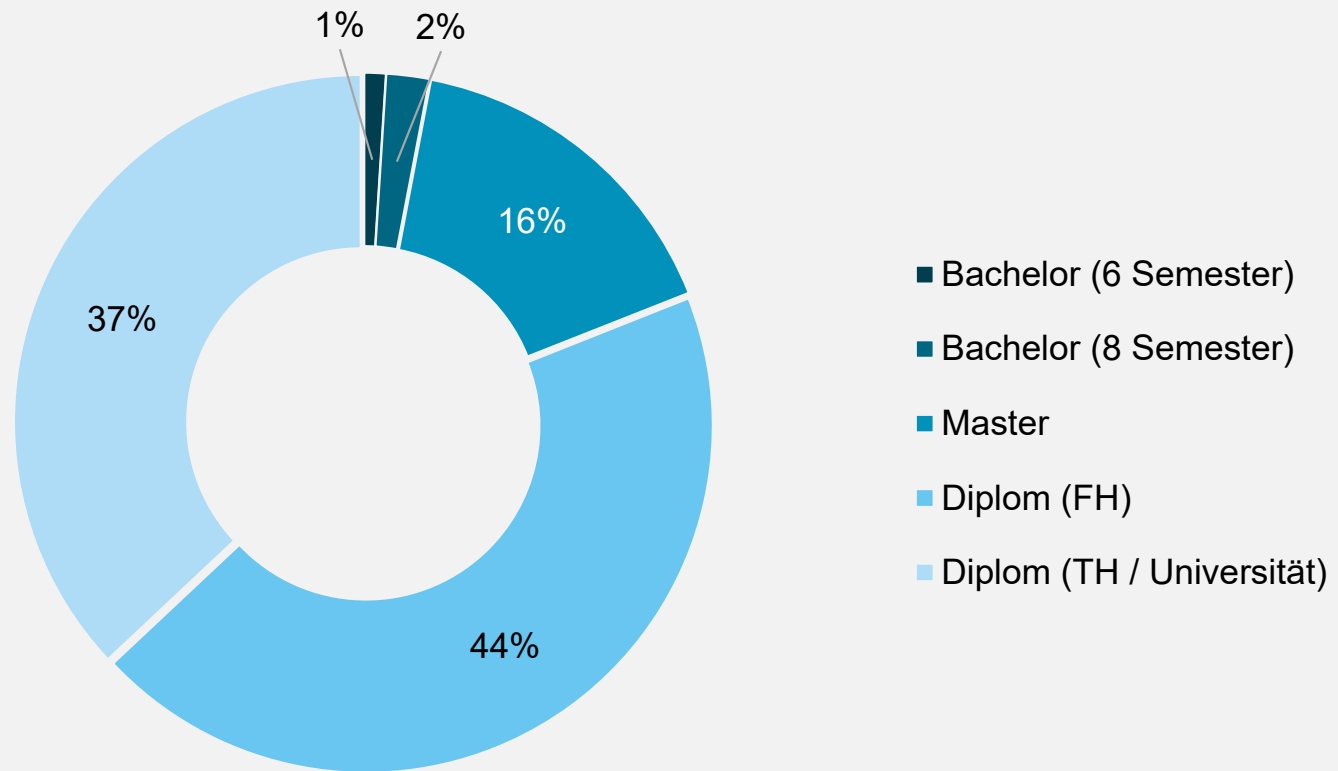
Basis: alle Befragten

FACHRICHTUNG



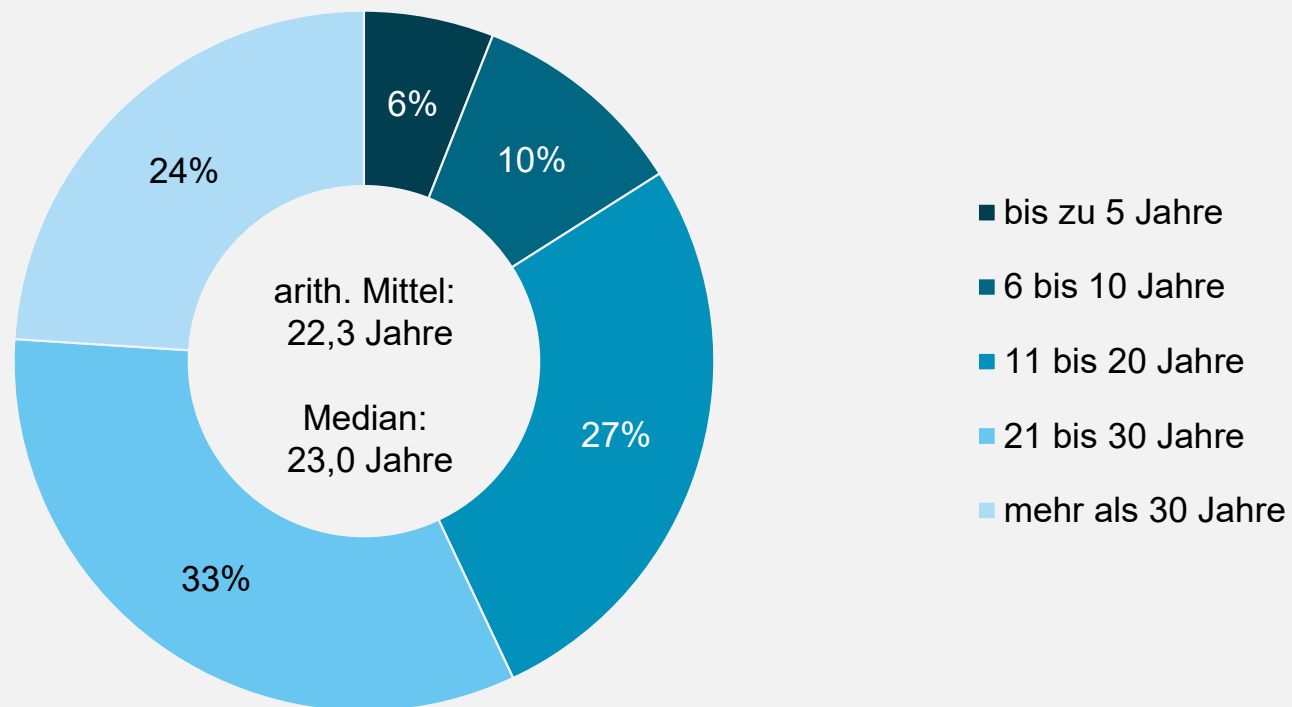
Basis: alle Befragten

HOCHSCHULABSCHLUSS



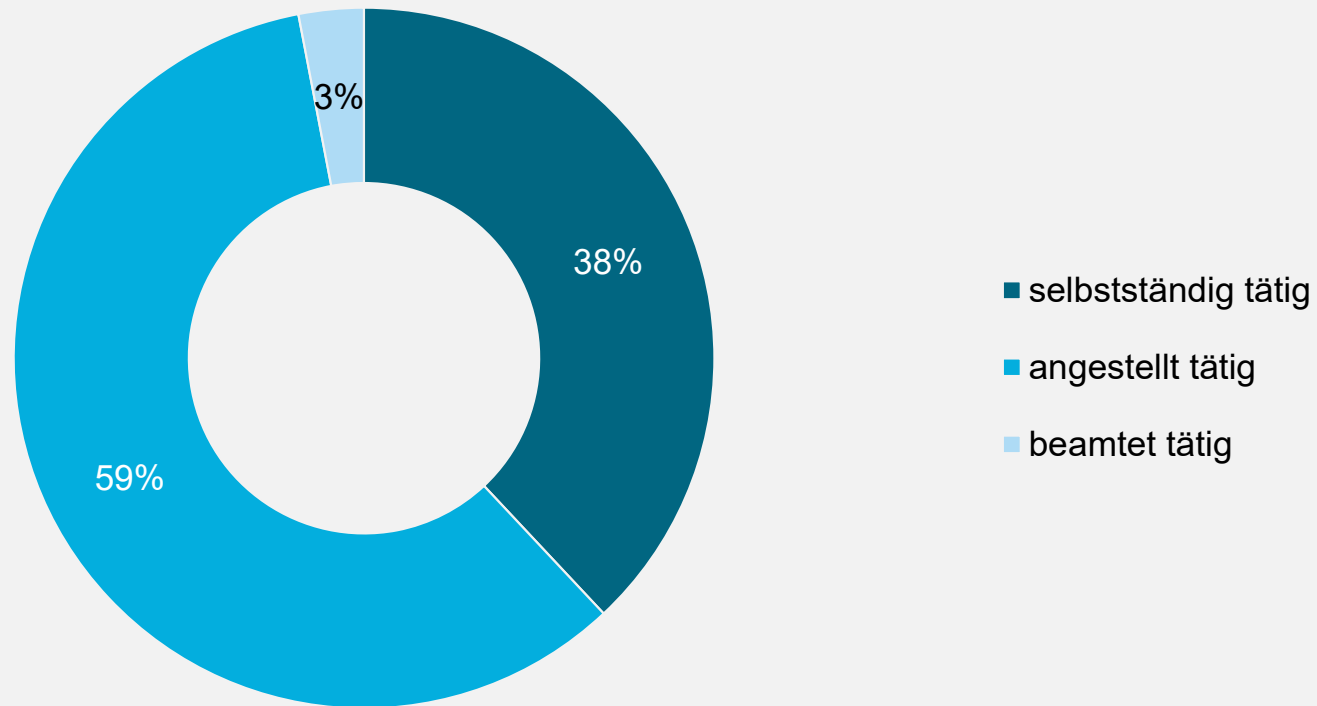
Basis: alle Befragten

DAUER DER BERUFSERFAHRUNG



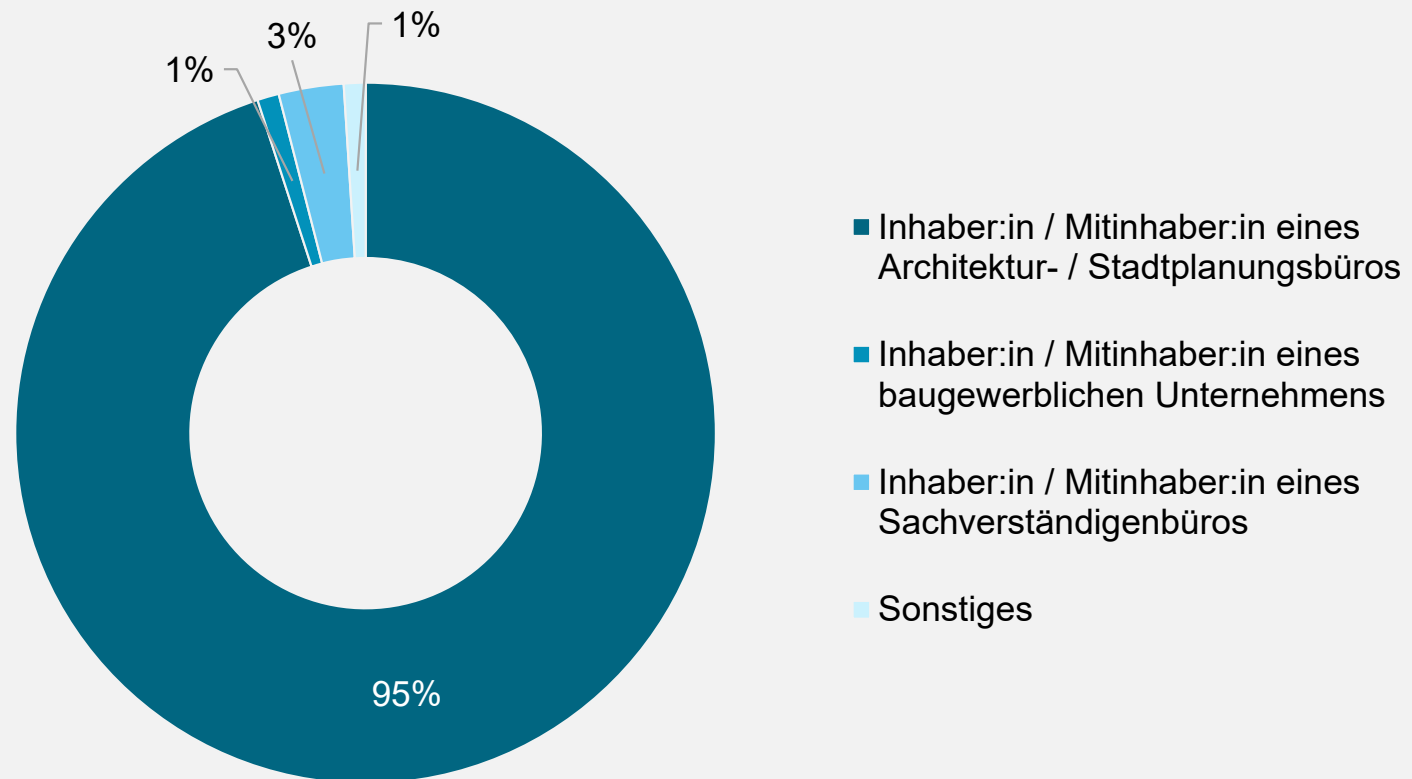
Basis: alle Befragten

ART DER BERUFSAUSÜBUNG



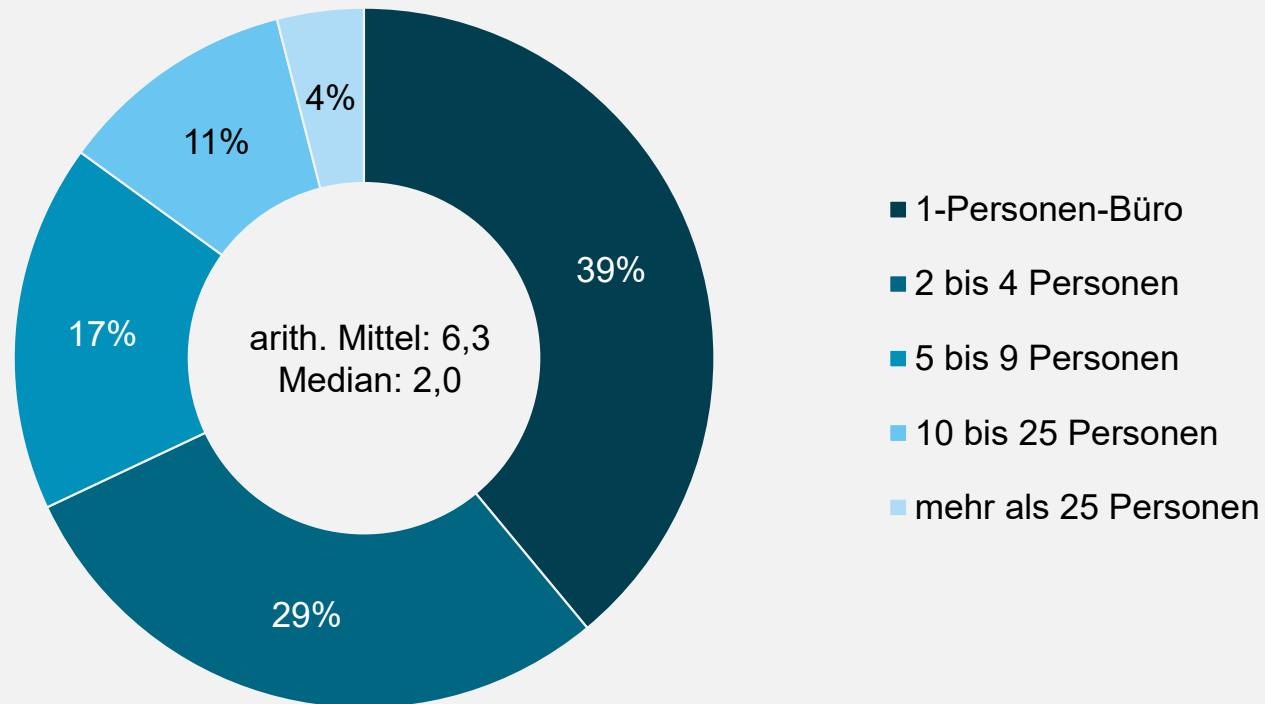
Basis: alle Befragten

ART DES BÜROS / UNTERNEHMENS (NUR SELBSTSTÄNDIGE)



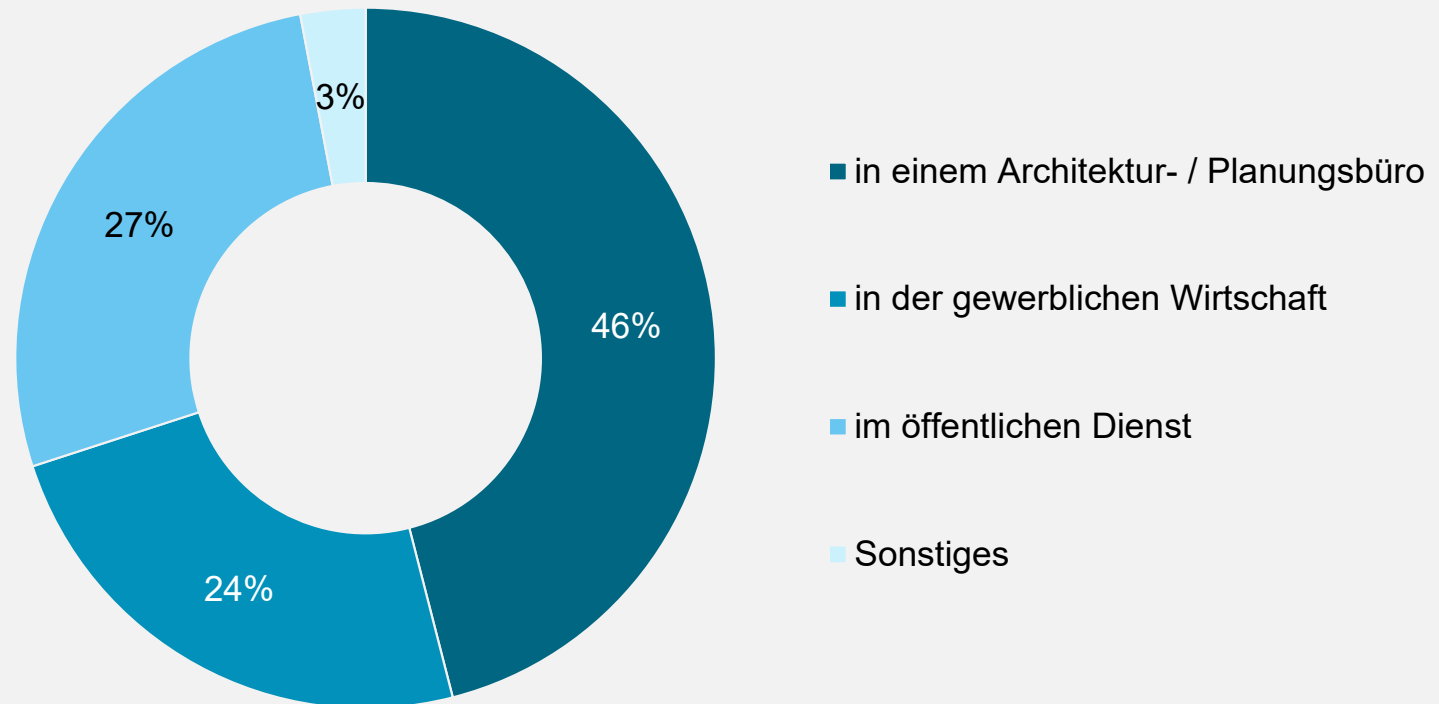
Basis: nur Selbstständige

BÜROGRÖÖE (NUR SELBSTSTÄNDIGE)



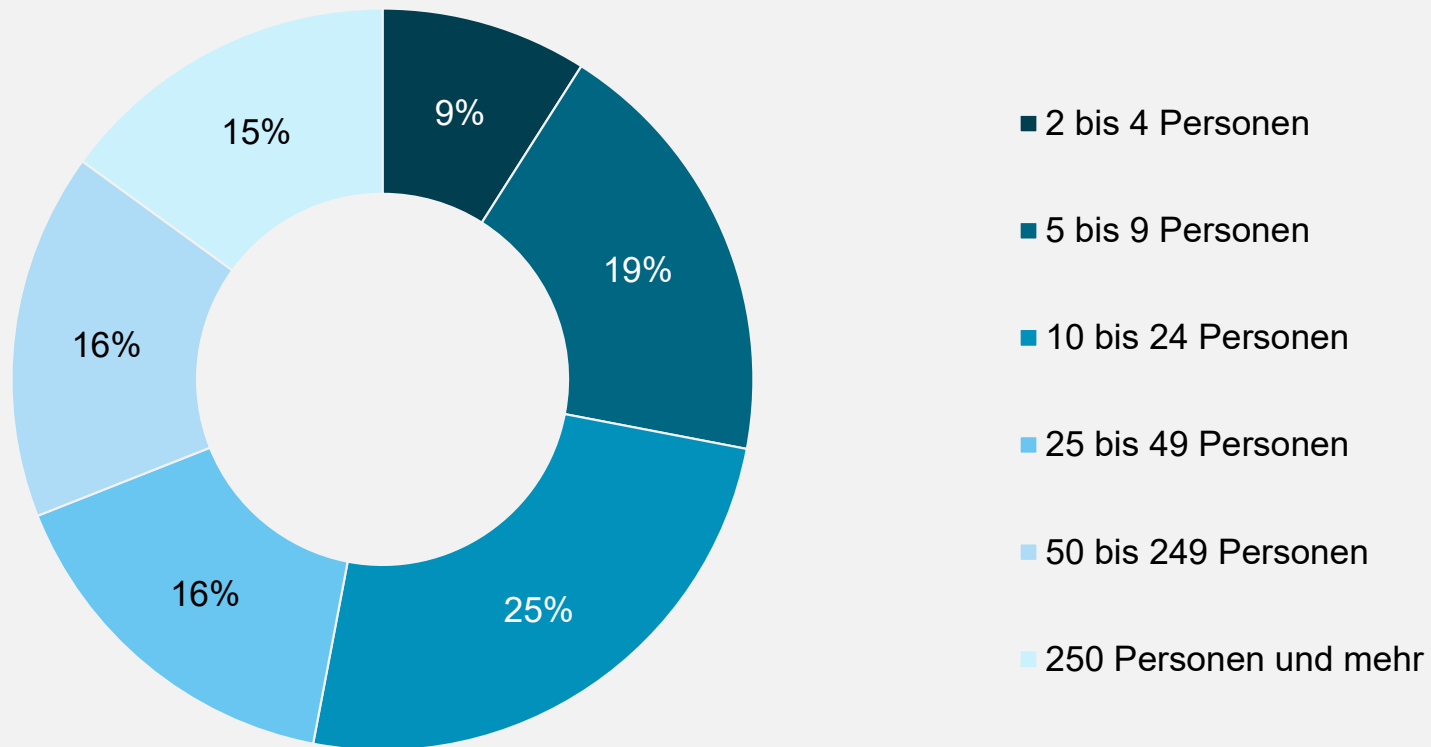
Basis: nur Selbstständige

ART DES ARBEITSGEBERS (NUR ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE)



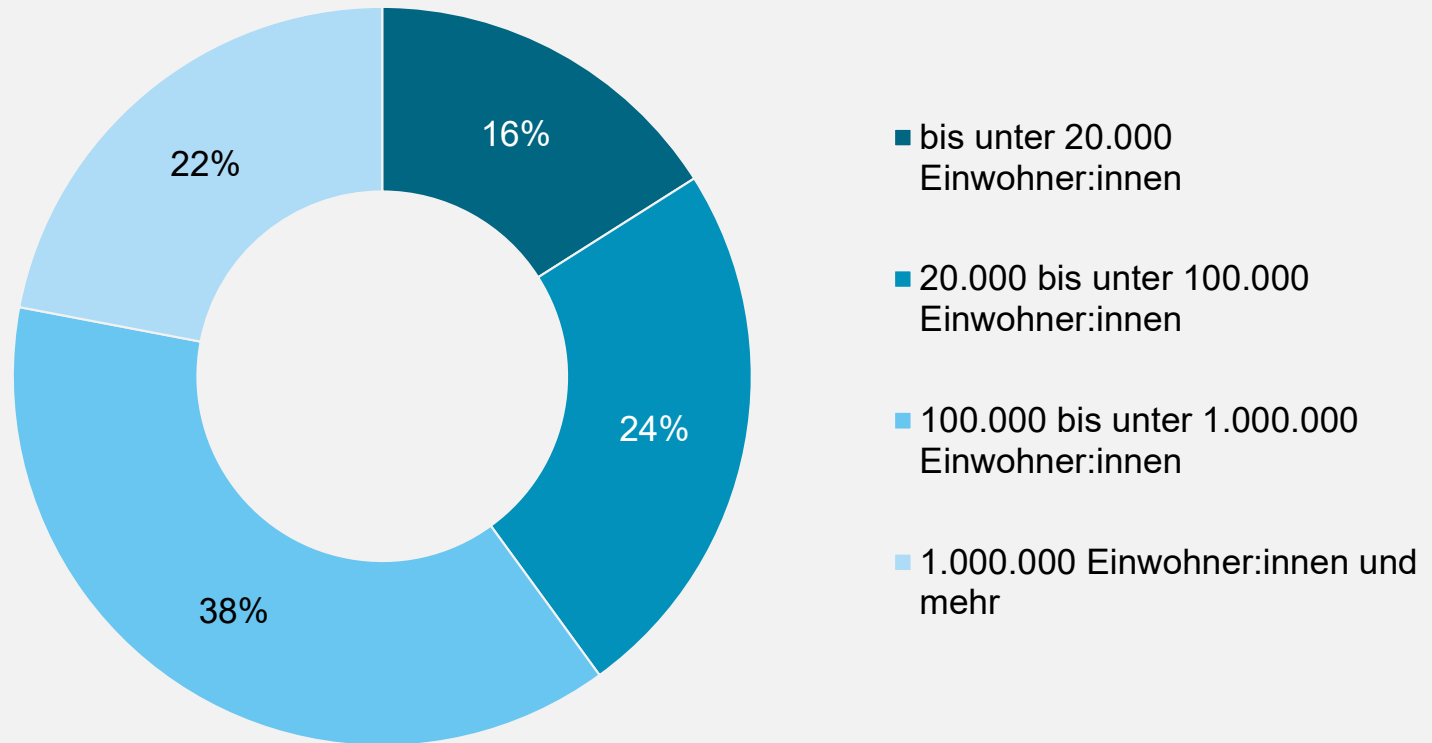
Basis: nur abhängig Beschäftigte

GRÖÖE DES BÜROS / UNTERNEHMENS (NUR ANGESTELLTE OHNE ÖFFENTLICHEN DIENST)



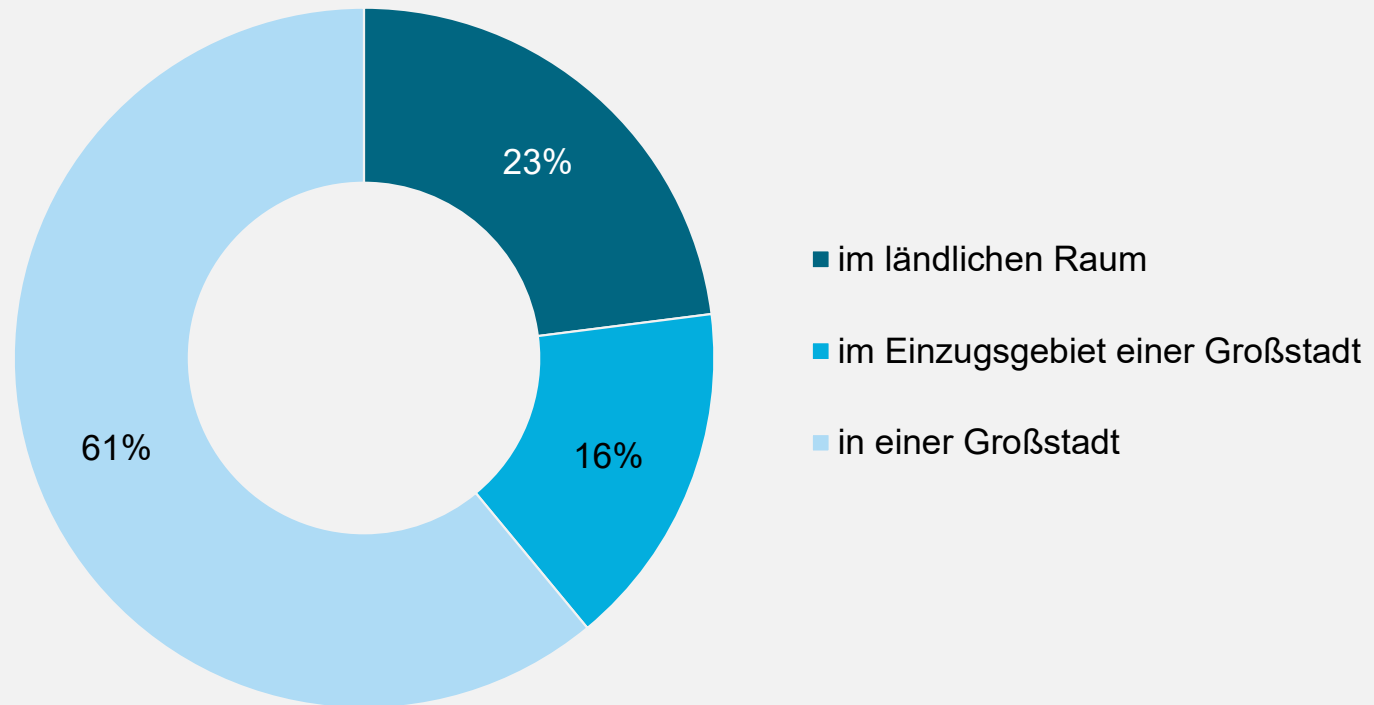
Basis: nur Angestellte ohne öffentlichen Dienst

GRÖÖE DES STANDORTS DER ARBEITSSTELLE



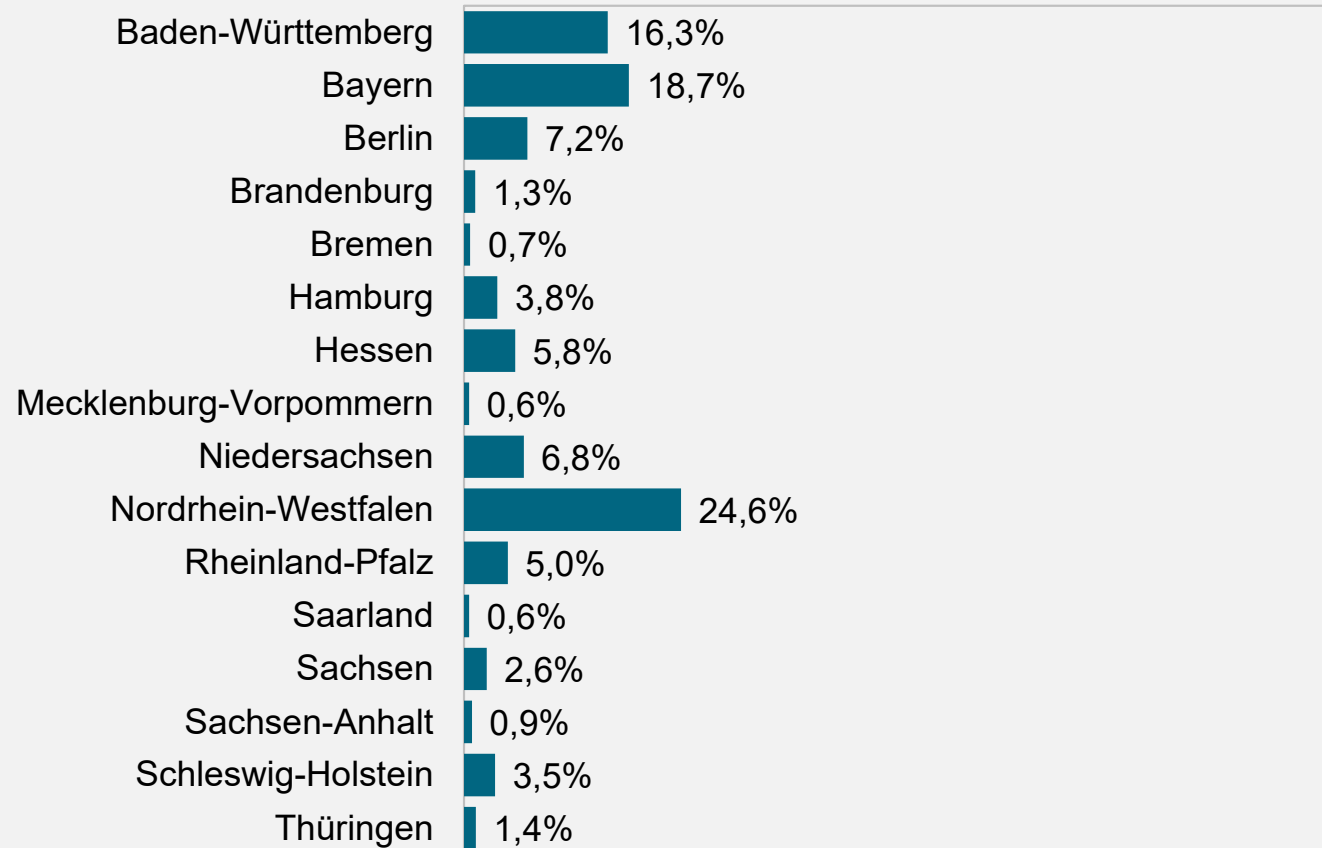
Basis: alle Befragten

LAGE DES STANDORTS DER ARBEITSSTELLE



Basis: alle Befragten

BUNDESLAND

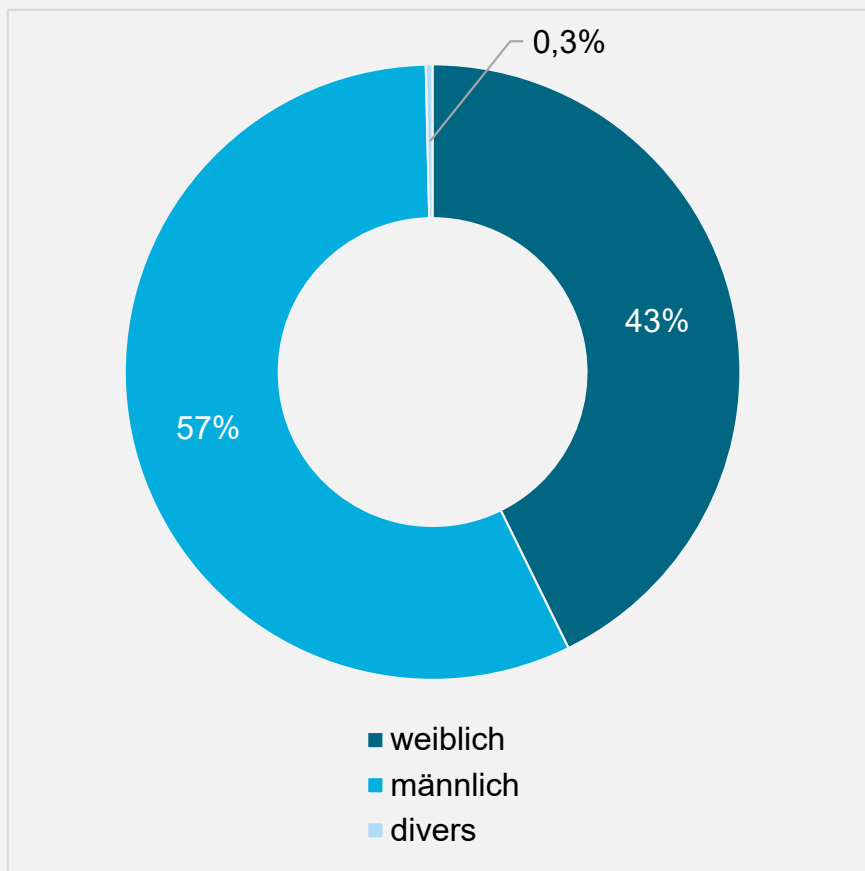


Basis: alle Befragten

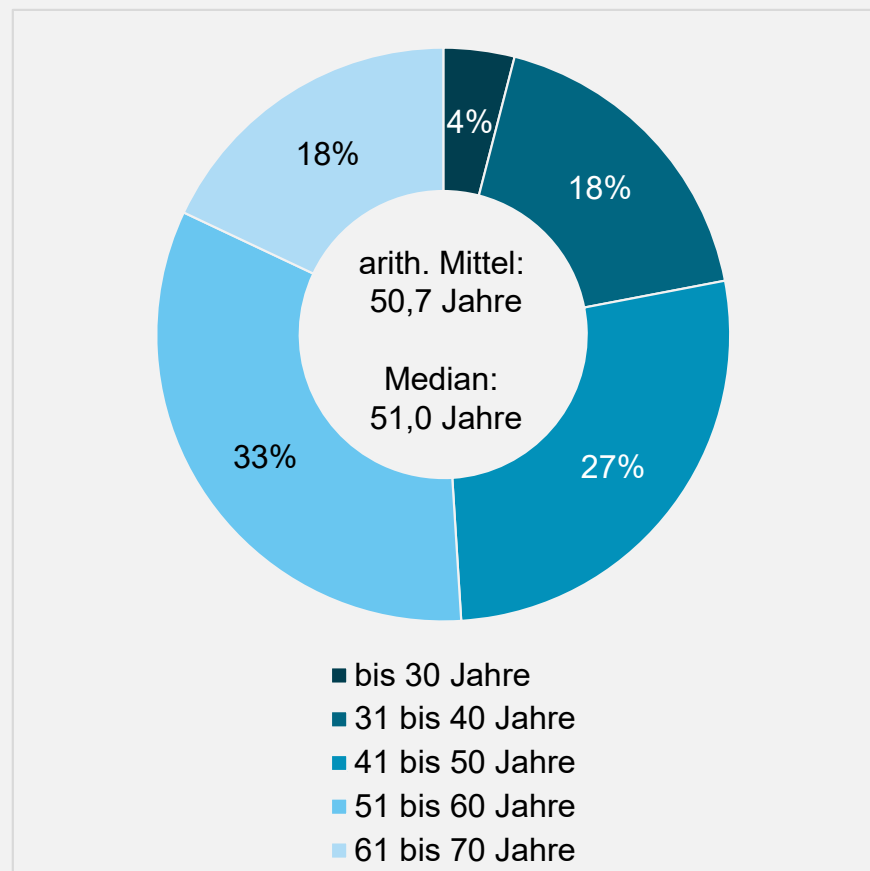
BESCHREIBUNG DER STICHPROBE

GESCHLECHT UND ALTER

Geschlecht



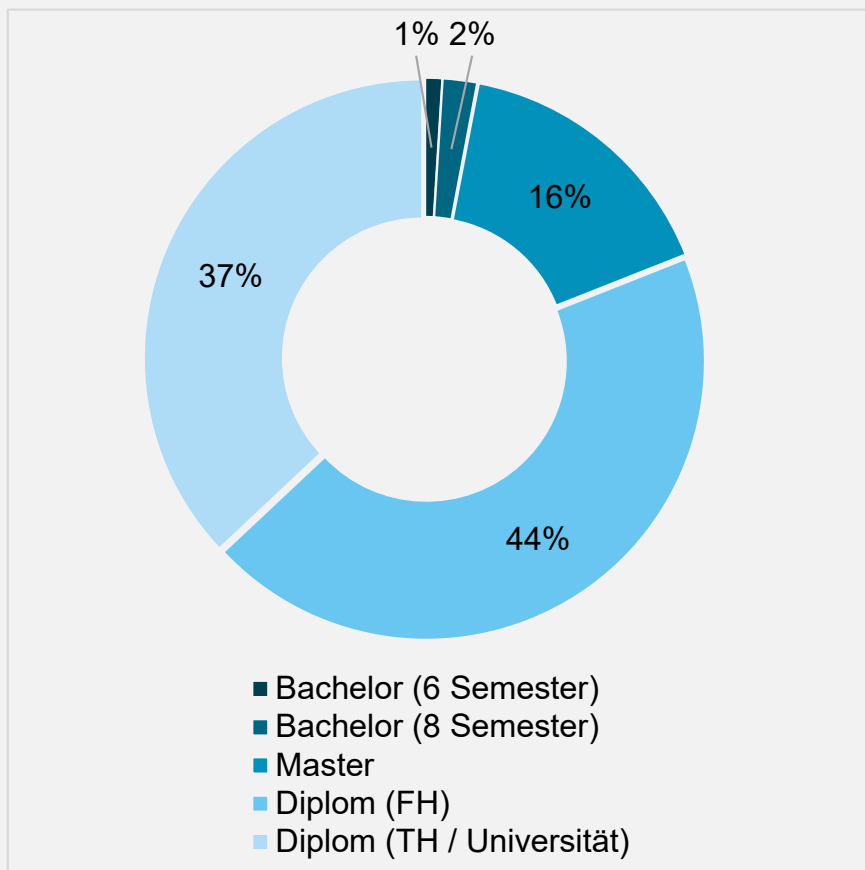
Alter



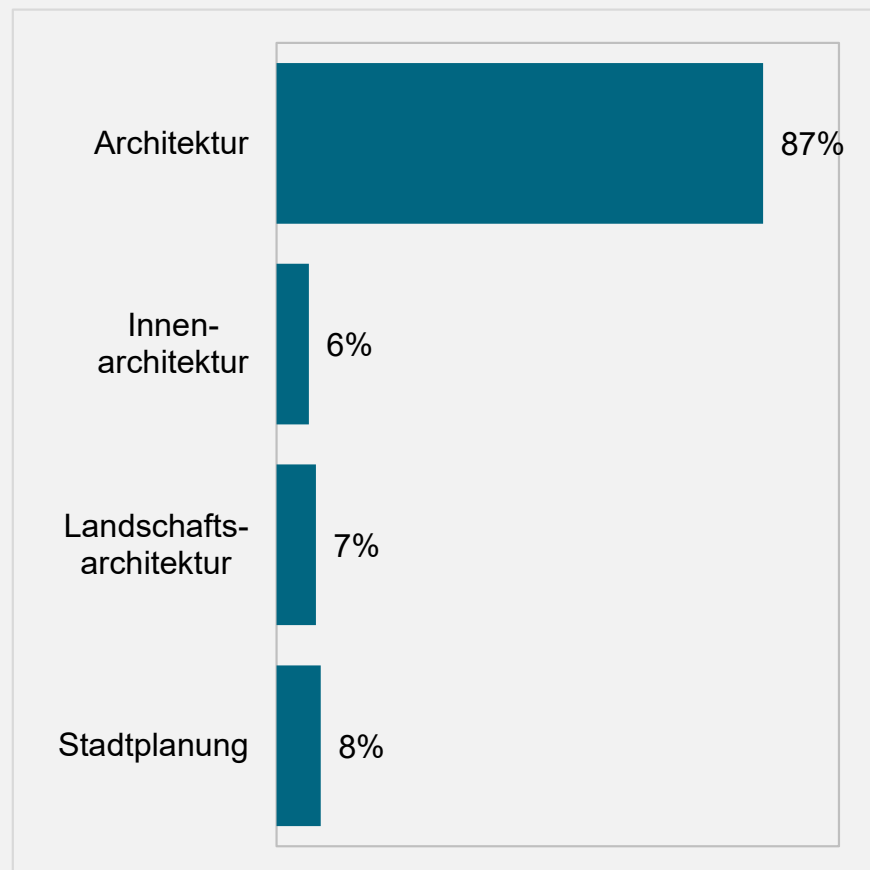
Basis: alle Befragten

HOCHSCHULAUSBILDUNG

Abschluss



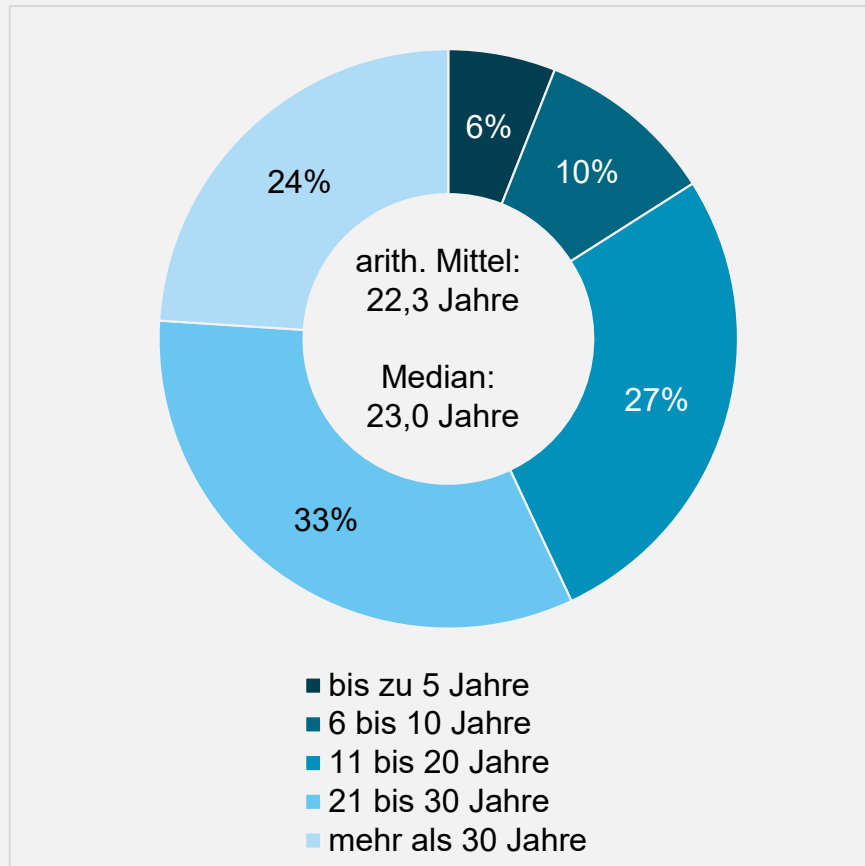
Fachrichtung



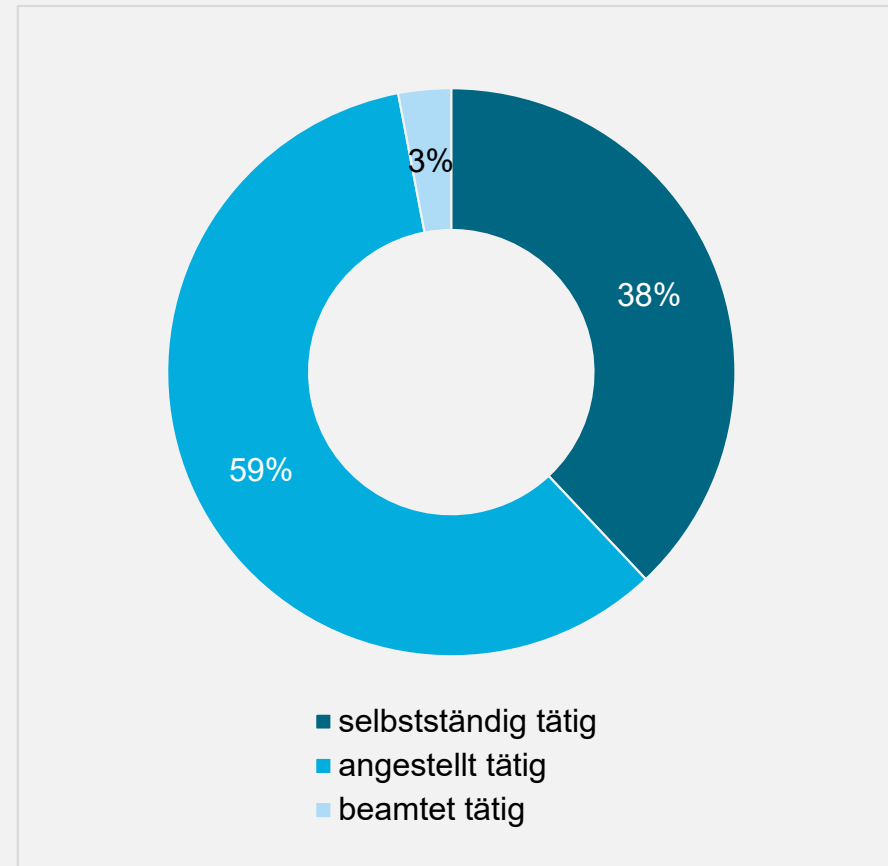
Basis: alle Befragten

BERUFSERFAHRUNG UND ART DER TÄTIGKEIT

Dauer der Berufserfahrung



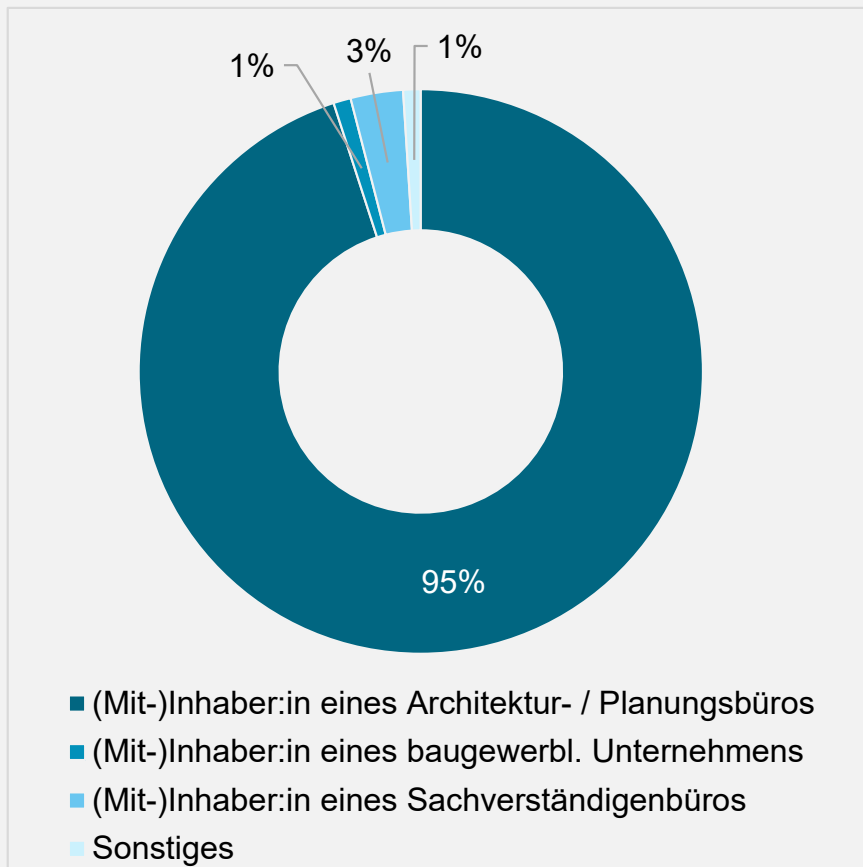
Art der Berufsausübung



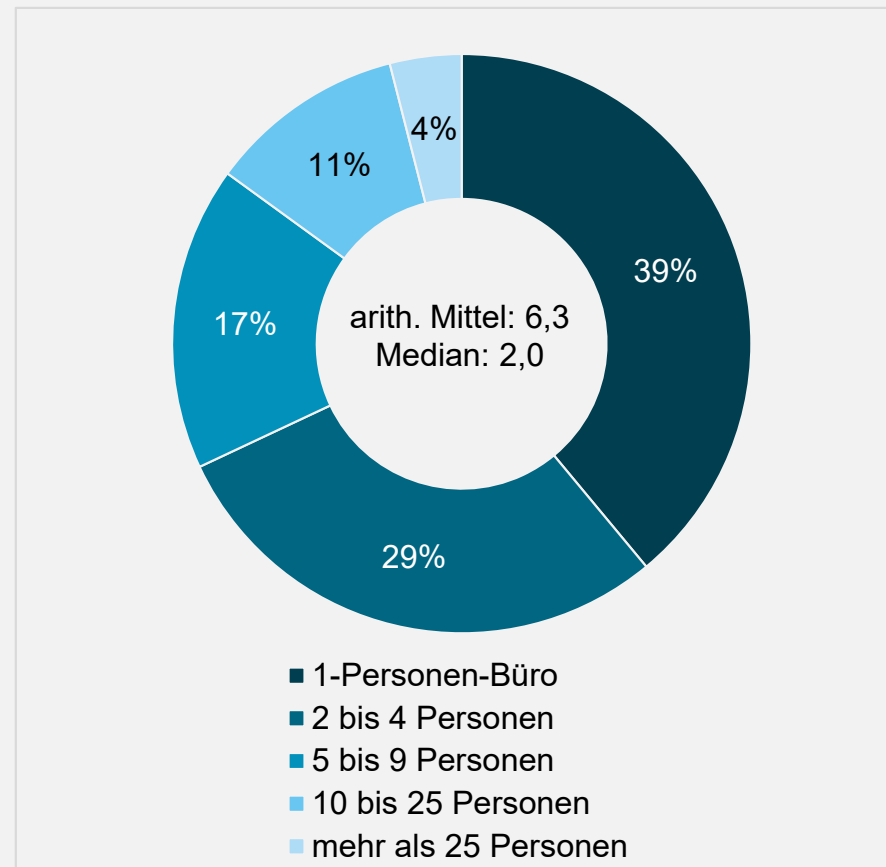
Basis: alle Befragten

ART UND GRÖÖE DES BÜROS / UNTERNEHMENS (NUR SELBSTSTÄNDIG TÄTIGE KAMMERMITGLIEDER)

Art des Büros / Unternehmens



Größe des Büros / Unternehmens

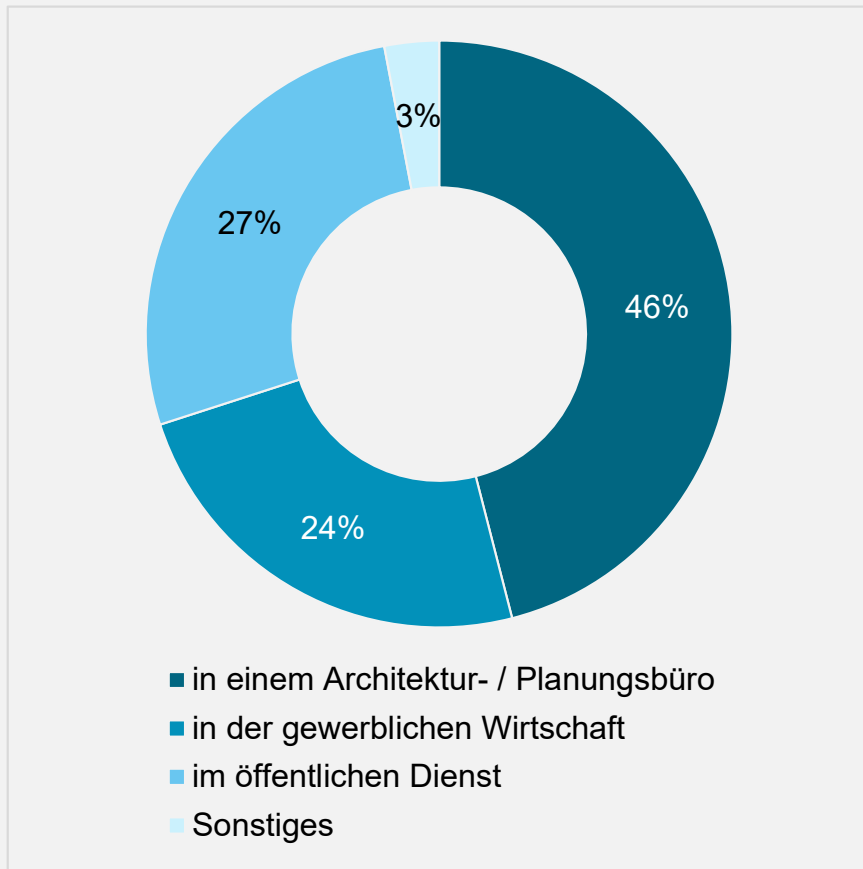


Basis: nur selbstständig tätige Kammermitglieder

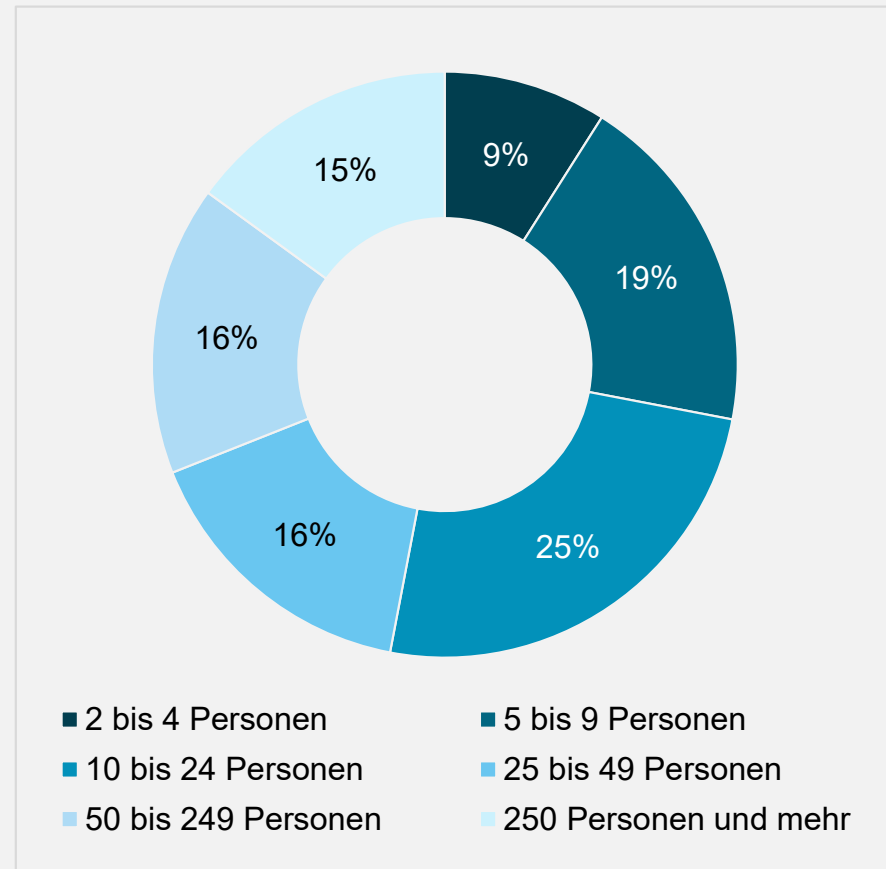
ART UND GRÖÖE DES ARBEITGEBERS

(NUR ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE KAMMERMITGLIEDER)

Art des Arbeitgebers



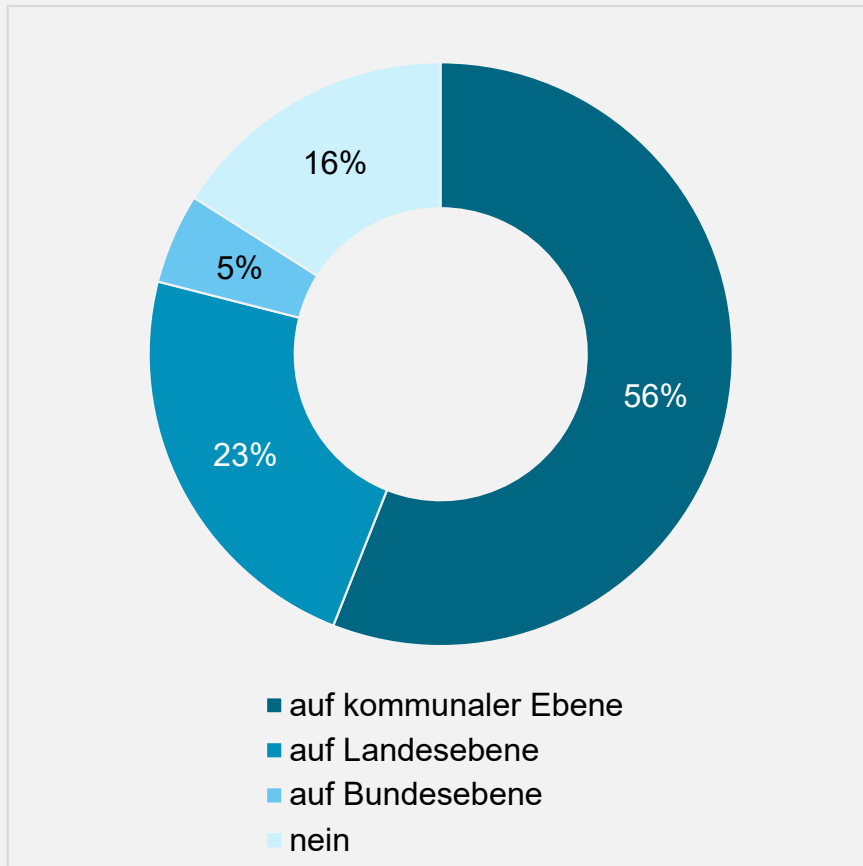
Größe des Arbeitgebers*



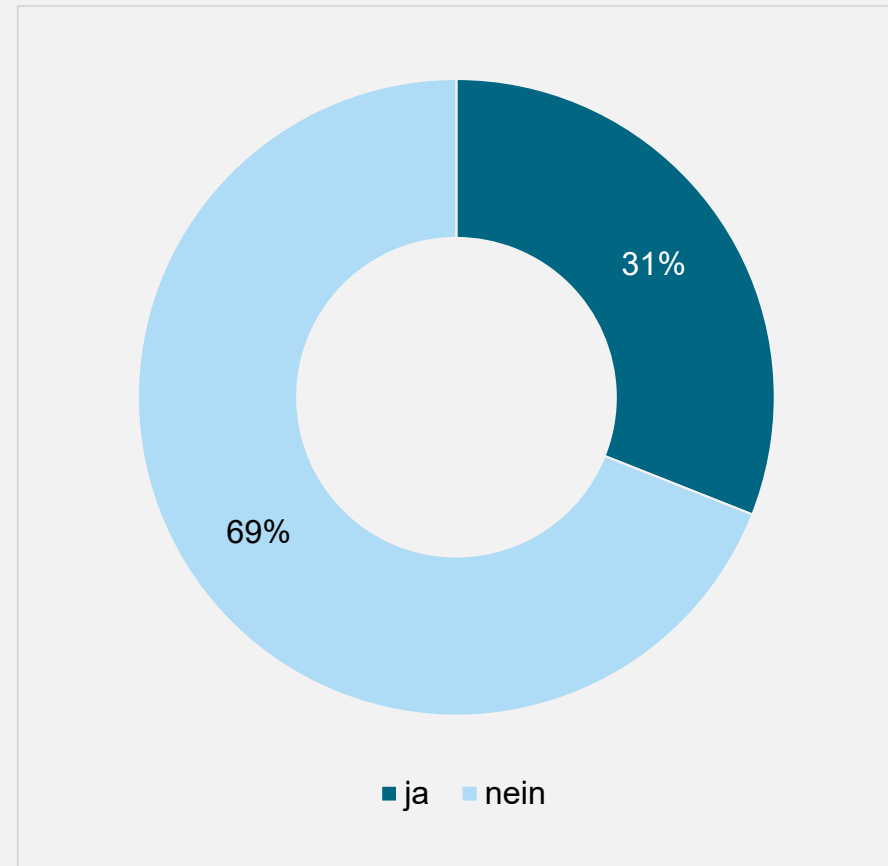
Basis: nur abhängig beschäftigte Kammermitglieder / *Basis: nur Angestellte in der Privatwirtschaft

ART DER TÄTIGKEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Tätigkeit in der Bauverwaltung



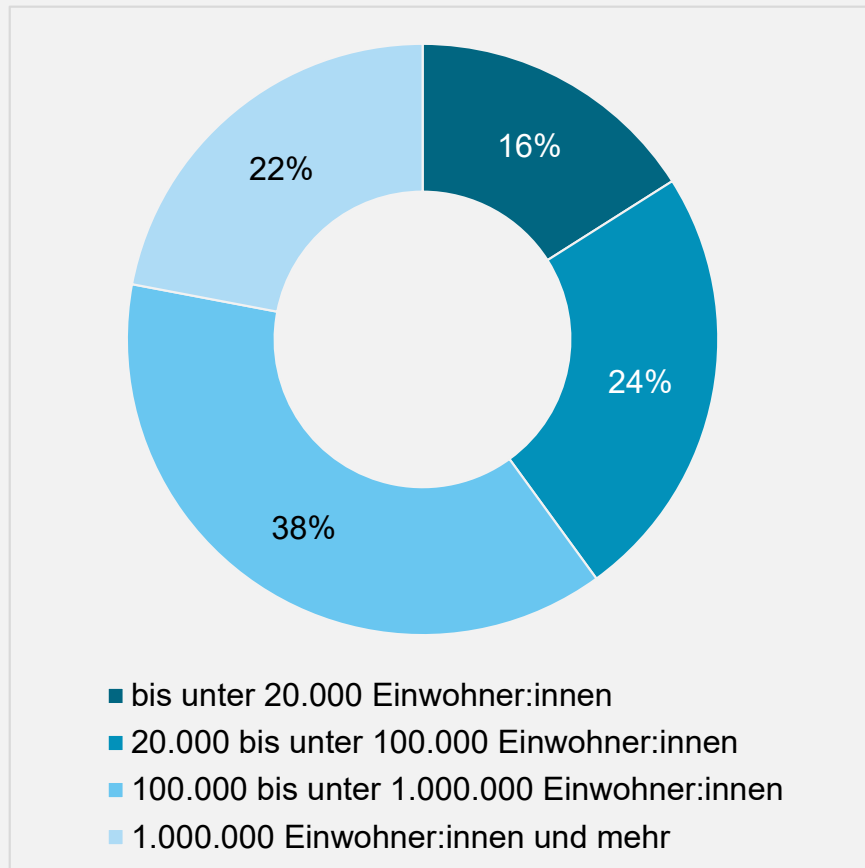
Führungskraft mit Personalverantwortung*



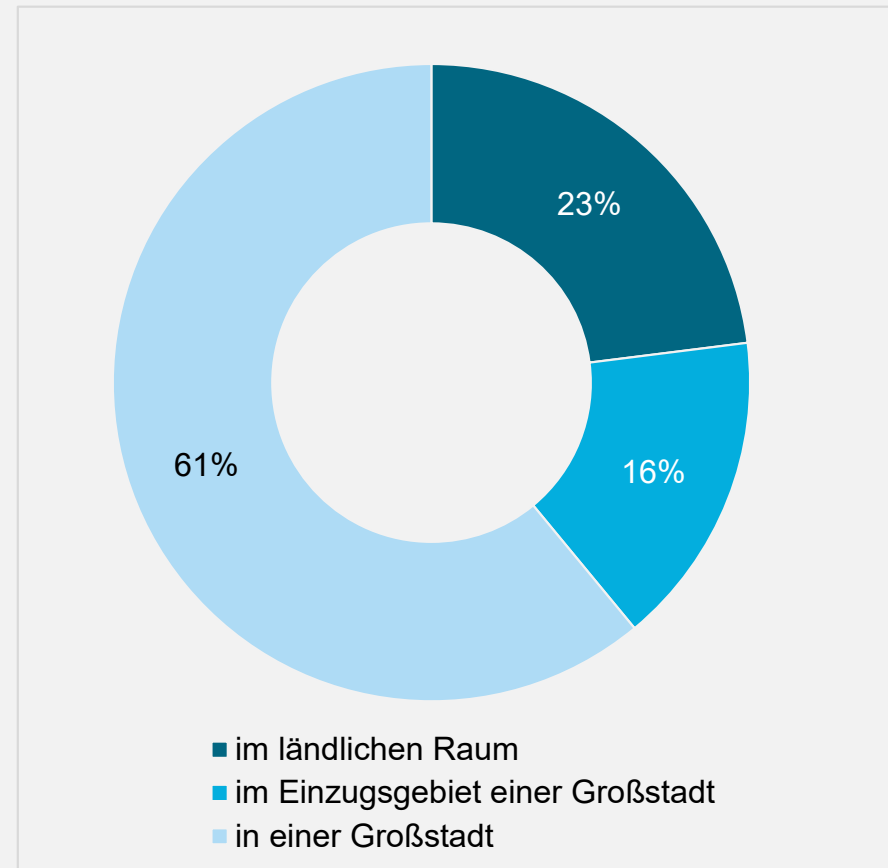
Basis: nur Beschäftigte im öffentlichen Dienst / *Basis: nur Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Tätigkeit in der Bauverwaltung

GRÖÖE UND LAGE DES STANDORTS DER ARBEITSSTELLE

Größe des Standorts

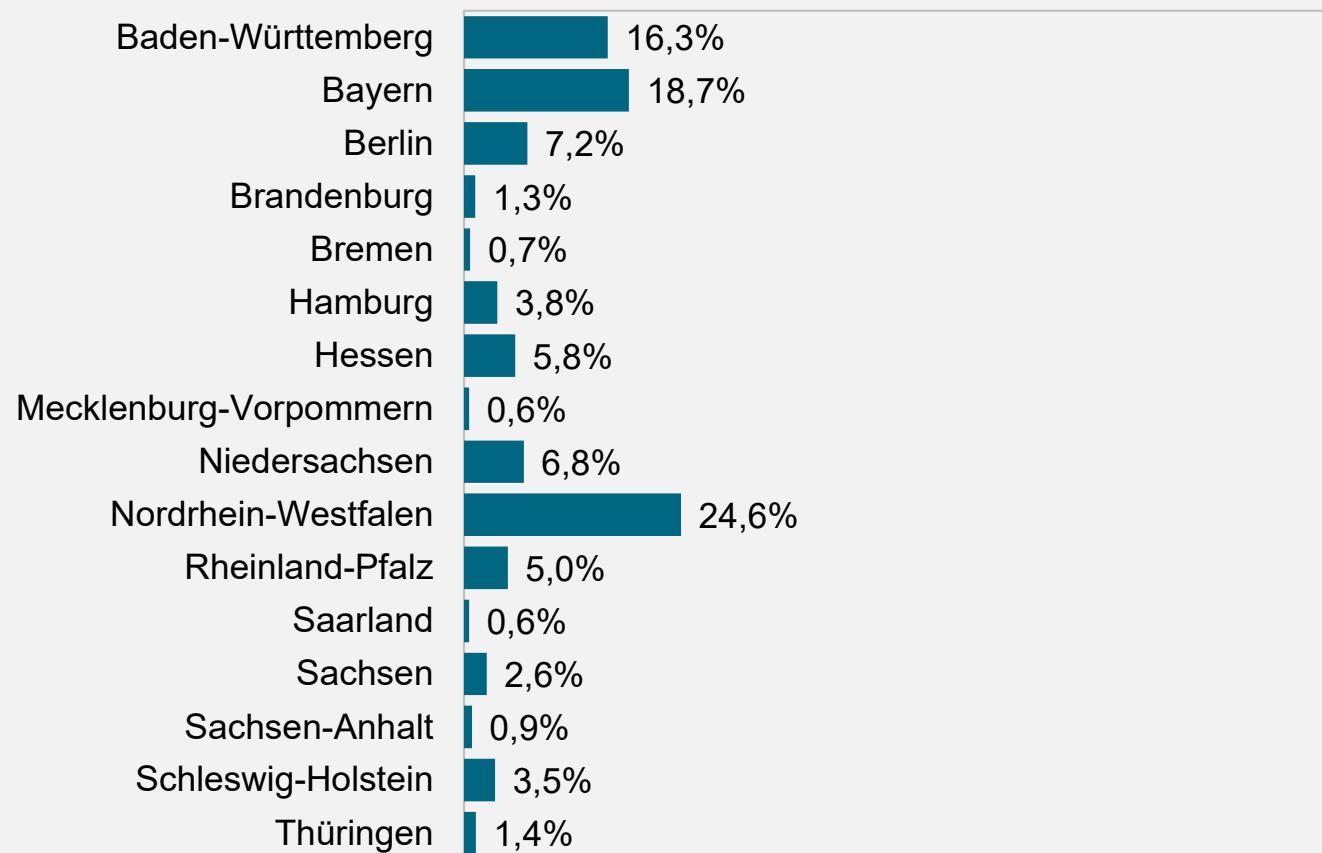


Lage des Standorts



Basis: alle Befragten

BUNDESLAND



Basis: alle Befragten