

## Struktur- und Gehaltsbefragung 2013 der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen

### 1. Stichprobe und Rücklauf

Im Mai und Juni 2013 wurden die abhängig beschäftigten Kammermitglieder der Architektenkammern aller Länder online zu den Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit und ihren Gehältern befragt.

Bundesweit wurden 49.423 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 9.686 Kammermitglieder beteiligten sich an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 19,6%.

Durch die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen wurden 14.500 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 3.054 Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen füllten den Fragebogen aus. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 21,1%.

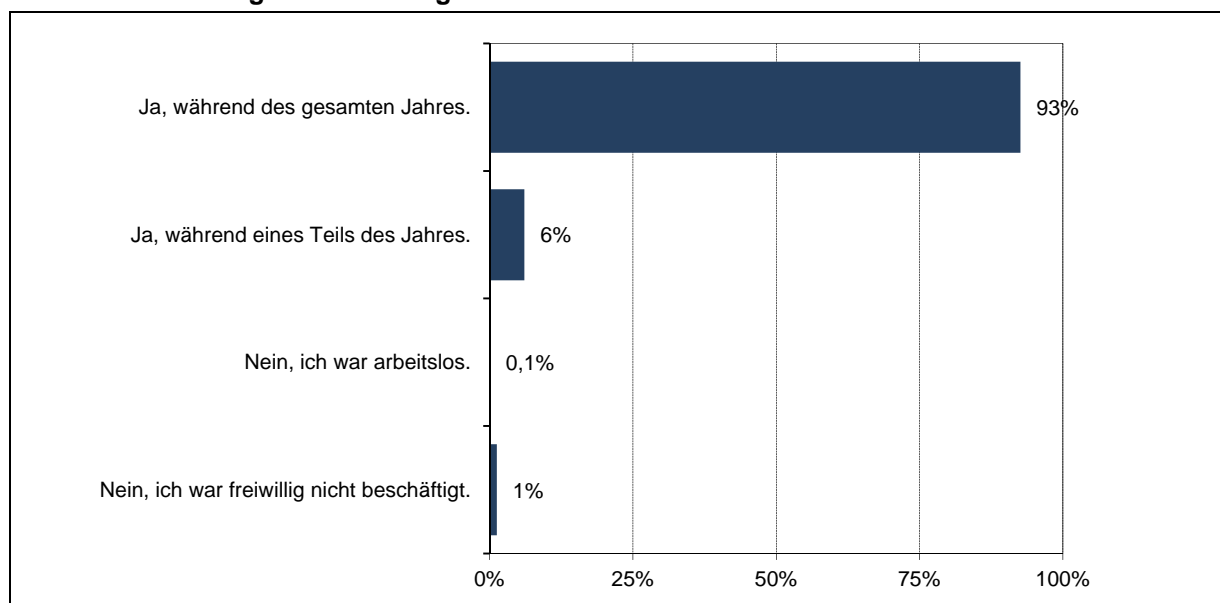
Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung dargestellt. Bei der Auswertung der Daten wurde durchgehend zwischen Angestellten in Architektur- und Planungsbüros, Angestellten, die in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind und Angestellten, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, unterschieden.

### 2. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Struktur- und Gehaltsbefragung

#### 2.1. Berufstätigkeit im Referenzjahr 2012

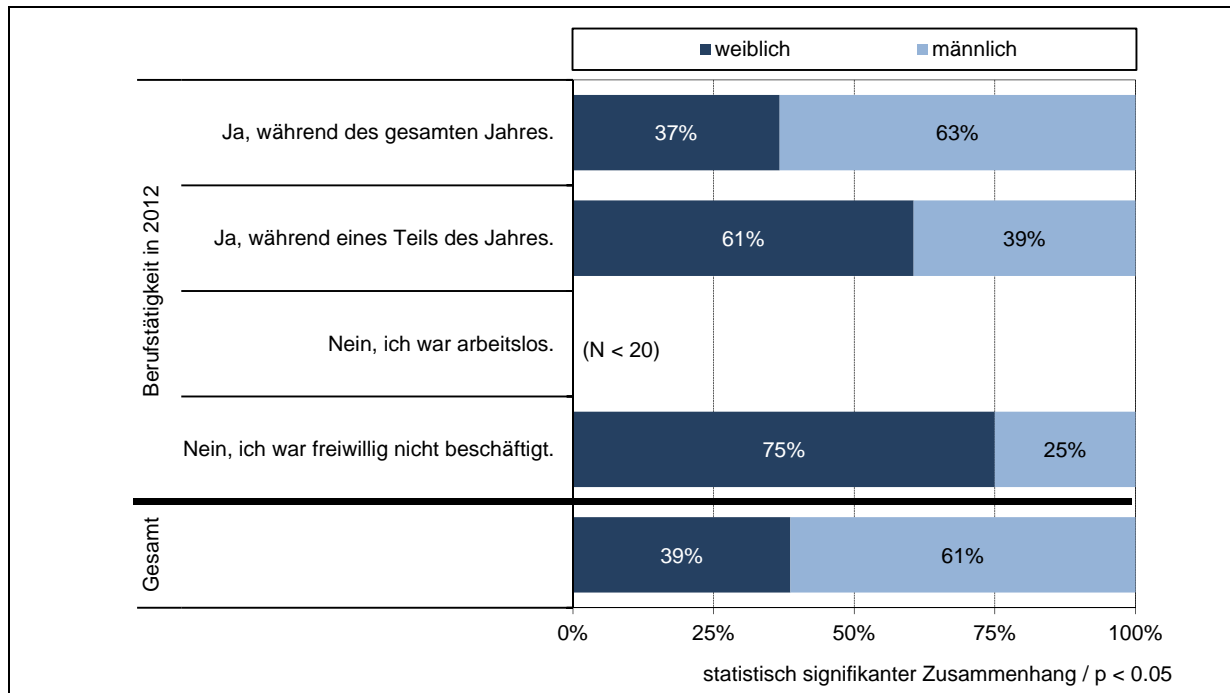
99% der Befragten waren im Referenzjahr 2012 als Angestellte tätig: 93% während des gesamten Jahres, 6% während eines Teils des Jahres. 1% war 2012 freiwillig nicht beschäftigt, z.B. wegen Elternzeit, 0,1% der Befragungsteilnehmer war unfreiwillig ohne Beschäftigung, also arbeitslos (vgl. Abb. 1).

**Abb. 1: Berufstätigkeit der Befragten**



Bei den Befragten, die 2012 freiwillig nicht oder nur während eines Teils des Jahres beschäftigt waren, handelt es sich überdurchschnittlich häufig um Frauen: Während der Anteil der Frauen an allen Befragten bei 39% liegt, sind die weiblichen Kammermitglieder in den Teilgruppen der freiwillig nicht Beschäftigten sowie derer, die 2012 nicht während des gesamten Jahres berufstätig waren, mit Anteilen von 75% und 61% in der Mehrheit (vgl. Abb. 2). Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um Frauen handelt, die sich während (eines Teils) des Jahres 2012 im Mutterschutz oder in Elternzeit befanden. Gestützt wird diese Erklärung durch das Ergebnis, dass in diesen Teilgruppen Frauen im Alter bis 40 Jahre deutlich überrepräsentiert sind.

**Abb. 2: Berufstätigkeit der Befragten nach Geschlecht**

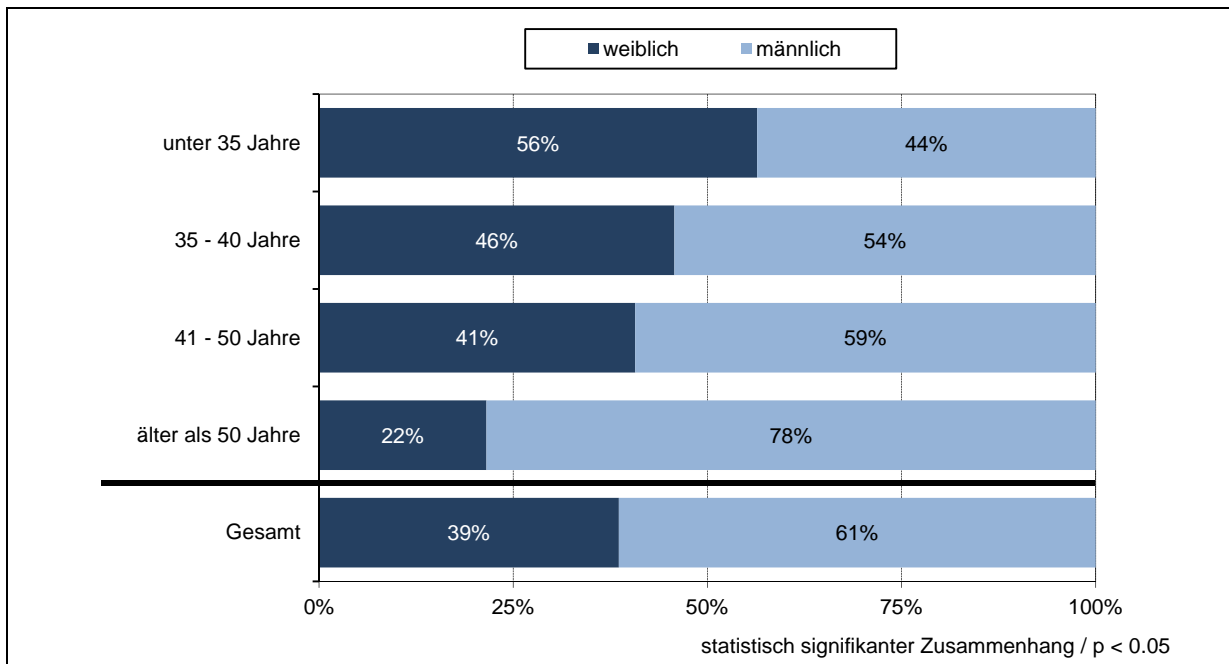


## 2.2. Soziodemographische Zusammensetzung der Befragtengruppe

Unter den angestellten Mitgliedern der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen überwiegen die Männer: 61% der Befragten sind männlich, 39% weiblich.

Differenziert nach Alter zeigt sich, dass die weiblichen Kammermitglieder mit durchschnittlich 42 Jahren deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen (Durchschnittsalter 47 Jahre). Mit abnehmendem Alter der Befragten steigt der Frauenanteil: Von 22% in der Altersgruppe über 50 Jahre auf 41% bei den 41- bis 50-Jährigen und auf 46% bei den 35- bis 40-Jährigen. In der jüngsten Befragtengruppe schließlich (unter 35 Jahre) sind die Frauen mit 56% in der Mehrheit (vgl. Abb. 3).

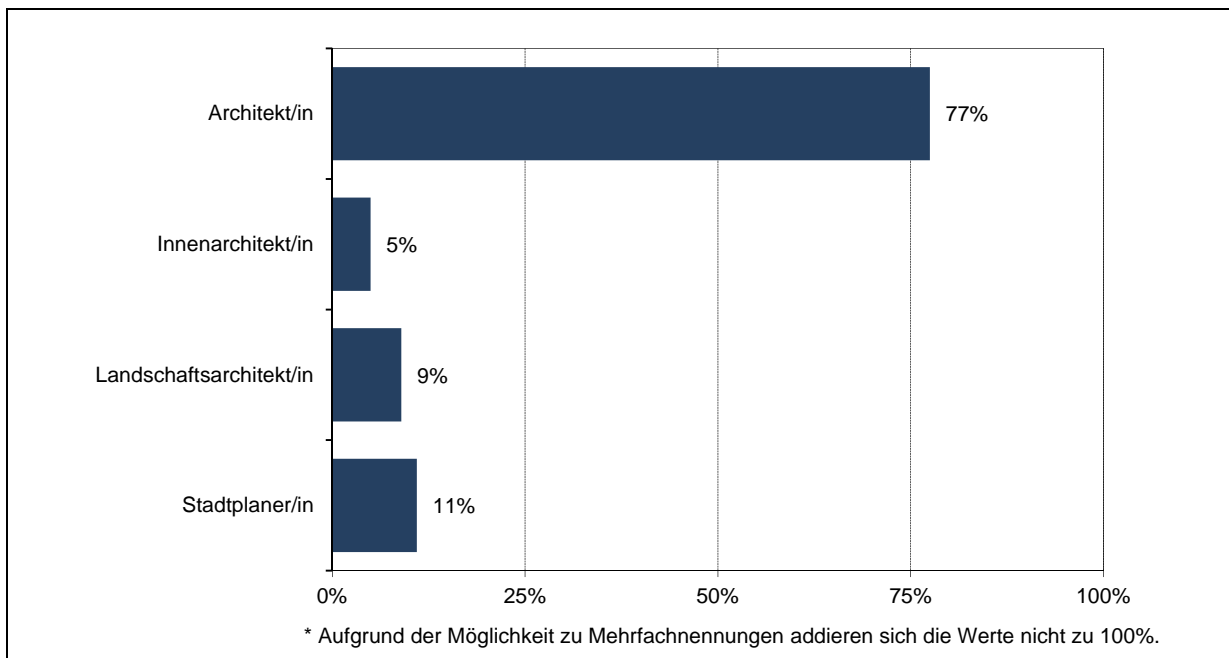
**Abb. 3: Geschlechterverhältnis nach Lebensalter**



**2.3. Fachrichtungszugehörigkeit, Ausbildung und Dauer der Berufstätigkeit**

77% der Befragten sind Architekten. Um Innenarchitekten handelt es sich bei 5% der Befragten. 9% der befragten Angestellten sind Landschaftsarchitekten, 11% Stadtplaner (vgl. Abb. 4).

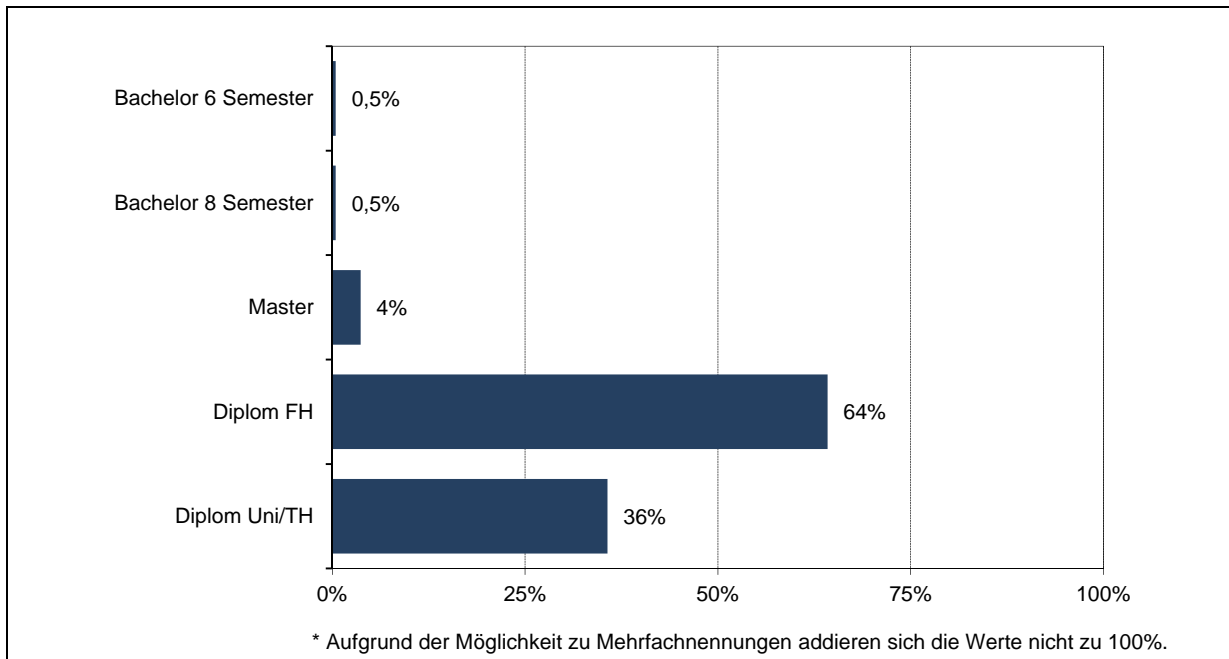
**Abb. 4: Fachrichtungszugehörigkeit\***



36% der Befragten haben an einer Universität oder Technischen Hochschule studiert. 64% sind Absolventen eines Fachhochschulstudiums. Ein Masterstudiengang wurde von 4% der Befragten abgeschlossen. Bachelorabsolventen sind unter den befragten Angestellten nahezu nicht zu finden: jeweils

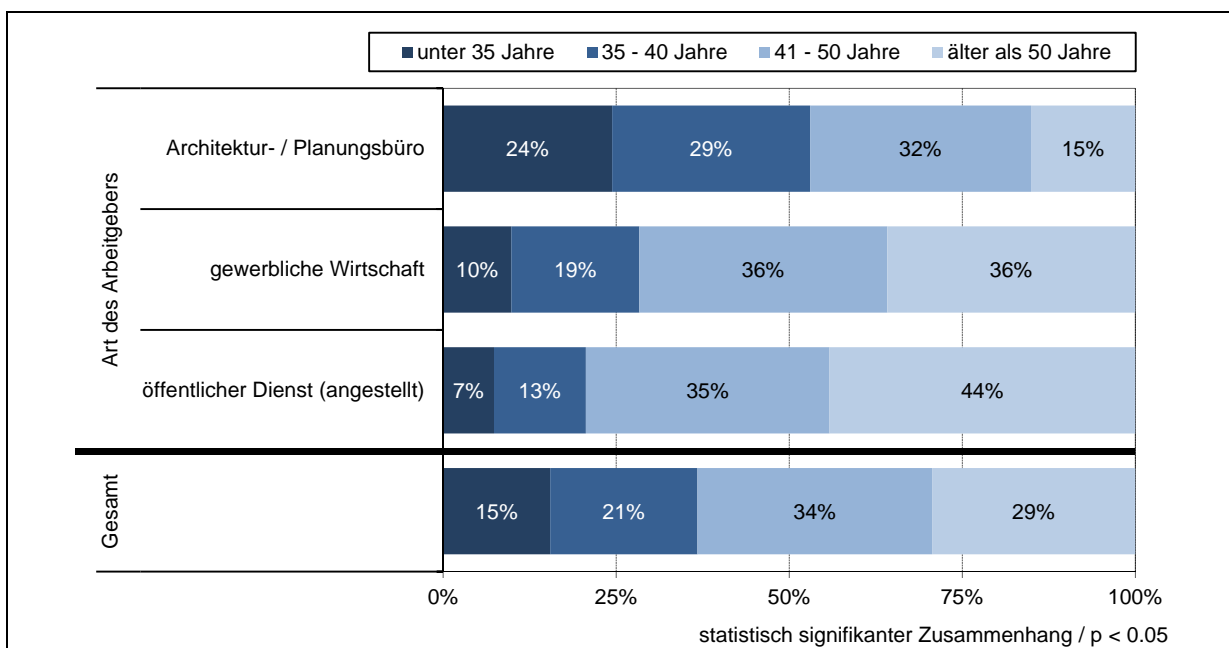
0,5% der Befragten geben an, Absolventen eines 6- bzw. 8-semesterigen Bachelor-Studiums zu sein (vgl. Abb. 5).

**Abb. 5: Ausbildung\***



Durchschnittlich sind die Befragten seit 16 Jahren berufstätig. Angestellte in Architekturbüros haben mit durchschnittlich 12 Jahren signifikant weniger Berufserfahrung als ihre Kollegen in der gewerblichen Wirtschaft (18 Jahre) und im öffentlichen Dienst (20 Jahre). Dieser Zusammenhang besteht länderübergreifend.

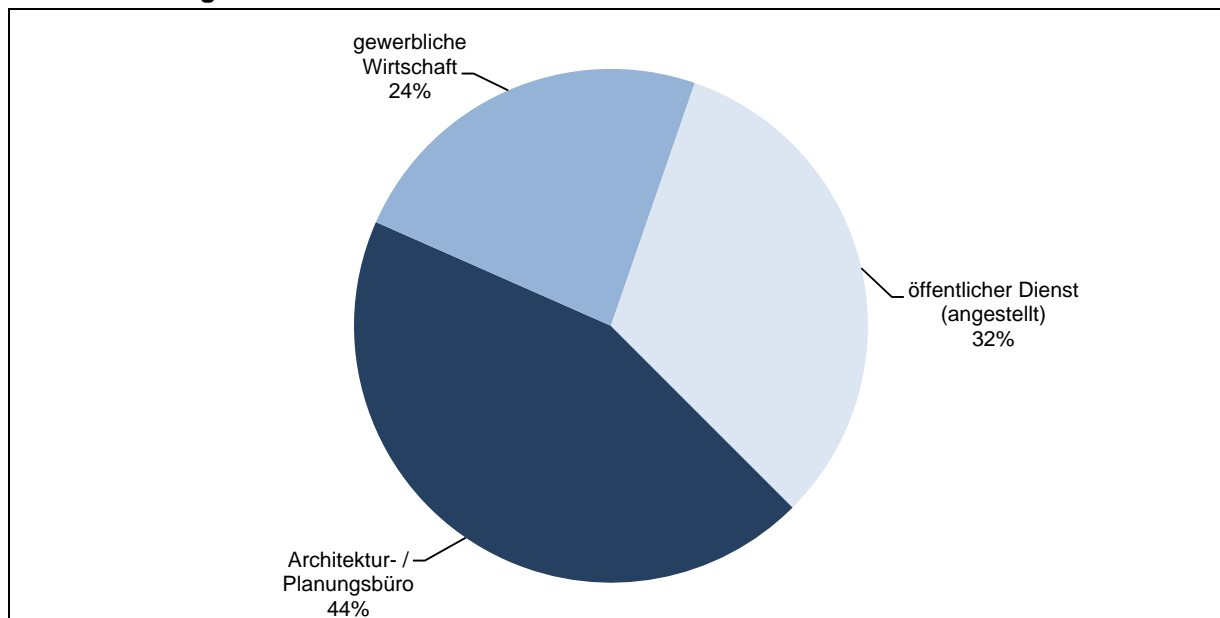
**Abb. 6: Dauer der Berufstätigkeit**



## 2.4. Arbeitgeber

44% der befragten Angestellten haben in 2012 in einem Architektur- oder Planungsbüro gearbeitet. In der gewerblichen Wirtschaft waren 24% der Befragten beschäftigt. 32% befanden sich in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 7).

**Abb. 7: Arbeitgeber**

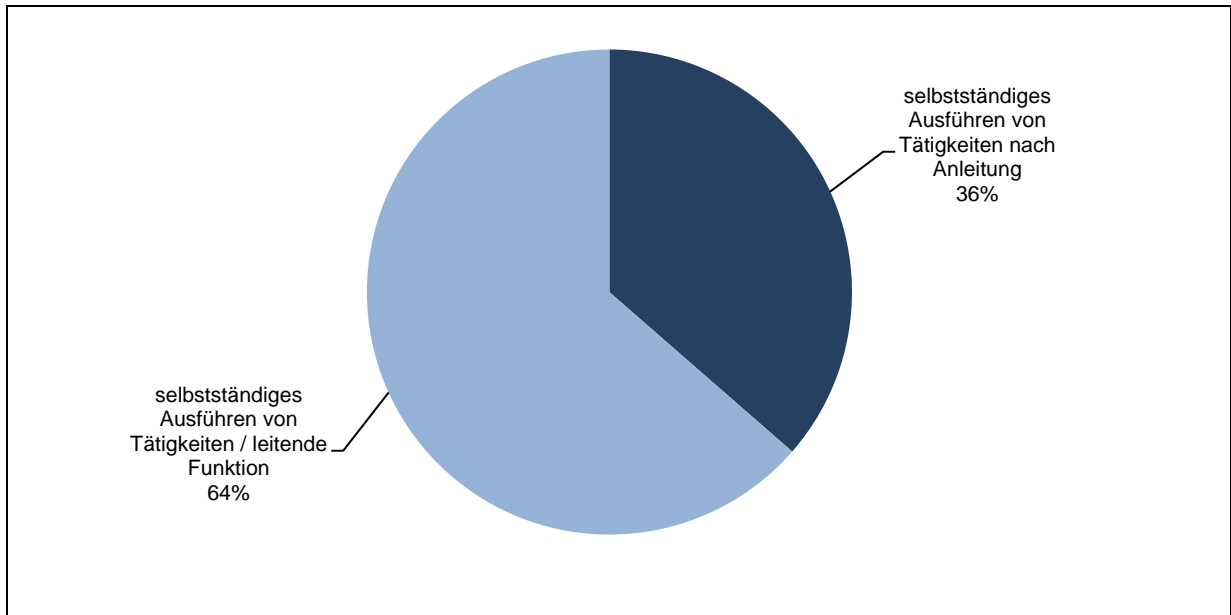


Frauen sind häufiger als Männer in Architektur- und Planungsbüros beschäftigt. Männer arbeiten demgegenüber häufiger in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Bei genauerer Betrachtung dieses Zusammenhangs zeigt sich jedoch, dass es sich hierbei – zumindest in Teilen – um einen Alterseffekt handelt. Die Frauen unter den angestellten Kammermitgliedern sind signifikant jünger (Ø 42 Jahre) als ihre männlichen Kollegen (Ø 47 Jahre). Gleichzeitig sind die Angestellten in Architektur- und Planungsbüros signifikant jünger als ihre Kollegen in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst.

## 2.5. Tätigkeitsgruppe

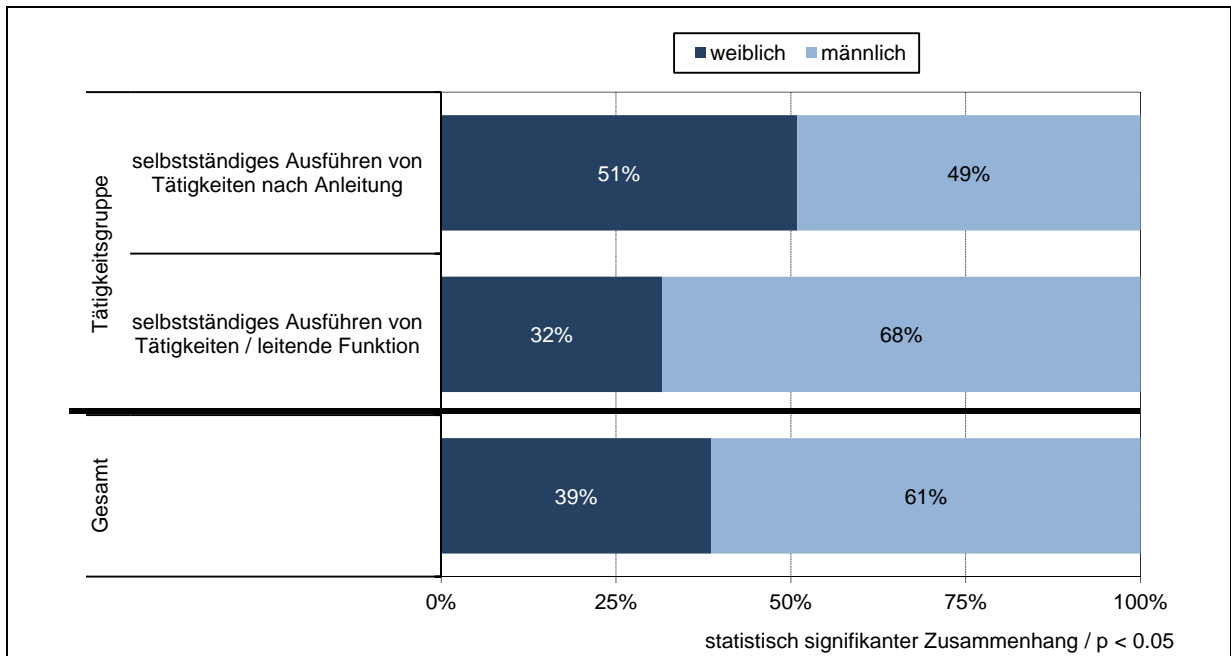
36% der Befragten beschreiben ihre berufliche Tätigkeit als „selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten nach Anleitung“. 64% geben an, Tätigkeiten vollständig selbstständig auszuführen bzw. eine leitende Funktion innezuhaben (vgl. Abb. 8).

**Abb. 8: Tätigkeitsgruppe**



Frauen geben häufiger als Männer an, Tätigkeiten nach Anleitung auszuführen (vgl. Abb. 9). Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Befragten bei 39%. In der Teilgruppe der weisungsgebundenen Tätigen stellen die weiblichen Befragten mit 51% die knappe Mehrheit, während sie in der Gruppe der Befragten mit Leitungsfunktion mit 32% unterrepräsentiert sind.

**Abb. 9: Tätigkeitsgruppe nach Geschlecht**

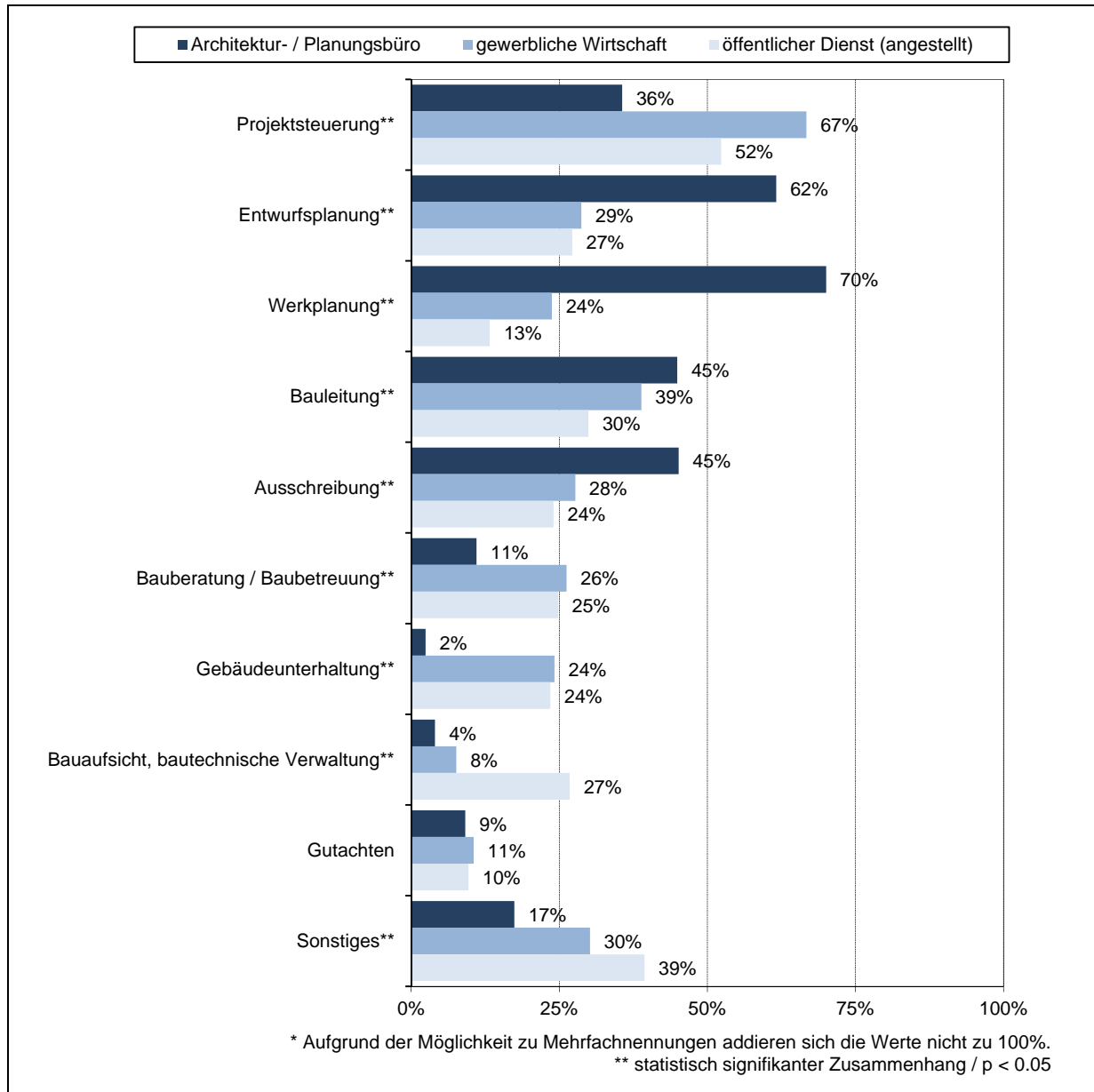


Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der unterschiedlichen Altersstruktur bei männlichen und weiblichen Angestellten und ist länderübergreifend festzustellen.

## 2.6. Tätigkeitsschwerpunkte

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sind häufiger als andere im Bereich der Werk- und Entwurfsplanung, der Ausschreibung und der Bauleitung tätig. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft sowie im öffentlichen Dienst arbeiten demgegenüber häufiger als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros in den Bereichen Projektsteuerung, Bauberatung / Baubetreuung und Gebäudeunterhaltung. Bei Angestellten im öffentlichen Dienst liegt häufiger als bei anderen ein Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Bauaufsicht / bautechnische Verwaltung vor (vgl. Abb. 10).

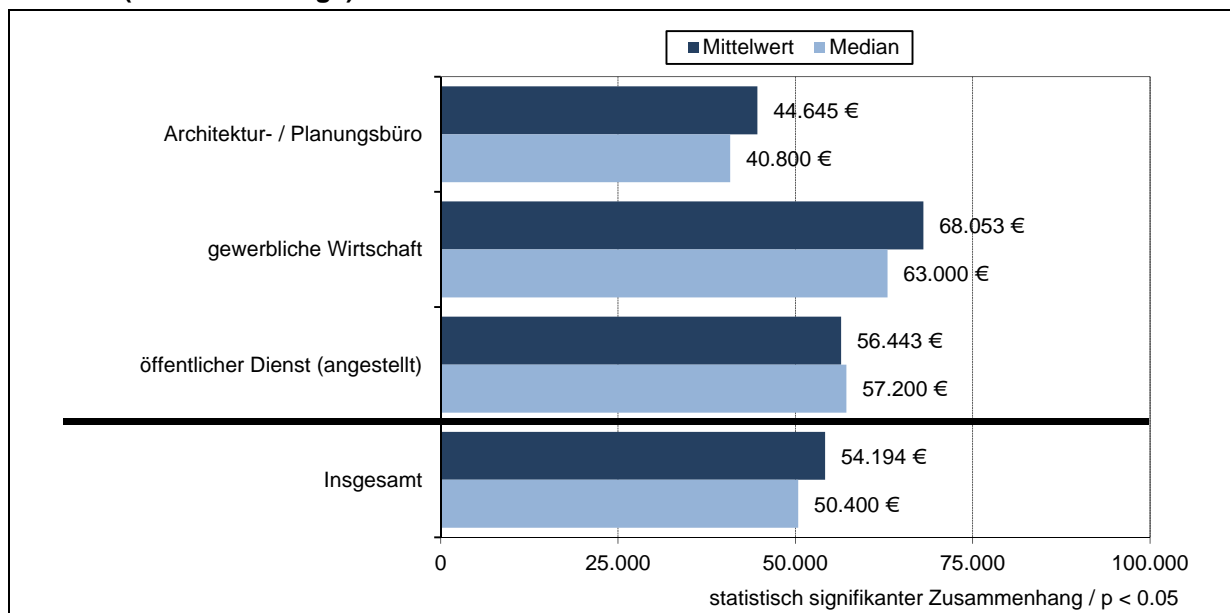
**Abb. 10: Tätigkeitsschwerpunkte nach Arbeitgeber\***



## 2.7. Vergütung (nur Vollzeitätige)

Die Vollzeit tätigen Angestellten in Nordrhein-Westfalen haben im Referenzjahr 2012 im Mittel 50.400 Euro<sup>1</sup> verdient. Differenziert nach Art des Arbeitgebers zeigt sich, dass Angestellte in Architektur- und Planungsbüros mit 40.800 Euro signifikant weniger verdienen als die Angestellten im öffentlichen Dienst (57.200 Euro) bzw. in der gewerblichen Wirtschaft (63.000 Euro; vgl. Abb. 11).

**Abb. 11: Bruttojahresgehalt 2012 inkl. aller Geldleistungen und Überstundenvergütungen (nur Vollzeitätige)**



Diese Abstufung (Angestellte in Architektur- und Planungsbüros verdienen weniger als Angestellte im öffentlichen Dienst, deren Gehälter wiederum unter denen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft liegen) gilt für alle Bundesländer.

Im Ländervergleich zeigt sich ein deutliches Gehaltsgefälle: Die höchsten Gehälter erhalten Angestellte in Architektur- und Planungsbüros in Hamburg (44.000 Euro) und Hessen (43.750 Euro), gefolgt von Rheinland-Pfalz (42.000 Euro). Die niedrigsten Gehälter werden in Brandenburg (34.100 Euro), im Saarland (33.600 Euro) und in Sachsen-Anhalt (33.500 Euro) gezahlt.<sup>2</sup> Im Mittel erhält ein Angestellter in einem Architektur- und Planungsbüro in Hamburg somit das 1,3-fache eines Angestellten in einem Architektur- und Planungsbüro in Sachsen-Anhalt. Nordrhein-Westfalen liegt im Ländervergleich auf dem 6. Platz.

In der gewerblichen Wirtschaft ist das Gehaltsgefälle noch steiler: Es reicht im Ländervergleich von 69.500 Euro in Hamburg bis 47.000 Euro in Thüringen.<sup>3</sup> Damit verdienen in Hamburg in der gewerblichen Wirtschaft angestellte Kammermitglieder im Mittel das 1,5-fache ihrer in Thüringen tätigen Kollegen. Nordrhein-Westfalen belegt auch in diesem Ländervergleich den 6. Platz.

<sup>1</sup> Erfragt wurde das Bruttojahresgehalt inklusive aller zusätzlichen Geldleistungen und Überstundenvergütungen. Ausgewiesen wird im Folgenden immer der Median.

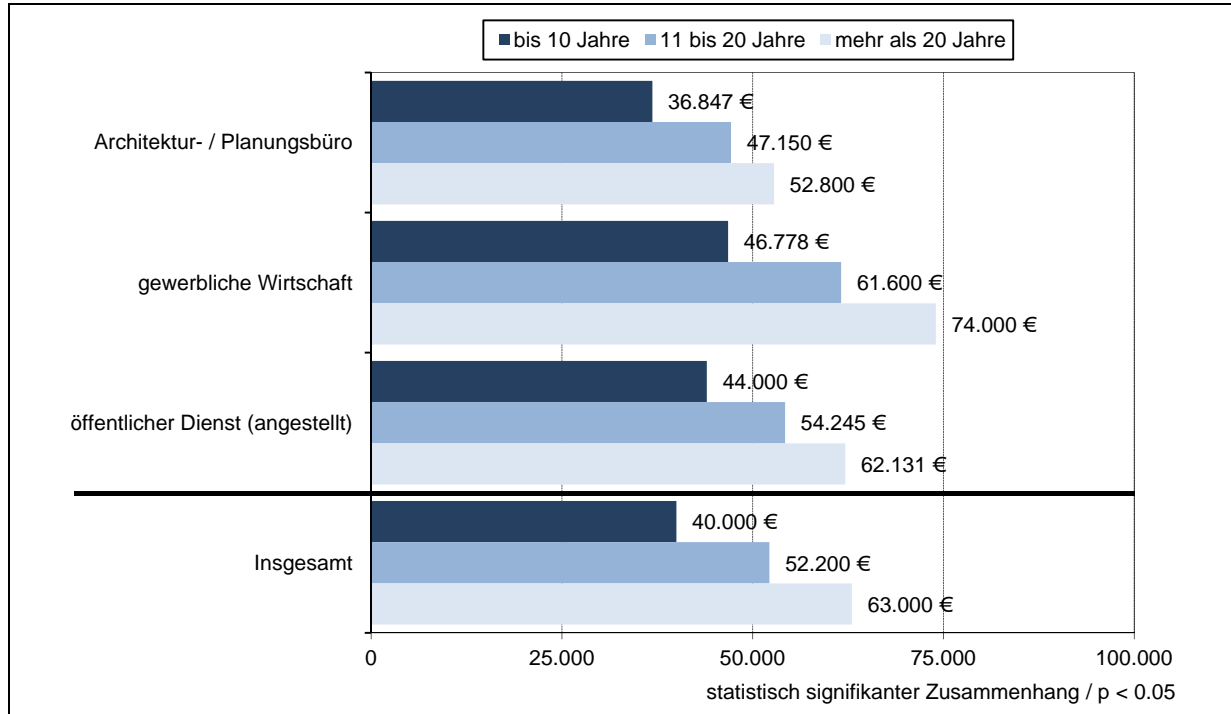
<sup>2</sup> In den Ländervergleich der Gehälter in Architektur- und Planungsbüros fließen aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angaben für Schleswig-Holstein ein.

<sup>3</sup> In den Ländervergleich der Gehälter in der gewerblichen Wirtschaft fließen aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Angaben für Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ein.



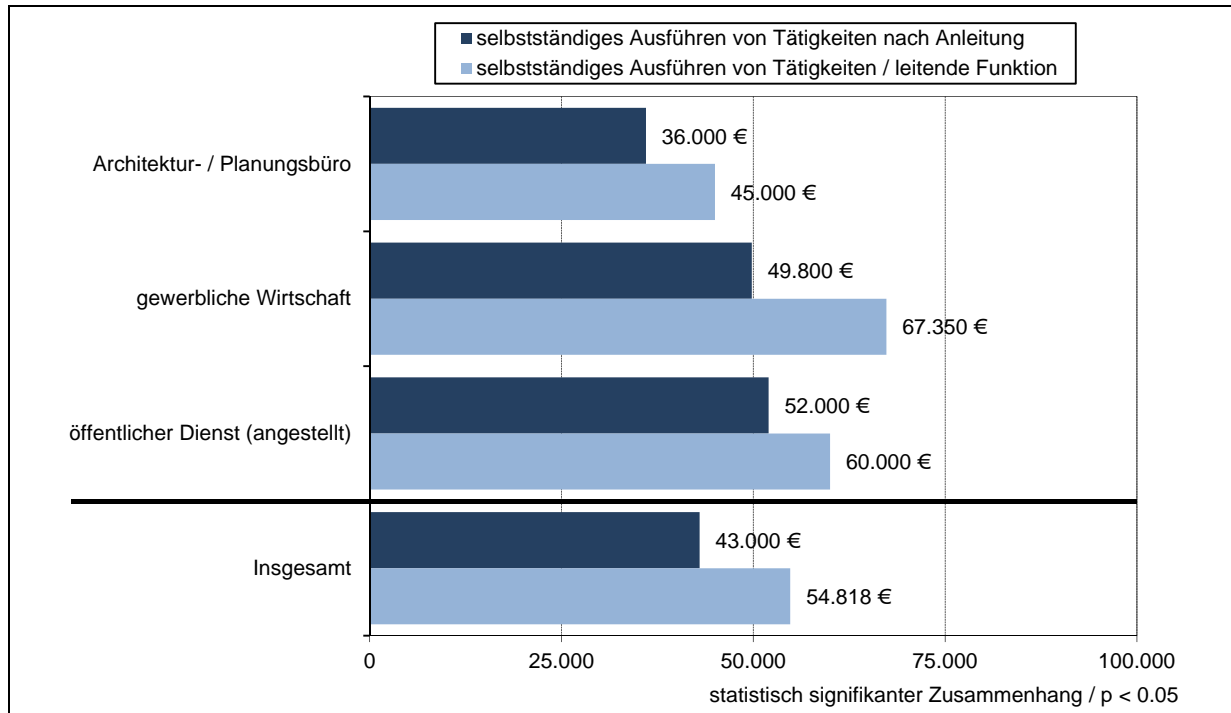
Mit zunehmender Berufserfahrung steigt das Bruttojahresgehalt: Im Mittel verdienen Angestellte, die mehr als 20 Jahre im Beruf sind, das 1,6-fache ihrer Kollegen mit maximal zehn Jahren Berufserfahrung (vgl. Abb. 12).

**Abb. 12: Bruttojahresgehalt 2012 nach Dauer der Berufstätigkeit (Median)**



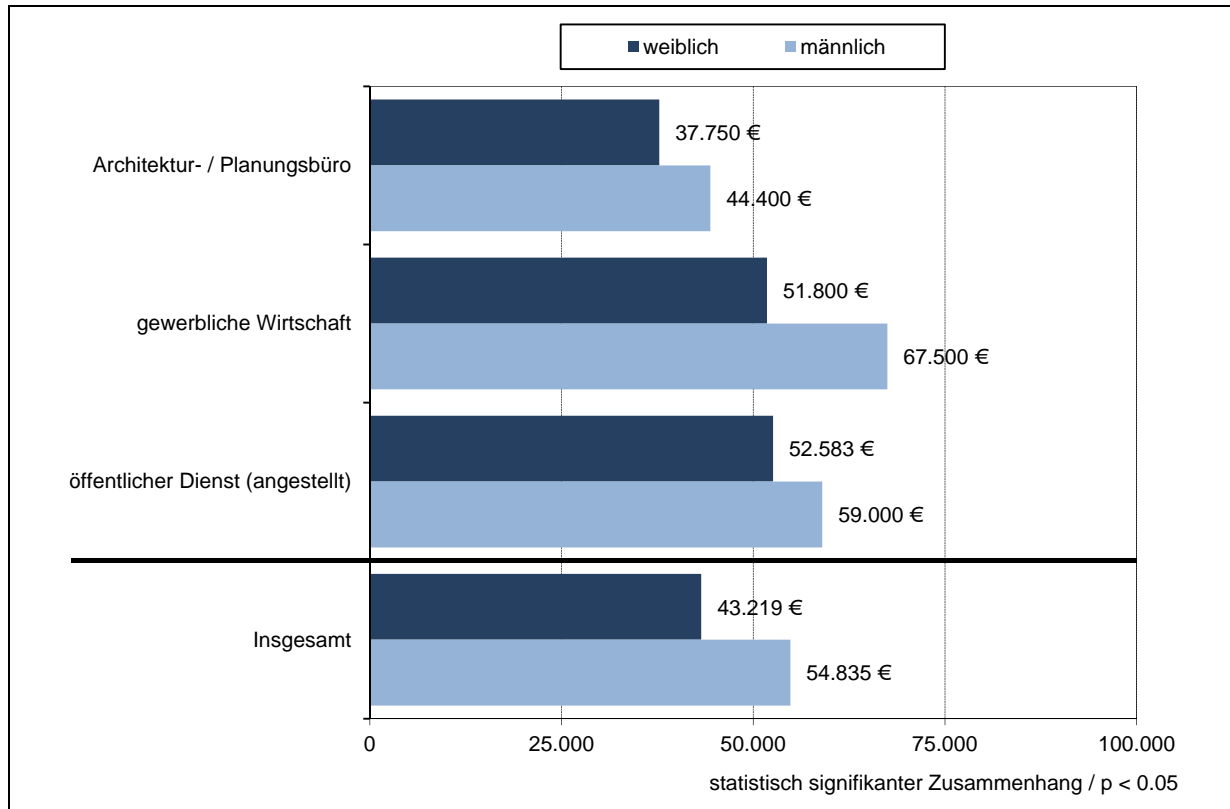
Angestellte mit hoher beruflicher Eigenverantwortung (selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten / leitende Funktion) verdienen im Mittel 1,3 mal so viel wie weisungsgebundene Angestellte (vgl. Abb. 13).

**Abb. 13: Bruttojahresgehalt 2012 nach Tätigkeitsgruppe (Median)**



Frauen verdienen signifikant weniger als Männer: Im Mittel erhalten weibliche Angestellte 79% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Das mittlere Bruttojahresgehalt der befragten Frauen liegt bei 43.219 Euro. Die männlichen Angestellten verdienen im Mittel 54.835 Euro (vgl. Abb. 14).

**Abb. 14: Bruttojahresgehalt 2012 nach Geschlecht (Median)**



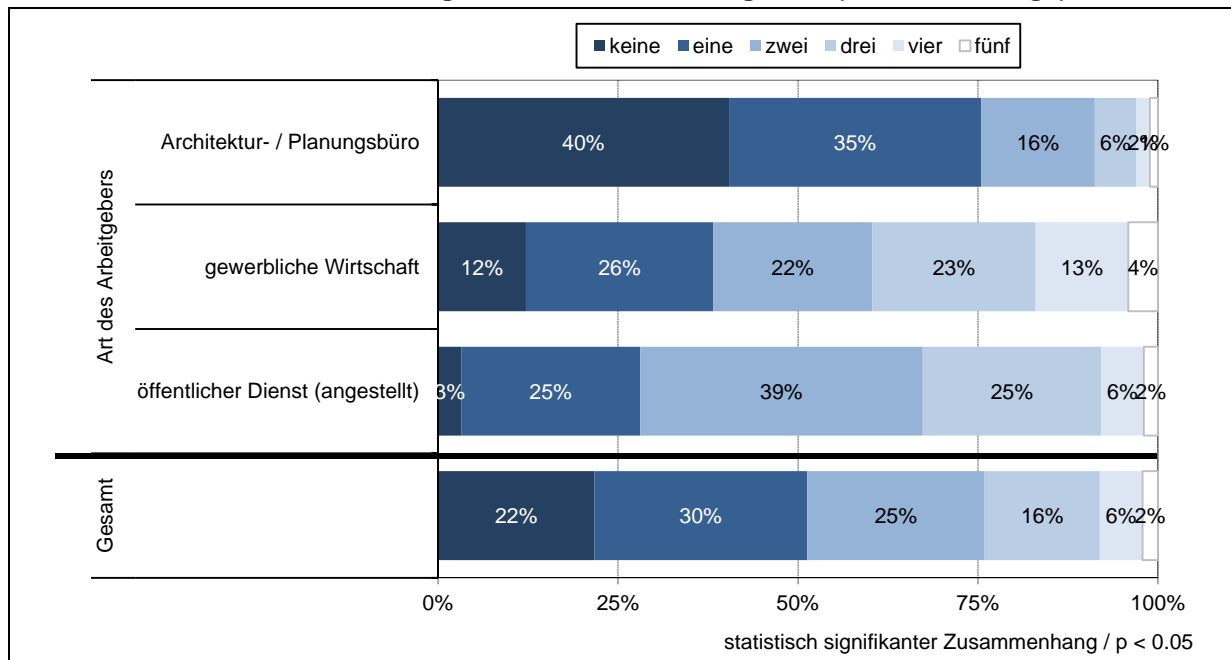
Mit der unterschiedlichen Altersstruktur der männlichen und der weiblichen Befragten und der daraus resultierenden unterschiedlich langen Berufserfahrung ist dieser Zusammenhang in den Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft nicht zu erklären. Auch auf die Tatsache, dass Frauen häufiger weisungsgebundene Tätigkeiten ausführen als Männer, kann die unterschiedliche Höhe der Gehälter von männlichen und weiblichen Angestellten in Architektur- und Planungsbüros und der gewerblichen Wirtschaft nicht zurückgeführt werden. Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

## 2.8. Zusätzliche Geldleistungen

24% der Vollzeit tätigen Angestellten erhalten ein 13. Monatsgehalt. Weihnachtsgeld wird 45% der Vollzeit tätigen Befragten ausgezahlt. 25% bekommen zusätzlich zu ihrem Gehalt Urlaubsgeld. Vermögenswirksame Leistungen erhalten 34% der Vollzeit tätigen Angestellten. Geldwerte Vorteile, Erfolgsprämien und andere Leistungen geben ebenfalls 34% der Vollzeit tätigen Befragten an.

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros erhalten signifikant seltener zusätzliche Geldleistungen als andere Angestellte (60% zu 88% in der gewerblichen Wirtschaft und 97% im öffentlichen Dienst; vgl. Abb. 15).

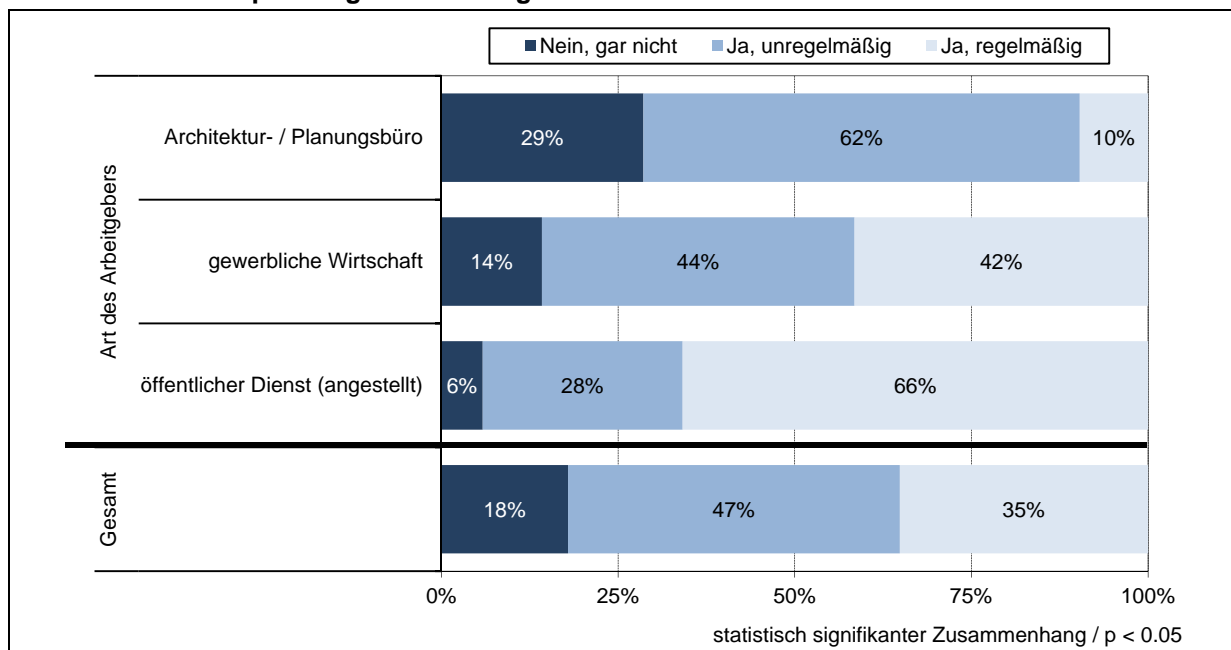
**Abb. 15: Zahl zusätzlicher Leistungen nach Art des Arbeitgebers (nur Vollzeitätige)**



## 2.9. Gehaltsanpassung

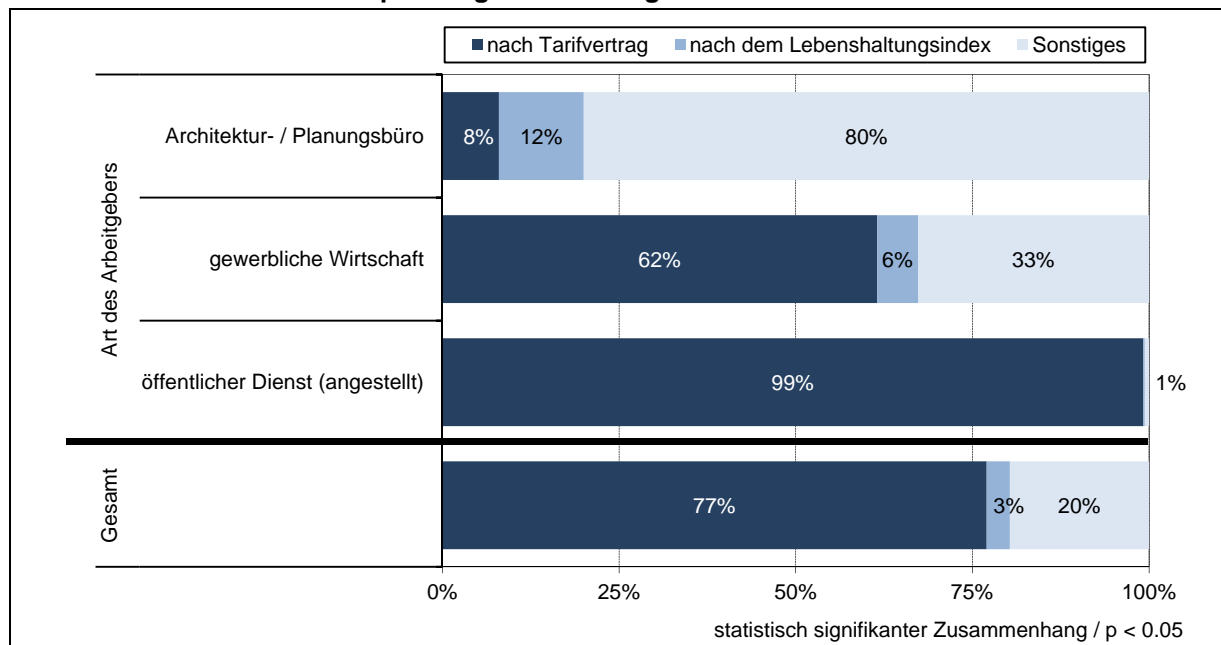
35% der befragten Angestellten geben an, ihr Gehalt werde in regelmäßigen Abständen angepasst. In unregelmäßigen Abständen wird das Gehalt von 47% der Angestellten angepasst. 18% geben an, bei ihnen finde keine Anpassung des Gehalts statt (vgl. Abb. 16). Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass der Anteil der Angestellten, deren Gehalt in unregelmäßigen Abständen oder gar nicht angepasst wird, in Architektur- und Planungsbüros deutlich höher ausfällt als in der gewerblichen Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst (90% gegenüber 58% bzw. 34%).

**Abb. 16: Gehaltsanpassung nach Arbeitgeber**



In 77% aller Fälle erfolgt die Gehaltsanpassung nach Tarifvertrag. Differenziert nach Arbeitgeber zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede: 8% der Angestellten in Architektur- und Planungsbüros geben an, ihre Gehaltsanpassung erfolge auf Basis eines Tarifvertrags. In der gewerblichen Wirtschaft liegt dieser Anteil bei 62%, im öffentlichen Dienst bei 99% (vgl. Abb. 17).

**Abb. 17: Basis der Gehaltsanpassung nach Arbeitgeber**

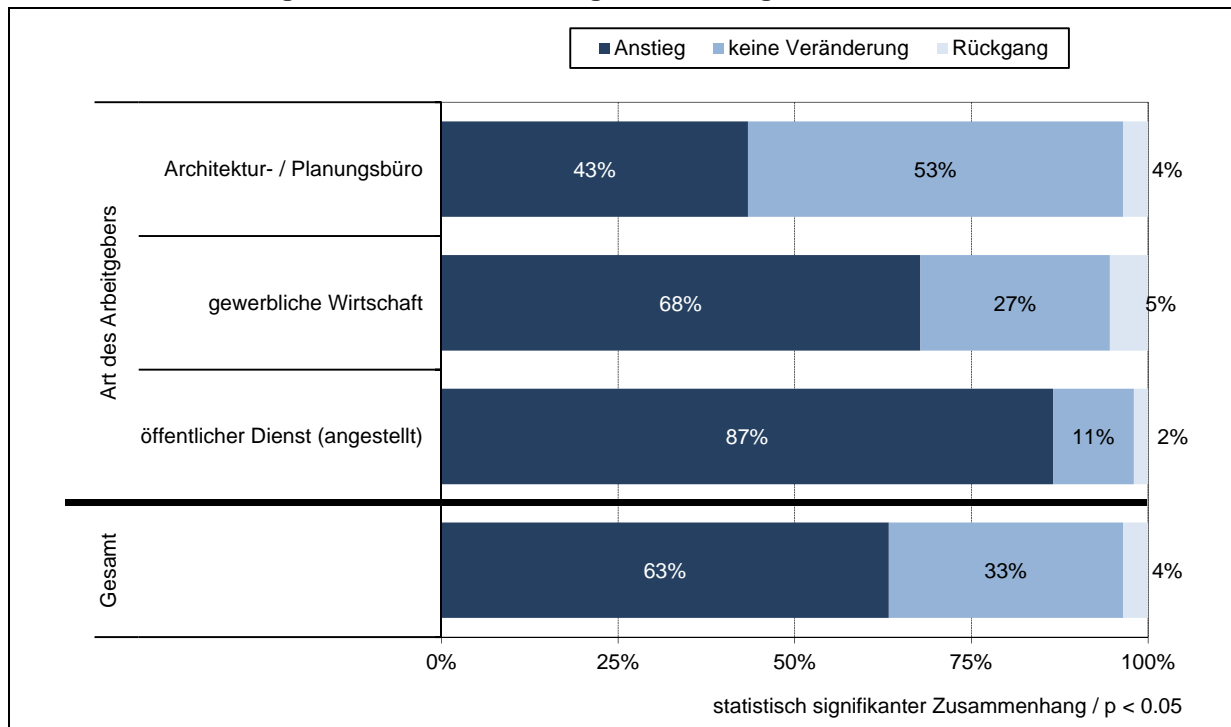


## 2.10. Gehaltsentwicklung

63% der befragten Angestellten erwarten für 2013 einen Anstieg ihres Gehalts im Vergleich zu 2012. 33% gehen davon aus, dass sich ihr diesjähriges Gehalt im Vergleich zum Vorjahr nicht verändern wird. Mit einem Rückgang des eigenen Gehalts rechnet nur ein kleiner Teil der Befragten (4%).

Angestellte in Architektur- und Planungsbüros rechnen signifikant häufiger als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst damit, dass sich ihr Gehalt nicht verändern wird. Die beiden letztgenannten Gruppen erwarten deutlich überwiegend einen Anstieg des eigenen Gehalts im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Abb. 18).

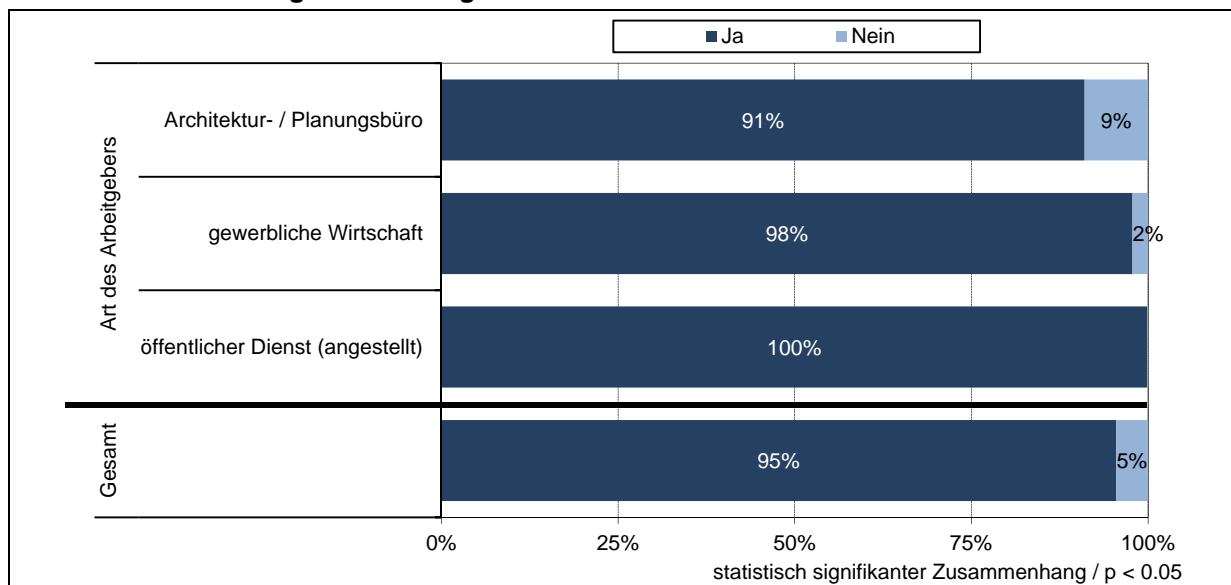
**Abb. 18: Einschätzung der Gehaltsentwicklung nach Arbeitgeber**



**2.11. Arbeitsvertrag**

95% der Angestellten haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 19). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros haben signifikant seltener einen schriftlichen Arbeitsvertrag (91%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (98%) oder im öffentlichen Dienst (100%).

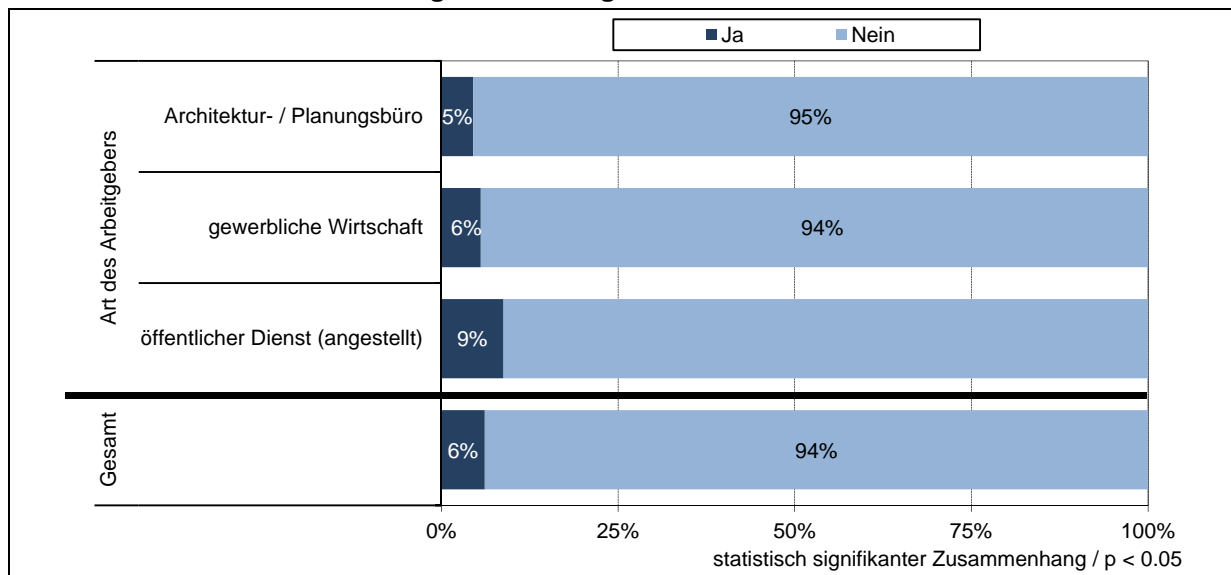
**Abb. 19: Arbeitsvertrag nach Arbeitgeber**



Einen befristeten Arbeitsvertrag haben 6% der befragten Angestellten (vgl. Abb. 20). Differenziert nach Arbeitgeber wird deutlich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst signifikant häufiger einen be-

fristeten Arbeitsvertrag haben als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros oder in der gewerblichen Wirtschaft.

**Abb. 20: Befristeter Arbeitsvertrag nach Arbeitgeber**

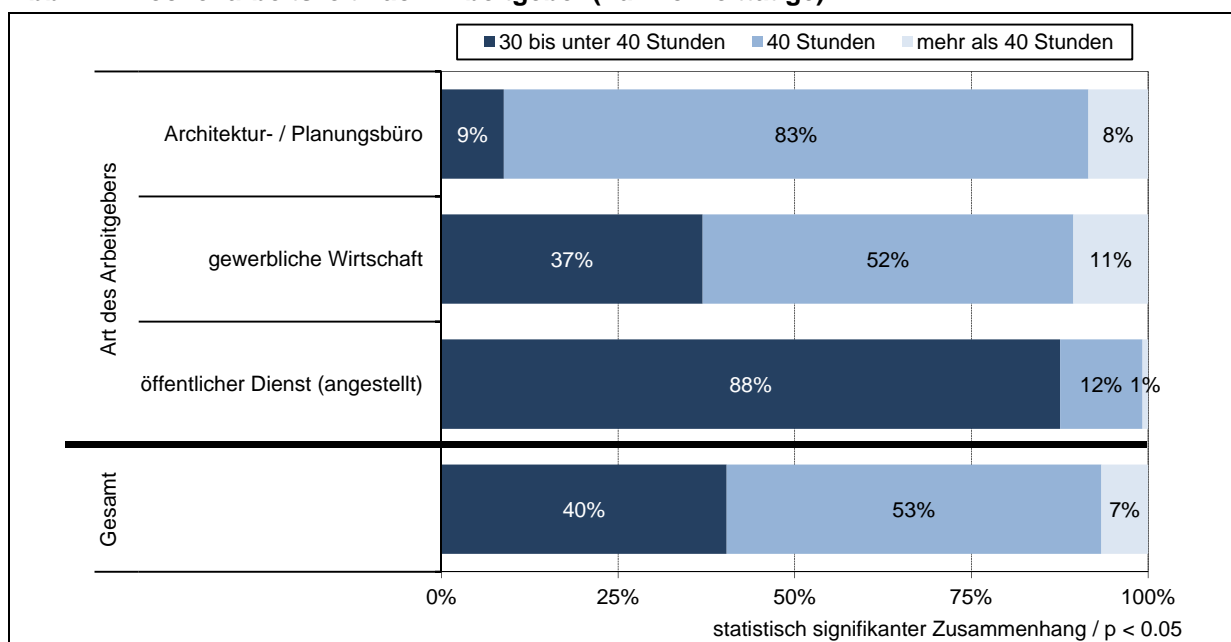


**2.12. Arbeitszeit**

Die befragten angestellten Kammermitglieder arbeiten im Schnitt 38 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitstätigen liegt bei 40, die der Teilzeittätigen bei 25 Wochenstunden.

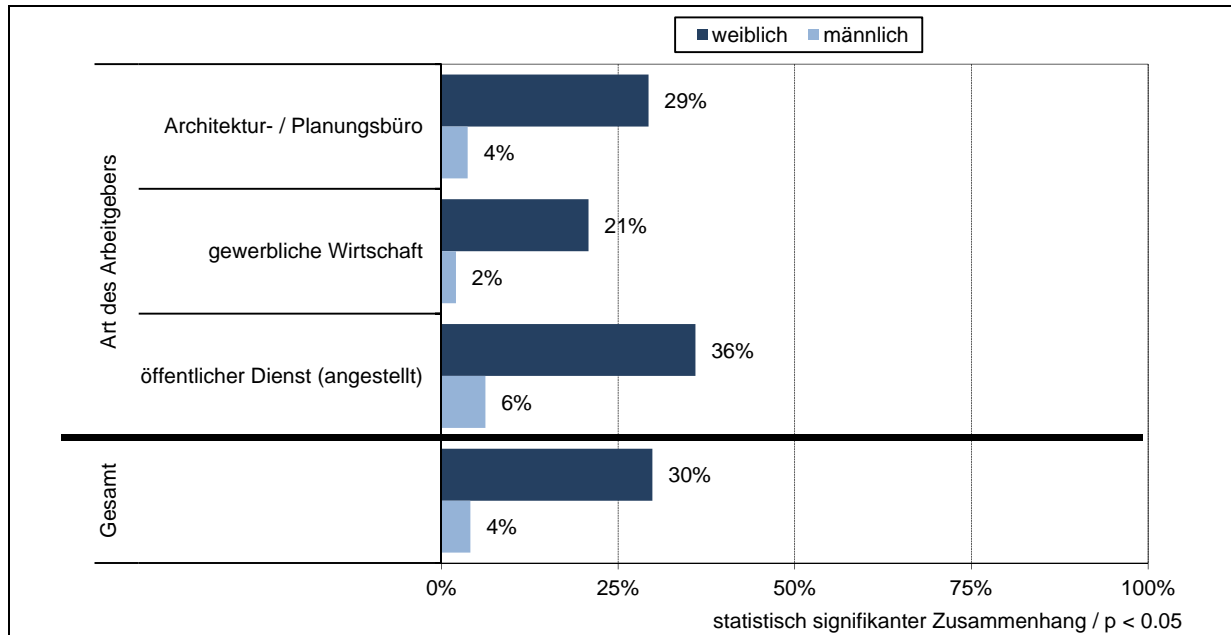
Vollzeit tätige Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten durchschnittlich weniger Stunden pro Woche als Angestellte in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft (vgl. Abb. 21). Dieser Zusammenhang gilt für alle erfassten Bundesländer.

**Abb. 21: Wochenarbeitszeit nach Arbeitgeber (nur Vollzeitstätige)**



Insgesamt sind 14% der Befragten in Teilzeit tätig. Dabei handelt es sich deutlich überwiegend um Frauen. So sind 30% der befragten Frauen teilzeittätig, aber nur 4% der männlichen Befragten. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der Art des Arbeitgebers (vgl. Abb. 22).

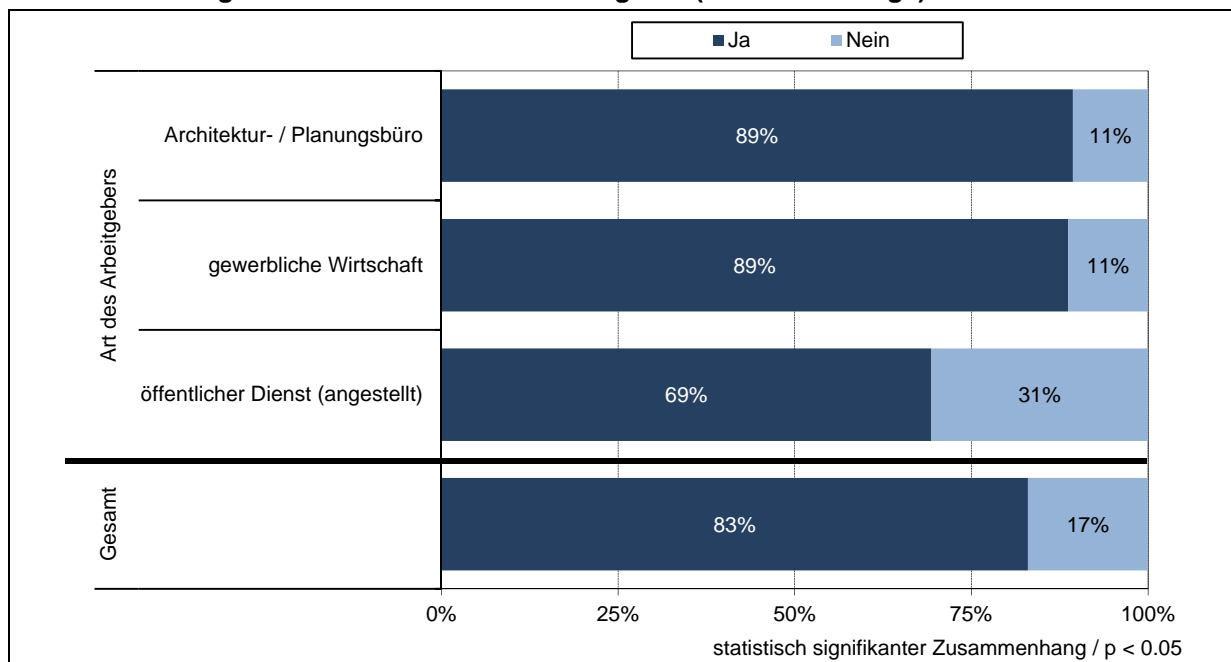
**Abb. 22: Anteil der Teilzeittätigen an allen weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten**



### 2.13. Überstunden (nur Vollzeittätige)

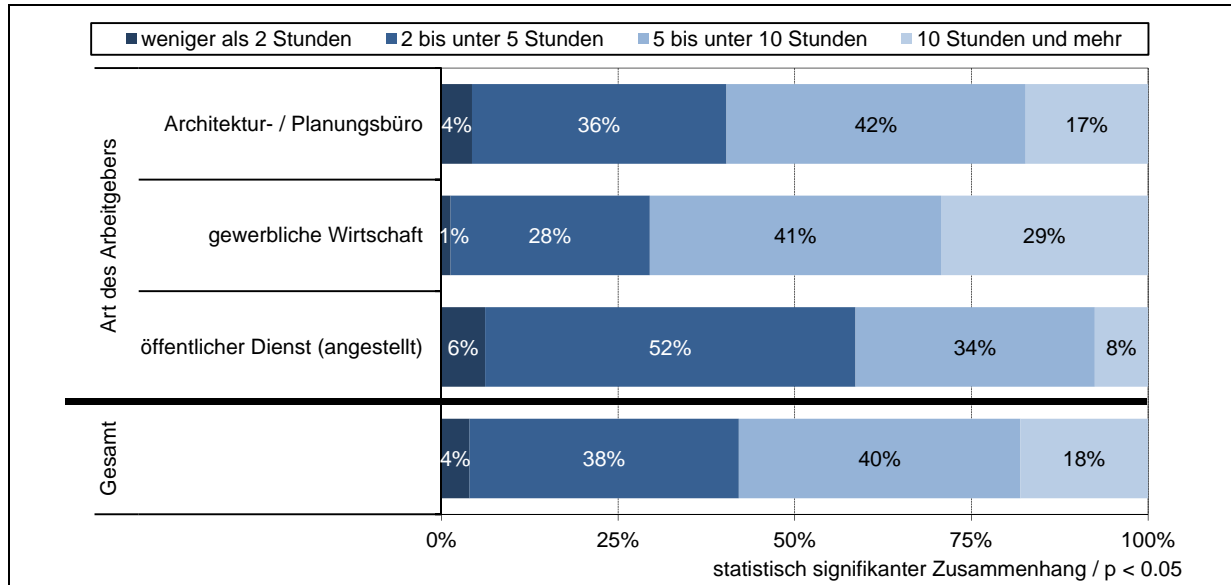
Die weit überwiegende Mehrheit der Vollzeit tätigen Befragten (83%) hat 2012 Überstunden geleistet (vgl. Abb. 23). Dabei waren Überstunden in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft weiter verbreitet (jeweils 89%) als im öffentlichen Dienst (69%).

**Abb. 23: Leistung von Überstunden nach Arbeitgeber (nur Vollzeittätige)**



Durchschnittlich arbeiten die Vollzeit tätigen Angestellten, die Überstunden machen, wöchentlich 6 Stunden mehr als vertraglich festgelegt. Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft leisten signifikant mehr Überstunden (Ø 7 Stunden) als ihre angestellten Kollegen in Architektur- und Planungsbüros (Ø 6 Stunden) und im öffentlichen Dienst (Ø 4 Stunden; vgl. auch Abb. 24).

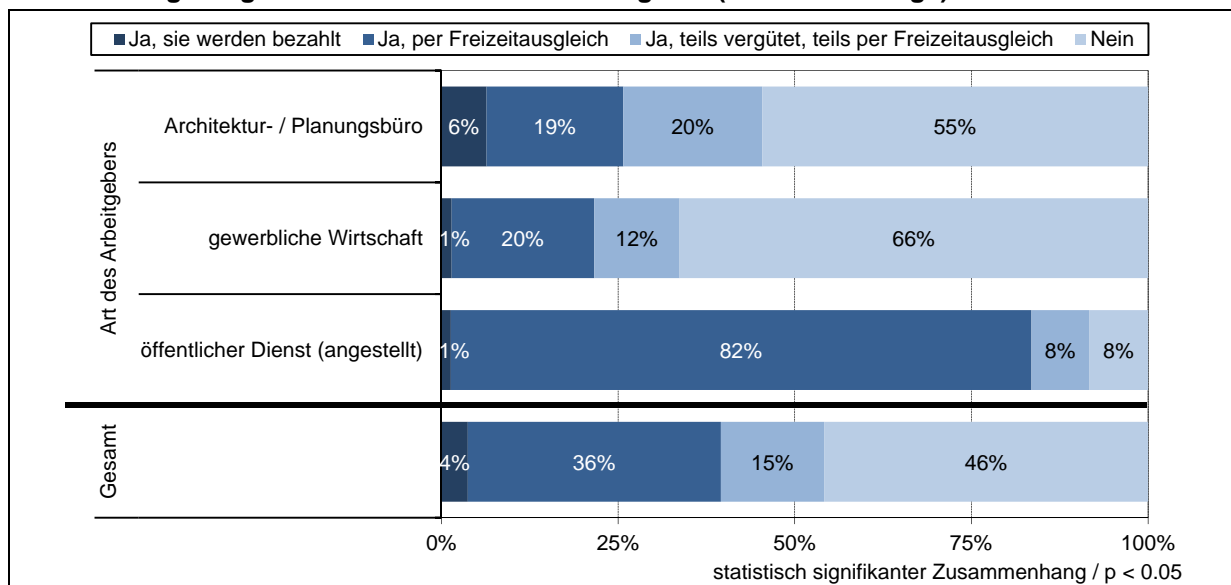
**Abb. 24: Zahl der wöchentlichen Überstunden nach Arbeitgeber (nur Vollzeittätige)**



Voll bezahlt wurden Überstunden im Referenzjahr 2012 nur bei einem kleinen Anteil der Befragten (4%). In 15% der Fälle wurden sie teils bezahlt, teils per Freizeitausgleich abgegolten. Deutlich üblicher ist es, Überstunden ausschließlich per Freizeitausgleich (36%) oder gar nicht (46%) abzugelten.

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass die Überstunden im öffentlichen Dienst weit überwiegend per Freizeitausgleich abgegolten werden (82%), wohingegen in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft deutlich häufiger als im öffentlichen Dienst keine Vergütung von Überstunden erfolgt (55% bzw. 66% gegenüber 8%; vgl. Abb. 25). Dieser Zusammenhang gilt in allen erfassten Bundesländern.

**Abb. 25: Vergütung von Überstunden nach Arbeitgeber (nur Vollzeittätige)**

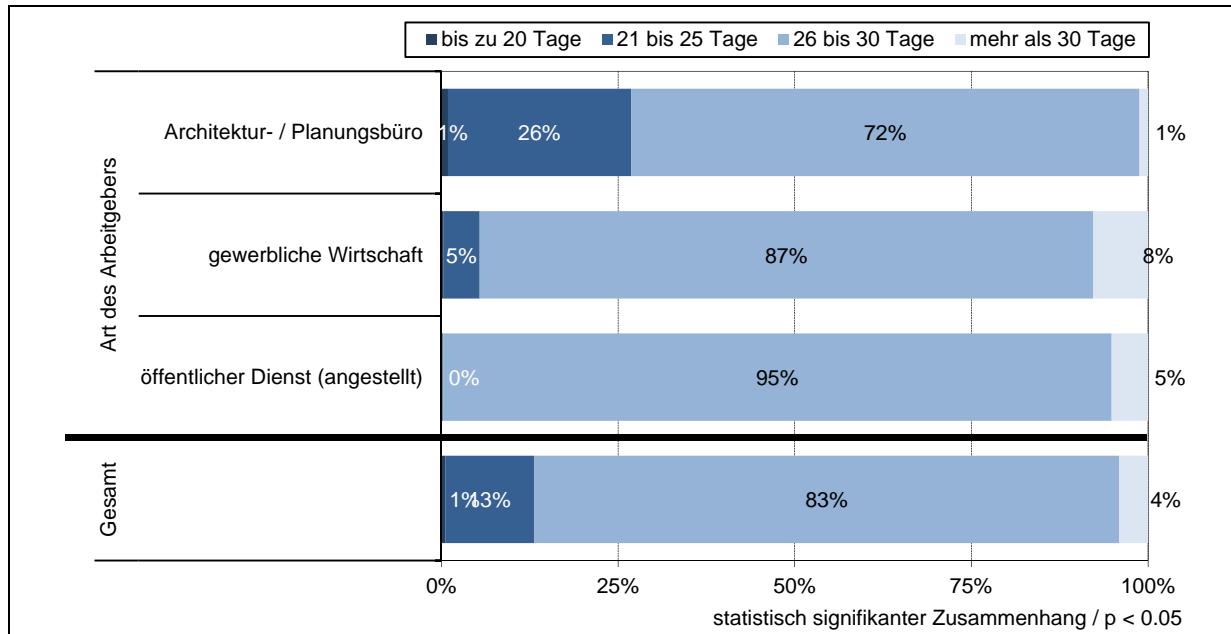




### 2.14. Jahresurlaub

Im Schnitt hatten die Befragten im Referenzjahr 28 Tage Urlaub. Angestellte in Architektur- und Planungsbüros haben durchschnittlich weniger Urlaubstage als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst (vgl. Abb. 26).

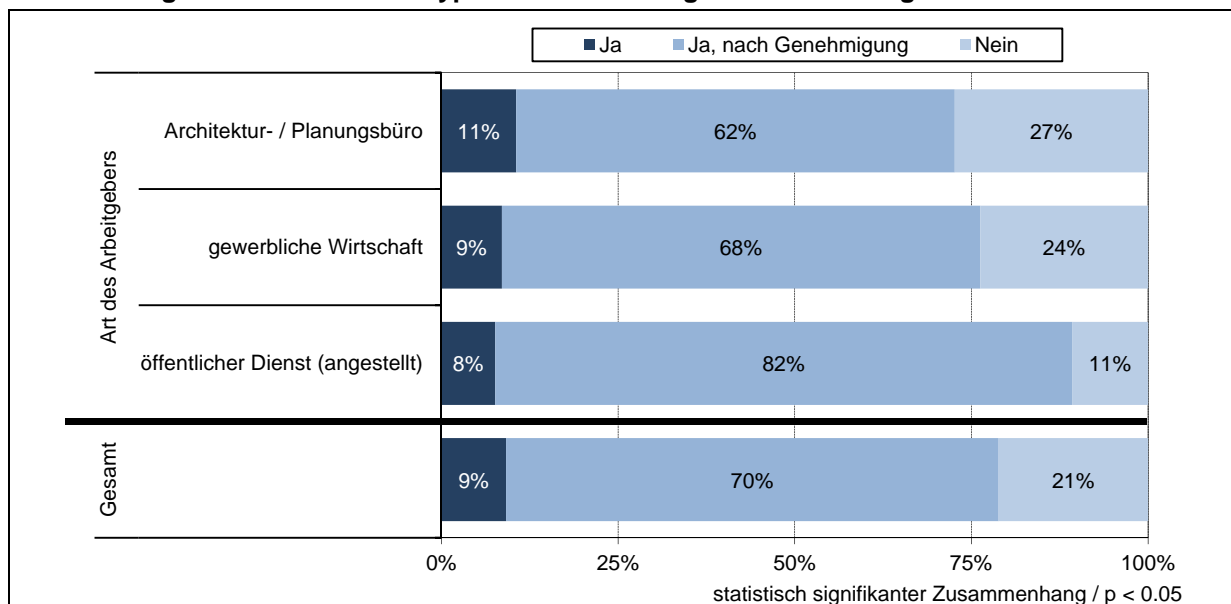
**Abb. 26: Zahl der Urlaubstage pro Jahr nach Arbeitgeber (nur Vollzeittätige)**



### 2.15. Berufstypische Nebentätigkeit

9% der Angestellten können ohne Genehmigung einer berufstypischen Nebentätigkeit nachgehen. 70% benötigen hierzu erst die Genehmigung durch ihren Arbeitgeber / Dienstherrn. Bei 21% der Befragten ist eine berufstypische Nebentätigkeit grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. Abb. 27).

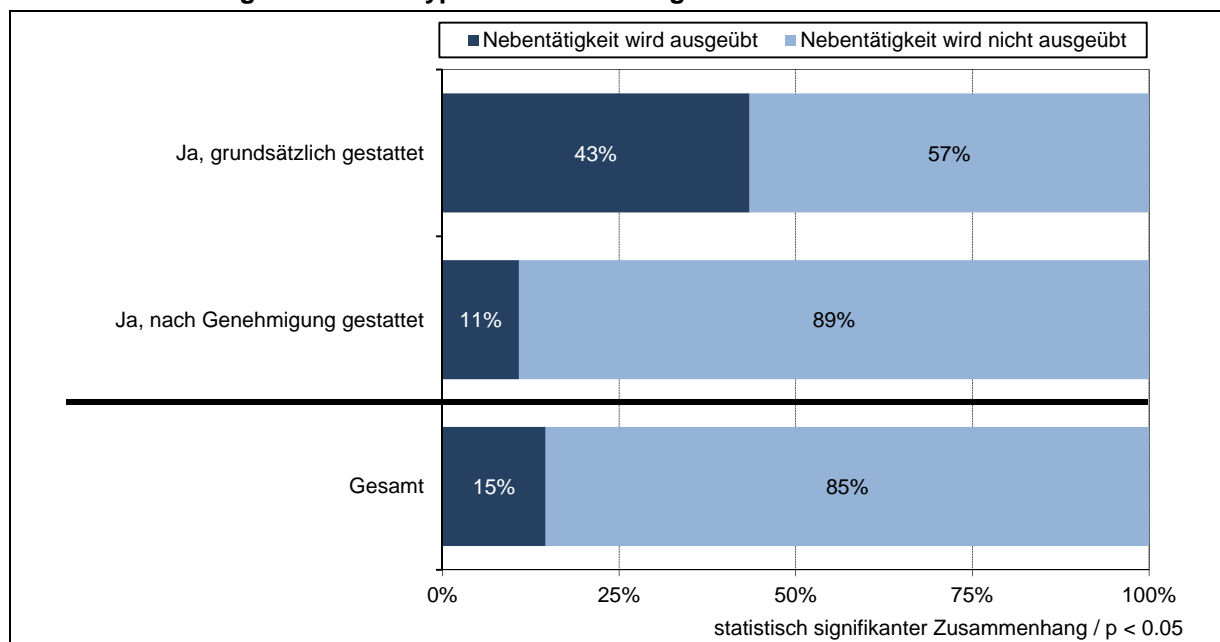
**Abb. 27: Möglichkeit einer berufstypischen Nebentätigkeit nach Arbeitgeber**



Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte im öffentlichen Dienst häufiger als andere eine berufstypische Nebentätigkeit nur nach Billigung durch den Dienstherrn ausüben dürfen. Demgegenüber ist Angestellten in Architektur- und Planungsbüros sowie in der gewerblichen Wirtschaft eine berufstypische Nebentätigkeit häufiger grundsätzlich untersagt.

Besteht die Möglichkeit zur Ausübung einer berufstypischen Nebentätigkeit, zeigt sich, dass einer solchen Nebentätigkeit deutlich häufiger nachgegangen wird, wenn dies ohne vorherige Genehmigung durch den Arbeitgeber / Dienstherrn möglich ist (vgl. Abb. 28).

**Abb. 28: Ausübung einer berufstypischen Nebentätigkeit**

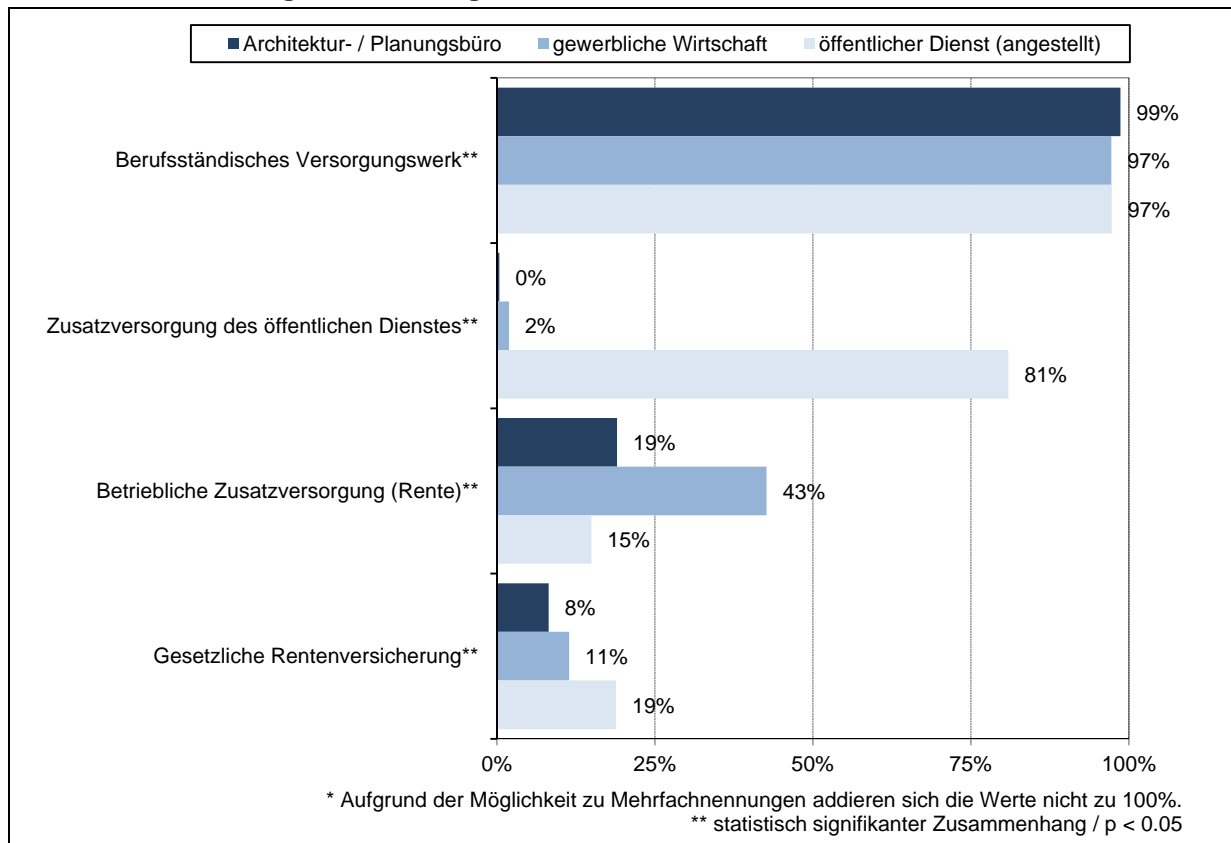


## 2.16. Altersvorsorge

Die am häufigsten genutzte Form der Altersvorsorge ist das Berufsständische Versorgungswerk (98%). Mit deutlichem Abstand folgen die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (27%), die Betriebliche Zusatzversorgung (Rente; 23%) sowie die gesetzliche Rentenversicherung (12%).

Differenziert nach Arbeitgeber zeigt sich, dass Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft ihre Altersvorsorge aus dem Berufsständischen Versorgungswerk häufiger mit einer betriebliche Zusatzversorgung ergänzen. Angestellte im öffentlichen Dienst nutzen für die Altersvorsorge häufiger die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (vgl. Abb. 29).

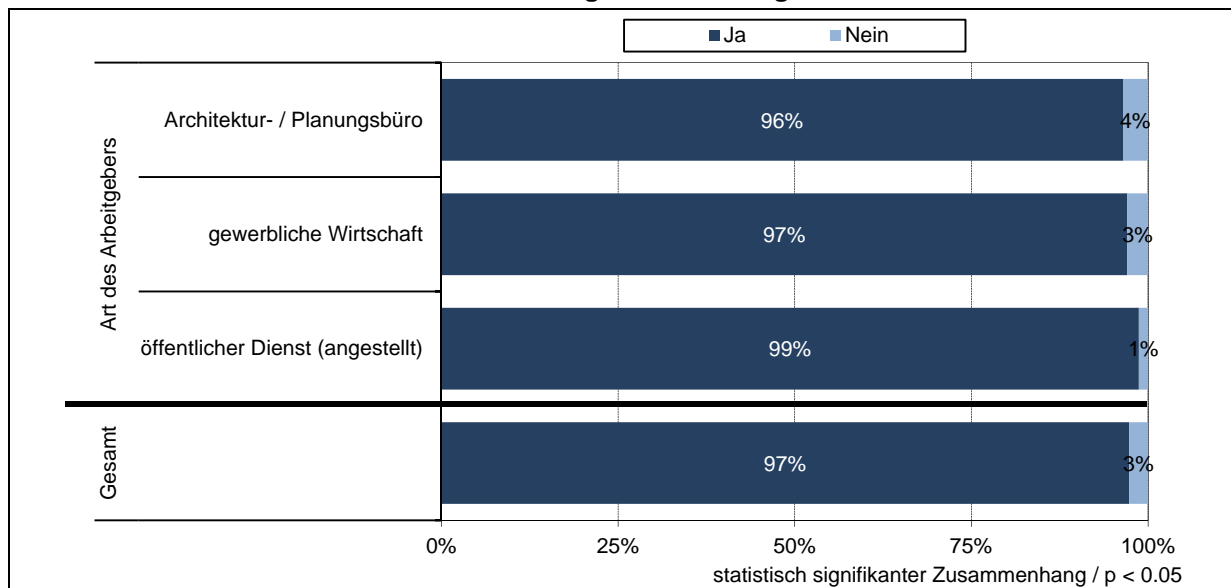
**Abb. 29: Altersvorsorge nach Arbeitgeber**



**2.17. Berufliche Fort- und Weiterbildung**

97% der Befragten geben an, in den der Befragung vorausgegangen zwei Jahren an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen zu haben. Angestellte aus dem öffentlichen Dienst sind hierunter etwas häufiger vertreten (99%) als Angestellte aus der gewerblichen Wirtschaft und Architektur- und Planungsbüros (97% bzw. 96%; vgl. Abb. 30).

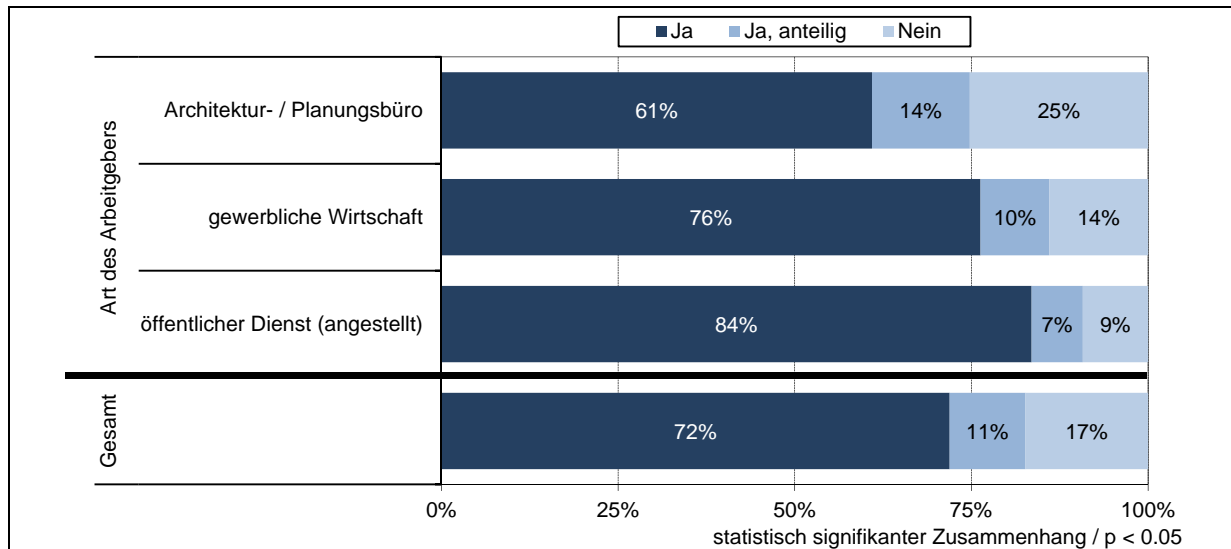
**Abb. 30: Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen in den letzten zwei Jahren**



Differenziert nach Bundesländern wird deutlich, dass Angestellte in Ländern mit Fortbildungspflicht deutlich häufiger an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen als Angestellte aus Ländern, in denen eine solche Verpflichtung nicht besteht.

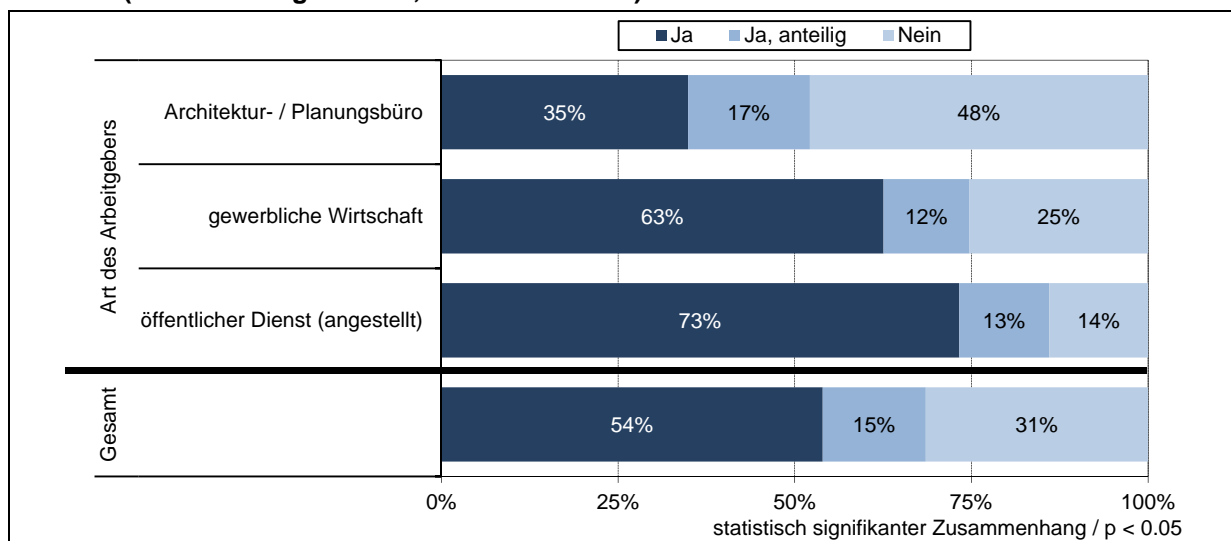
Die Mehrheit der Angestellten wird für Fortbildungsveranstaltungen unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (83%). Angestellte in Architektur- und Planungsbüros werden zum Zweck der Fortbildung signifikant seltener unter (anteiliger) Fortzahlung des Gehalts beurlaubt (75%) als Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (86%) oder im öffentlichen Dienst (91%, vgl. Abb. 31).

**Abb. 31: Beurlaubung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Urlaubsanrechnung für die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen**



Der gleiche Zusammenhang ist für die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber zu verzeichnen: Insgesamt übernehmen 69% der Arbeitgeber (anteilig) die Kosten für Fortbildungsveranstaltungen. In Architektur- und Planungsbüros fällt dieser Anteil mit 52% deutlich geringer aus als in der gewerblichen Wirtschaft (75%) oder im öffentlichen Dienst (86%, vgl. Abb. 32).

**Abb. 32: Übernahme der Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildung (z.B. Seminaregebühren, Fahrtkosten etc.)**



## 2.18. Berufsständisches Engagement

Mit 76% ist der weit überwiegenden Mehrheit der Angestellten nicht bekannt, ob ihr Arbeitgeber sie zum Zweck berufsständischen Engagements in der Architektenkammer oder einem Berufsverband unter Fortzahlung des Gehalts sowie ohne Anrechnung von Urlaubstagen freistellen würde (vgl. Abb. 33). Bei 8% der Befragten besteht diese Möglichkeit, bei 16% der Angestellten nicht.

**Abb. 33: Möglichkeit einer Freistellung für berufsständisches Engagement (in Kammer / Verband) unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Urlaubsanrechnung nach Arbeitgeber**

