



ARCHITEKTUR

IST TOT.

LANG LEBE

ARCHITEKTUR.

01

UMFRAGE 01

GEHÄLTERTRANSPARENZ

IN DER ARCHITEKTUR

Überarbeitung und Unterbezahlung sind in der Architekturbranche auch in Deutschland eine gängige Praxis. Diese toxische Kultur wurde durch die COVID-19-Pandemie noch weiter verschärft. Vor allem junge Architekt*innen, Absolvent*innen und studentische Mitarbeiter*innen sind von schlechter Bezahlung, Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und schlechter Arbeitskultur in den Büros betroffen. Regulierende Instanzen gibt es in der Branche nicht. Die Kammern und der Bund Deutscher Architekten und Architektinnen unterstützen die betroffenen Gruppen weder durch Beratung noch durch bindende Vorgaben zu Gehältern, Überstunden etc. an die Büros. Auch junge Gründer und Selbstständige fühlen sich allein gelassen - Netzwerkmöglichkeiten, einfachere Teilnahme an Wettbewerben und rechtliche Unterstützung sind Mangelware.

Die Grundlagen für die Missstände in unserer Arbeitskultur werden jedoch oft bereits während des Studiums geschaffen, daher müssen auch die Architekturfakultäten in die Pflicht genommen werden. Die Realität der Profession und das Selbstbild, welches viele lehrende Architekt*innen von der Disziplin haben, driften immer weiter auseinander. Die Studierenden werden nicht auf das vorbereitet, was nach dem Studium auf sie wartet. Im schlimmsten Fall reproduzieren junge Architekt*innen die überholten Muster ihrer Lehrer*innen, wenn sie mit einer völlig unrealistischen Vorstellung des Alltags in einem Architekturbüro beginnen. Schon im Studium bekommen wir eingetrichtert, dass nur mit Blut, Schweiß und Tränen gute Architektur erschaffen werden kann. Nachtschichten und Arbeiten bis zur kompletten Erschöpfung werden gefeiert und anerkannt. Diese Praxis bildet die perfekte Grundlage für leicht ausbeutbaren Absolvent*innen-Nachschub in die Büros. Wer dann lange genug durchhält hat diese Muster meist soweit internalisiert, dass diese nicht hinterfragt und an

die nächste Generation weitergegeben werden. Die schlechten Arbeitsbedingungen werden als unumstößliche Wahrheit akzeptiert und nicht weiter hinterfragt oder verändert.

Der Beruf klassischer Architekt*innen ist im Begriff überflüssig zu werden, sollte sich die Disziplin nicht verändern. Zwar kann die Architektur alleine viele der drängenden Probleme nicht lösen, da deren Ursachen in weit über unser Feld hinaus reichenden Strukturen liegen. Doch aus unkritischer Anpassung an jene entsteht keine Veränderung und Antworten müssen wir trotzdem finden. Optimistisch stimmt einen die Tatsache, dass die jungen Architekt*innen bereits viel kritischer und politischer eingestellt sind als noch vor einigen Jahren. Für sie soll aaaa eine neue Plattform zum Austausch werden und im besten Fall in der ganzen Branche etwas bewegen.

Zu Beginn startet aaaa mit allgemeinen Umfragen unter jungen Architekt*innen, Absolvent*innen und Student*innen um die drängendsten Probleme benennen und thematisieren zu können. Der zentrale Austausch findet dabei über Instagram statt, da dort der Diskurs und die Teilhabe niedrigschwellig sind und eine Vernetzung einfach.

Wir sind überzeugt davon, dass wir gemeinsam viel bewegen können. Wir kommen nicht weiter, wenn kritische Diskussionen nur in Teeküchen geführt werden und der Unmut junger Planer*innen nicht öffentlich gemacht wird. Lasst uns alle zusammen dafür sorgen, dass die Branche sich verändert und beteiligt euch! Jede*r mit Lust, Ideen und Zeit ist aufgefordert sich uns anzuschließen, denn wer nicht mitmacht kann nichts verändern! Also schreibt uns auf instagram @aaaa_arch oder per mail an antiarchitectureaa@gmail.com und lasst uns zusammen unsere Arbeitswelt verbessern!

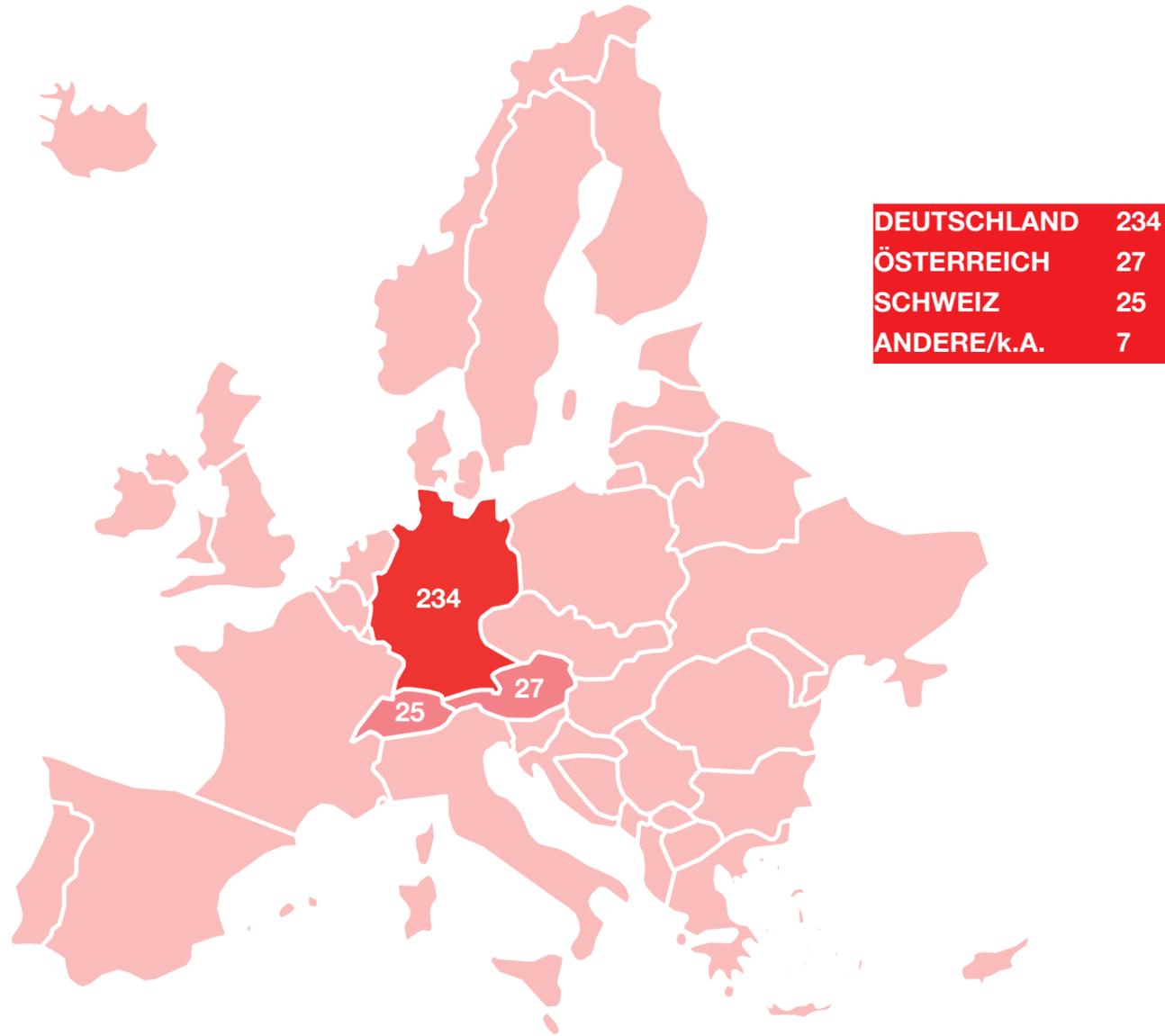
UMFRAGE 01

Gehältertransparenz in der Architekturbranche

INHALT

01. Grundlagen	6
02. Gehälter	14
03. Überstunden	22
04. Urlaub und Sonderleistungen	24
05. Vorbereitung für deine nächste Gehaltsverhandlung	26

01. GRUNDLAGEN



Länder

Aus welchen Ländern kommen die Teilnehmer*Innen der Umfrage?

Der Großteil der Teilnehmer*innen an unserer Umfrage kommt aus Deutschland. Nur jeweils ein Fünftel der Umfrageergebnisse kommt von Teilnehmer*Innen aus Österreich oder der Schweiz.

Städte

Aus welchen Städten kommen die Teilnehmer*Innen der Umfrage?

Der Hauptanteil aller Befragten lebt und arbeitet in Großstädten, allen voran Berlin, gefolgt von München, Stuttgart und Köln. Ländliche Regionen sind in unserer Umfrage weniger vertreten.

DEUTSCHLAND - 234



Aachen	2	Gera	1
Augsburg	1	Hamburg	8
Bad Homburg	1	Hannover	1
Bamberg	1	Heilbronn	1
Berlin	85	Jena	1
Bochum	2	Kassel	1
Bodensee	1	Köln	15
Bonn	2	Landshut	1
Bremen	1	Leipzig	5
Darmstadt	2	Ruhrgebiet	1
Dortmund	1	Mgladbach	1
Dresden	4	München	27
Düsseldorf	10	Münster	7
Ebersbach	1	Nürnberg	3
Erding	1	Regensburg	5
Essen	1	Rottweil	1
Esslingen	1	Saarbrücken	2
Frankfurt a. M.	3	Schorndorf	1
Freiburg	2	Steinfurt	1
Friedberg	1	Stuttgart	21
Fürth	1	Weimar	4
Geldern	1	Würzburg	1

Städte

Aus welchen Städten kommen die Teilnehmer*Innen der Umfrage?

Auch in Österreich und der Schweiz kommt der Großteil unserer Befragten aus den Großstädten. In Österreich ist das mit Abstand Wien, in der Schweiz Zürich.

ÖSTERREICH - 27



Biedermannsdorf	1
Graz	7
Linz	2
Wien	17

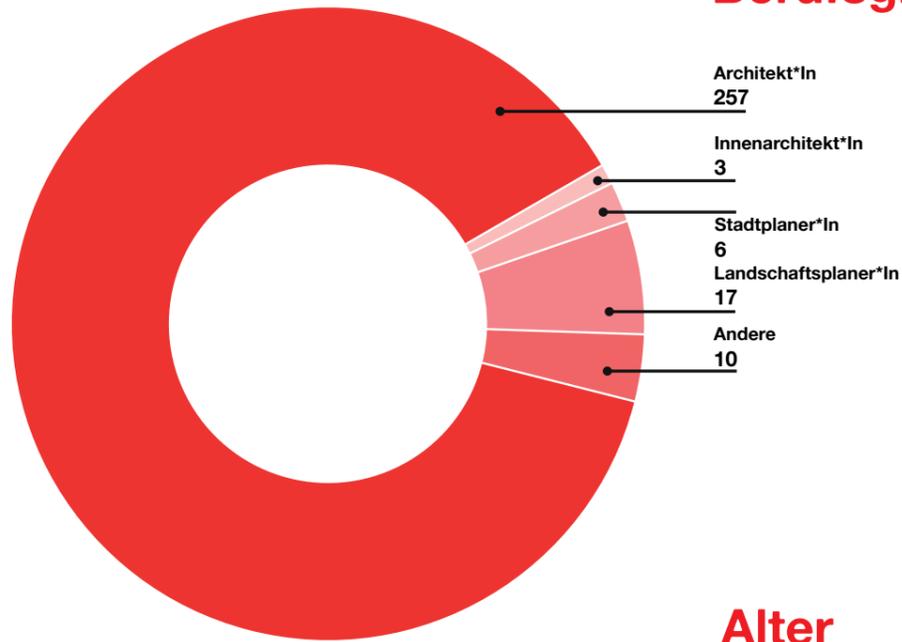
SCHWEIZ - 25



Basel	6
Bern	1
Biel	1
Frauenfeld	1
Rapperswil	1
Zürich	15



Berufsgruppen



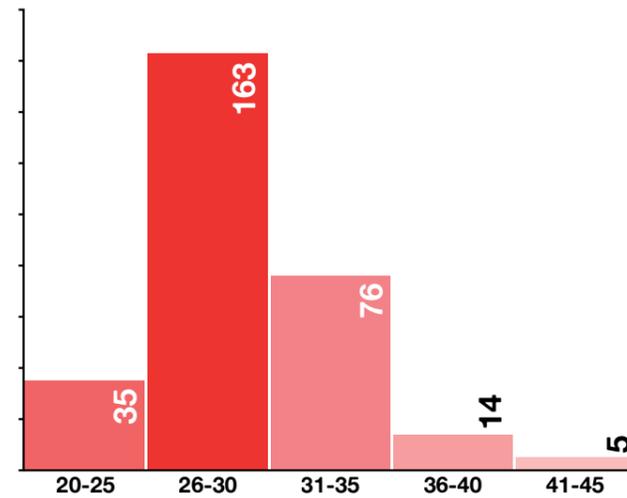
Der Großteil der von uns Befragten führt die Berufsbezeichnung Architekt*in.

Sprachkenntnisse



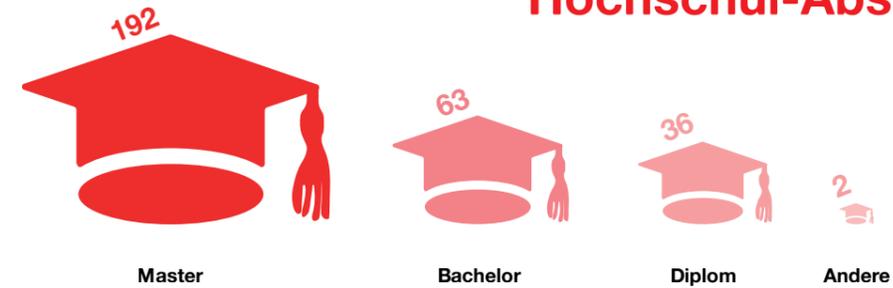
Der Hauptanteil der Befragten spricht sehr gut bis muttersprachlich Deutsch. Ein Vergleich der Gehälter zwischen deutschsprachigen und nicht-deutschsprachigen Personen ist so nur bedingt möglich.

Alter



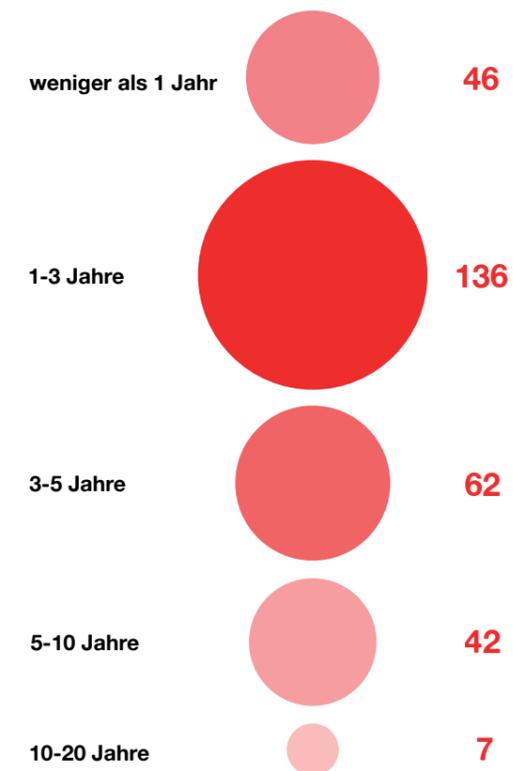
Die meisten der von uns Befragten sind zwischen 26- und 30 Jahren alt und haben eine durchschnittliche Berufserfahrung von 1-3 Jahren.

Hochschul-Abschluss



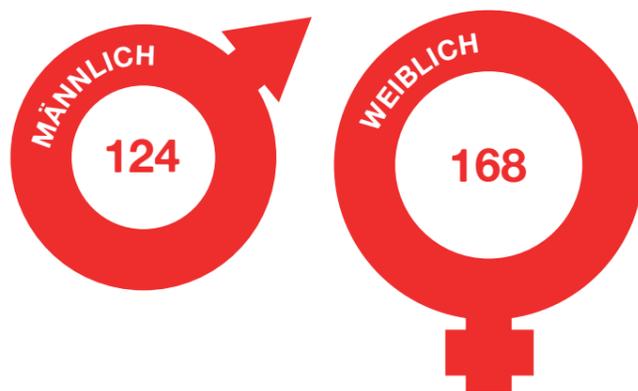
Die meisten der von uns Befragten haben ihr Master-Studium beendet.

Arbeitserfahrung



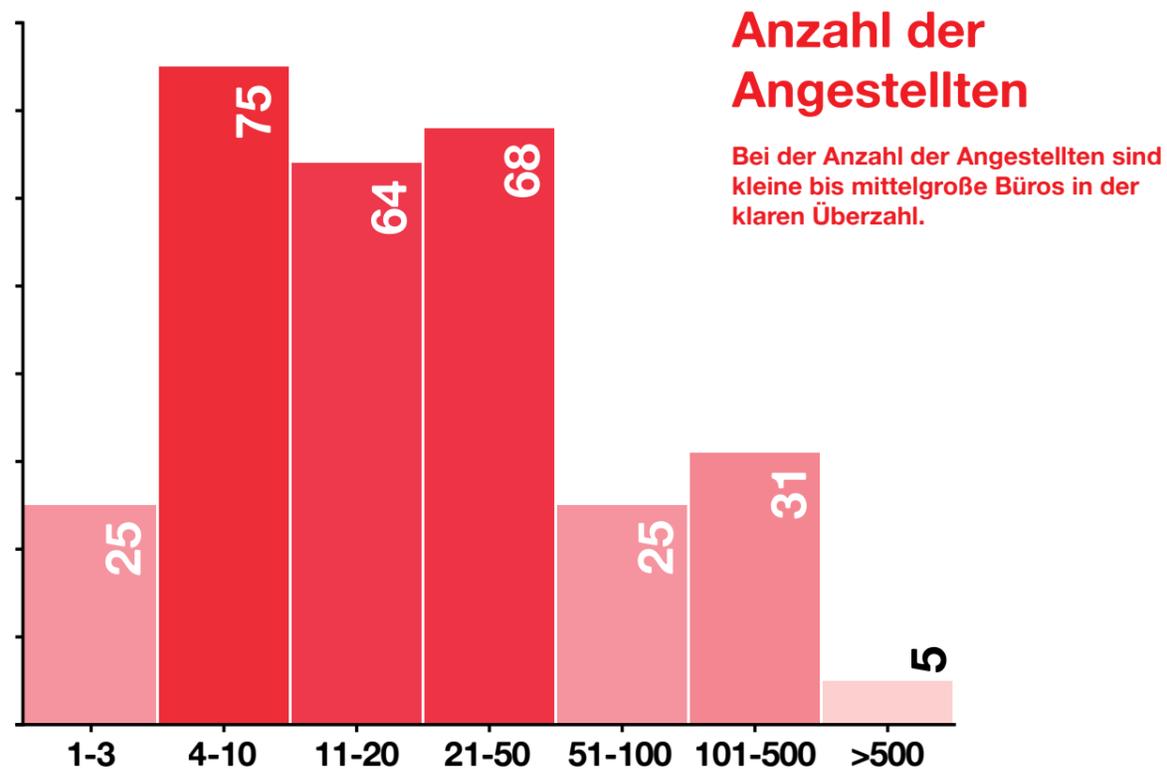
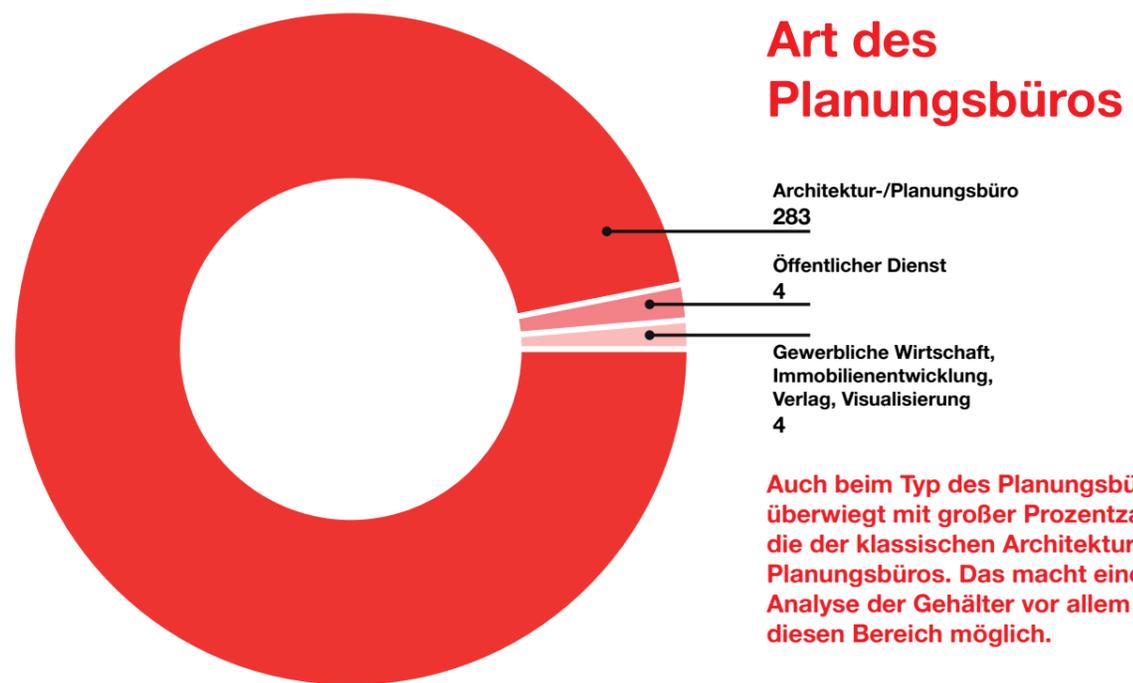
Da der Großteil der von uns Befragten zwischen 26 und 30 Jahren jung ist, überwiegt bei der Arbeitserfahrung eine Anzahl von 1-3 Jahren.

Geschlecht



● k.A.
1

Die Verteilung der Geschlechter ist relativ homogen, daher ist ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Gehältern bei weiblich und männlich gelesenen Personen möglich.



Schon gewusst? Bereits ab einer Bürogröße von 5 Mitarbeiter*innen kann ein Betriebsrat gegründet werden!

Eine Belegschaft mit Betriebsrat hat eine stärkere Position, egal, ob es um Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber oder die interne Unterstützung für die Belange der Kolleg*innen geht – der Betriebsrat sorgt dafür, dass Arbeitgeber*innen die Interessen der Belegschaft berücksichtigen.

Wer kann einen Betriebsrat gründen?

Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer*innen einen Betriebsrat gründen. Mindestens fünf Beschäftigte müssen im Betrieb wahlberechtigt sein. Von ihnen müssen drei die Voraussetzung zur Kandidatur erfüllen und bereit sein, die Aufgabe zu übernehmen. Will die Betriebsleitung die Gründung verhindern, macht sie sich übrigens strafbar.

Wer wählt den Betriebsrat?

Alle Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Wahl im Betrieb angestellt sind. Auch Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter*innen gehören dazu, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb arbeiten oder arbeiten sollen.

Wer kann als Betriebsrät*in kandidieren?

Alle Kolleg*Innen, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt, wahlberechtigt und über 18 Jahre alt sind, können sie sich in den Betriebsrat wählen lassen.

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund, www.dgb.de



Bild: Unsplash

02. GEHÄLTER

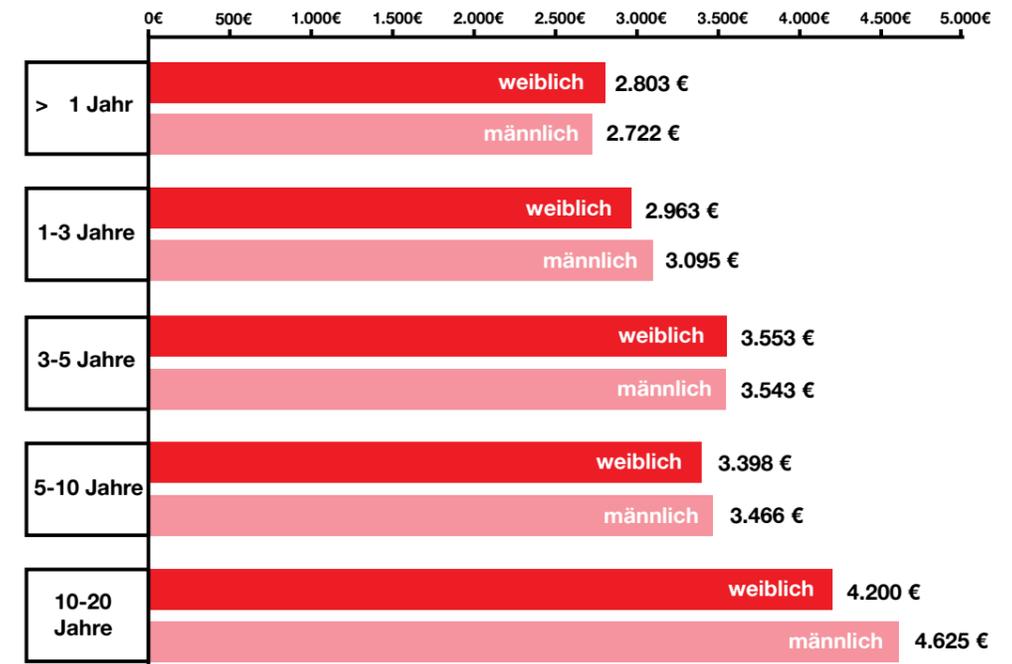
Schlechte Bezahlung und unbezahlte Überstunden sind gängige Praxis in der Architekturbranche. Mit unserer Umfrage wollen wir den aktuellen Status Quo für junge Architekt*innen darstellen und zusätzlich aktiv Möglichkeiten für bessere Gehaltsverhandlungen und angemessene Bezahlung aufzeigen.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass das Gehalt viel zu selten besprochen zum Thema gemacht wird, sowohl unter Kolleg*innen als auch in regelmässigen Gehaltsverhandlungen mit den Vorgesetzten. Eine transparente Gehaltmatrix gibt es in den wenigsten Büros und dadurch entsteht Unzufriedenheit.

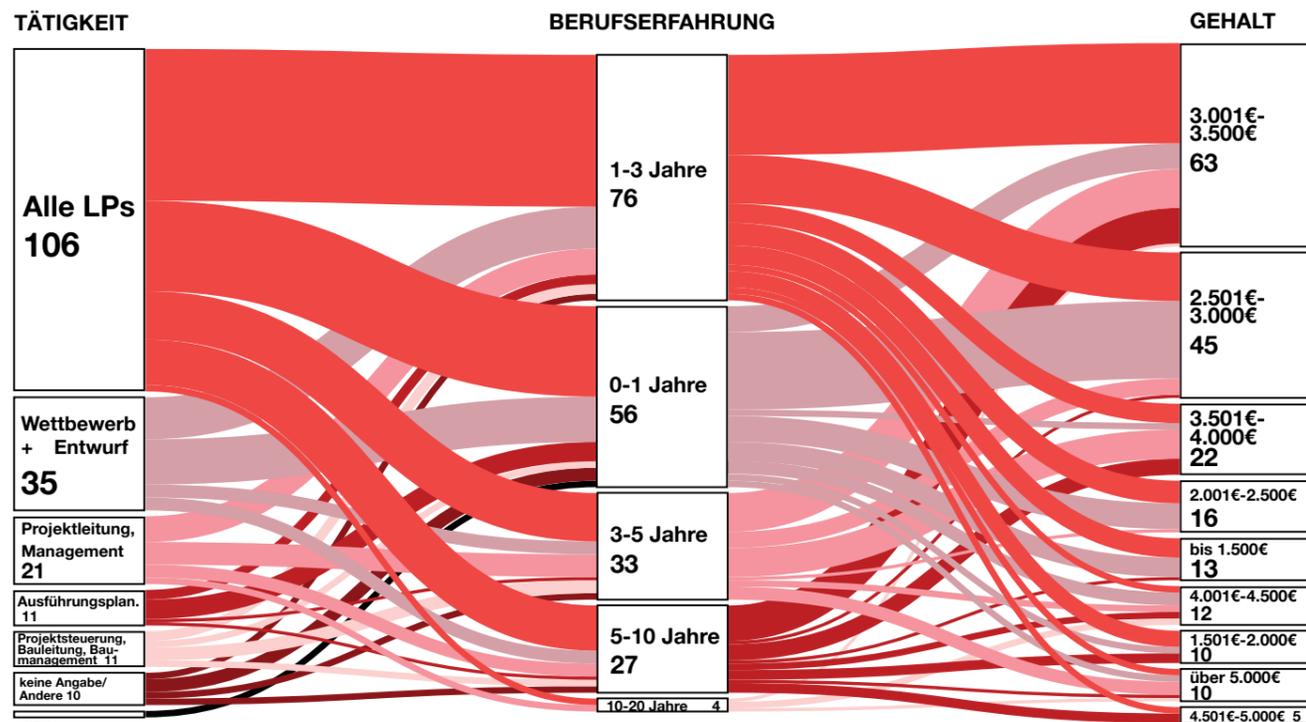
Die Mehrzahl der von uns Befragten hält ihr Gehalt für zu niedrig für die erbrachte Leistung und hat damit wahrscheinlich nur selten Unrecht.

Bei den Einstiegsgehältern zeigt sich immer noch ein enormes Gefälle zwischen den alten und neuen Bundesländern. Auch sind die Gehälter in den Großstädten, in denen es viel Architekten-Nachwuchs gibt, verhältnismäßig niedrig. Auch gibt es wenig öffentlich zugängliche Informationen zu Einstiegsgehältern, die Kammern könnten hier zum Beispiel wesentlich mehr Hilfestellung für die angestellten Architekt*innen leisten.

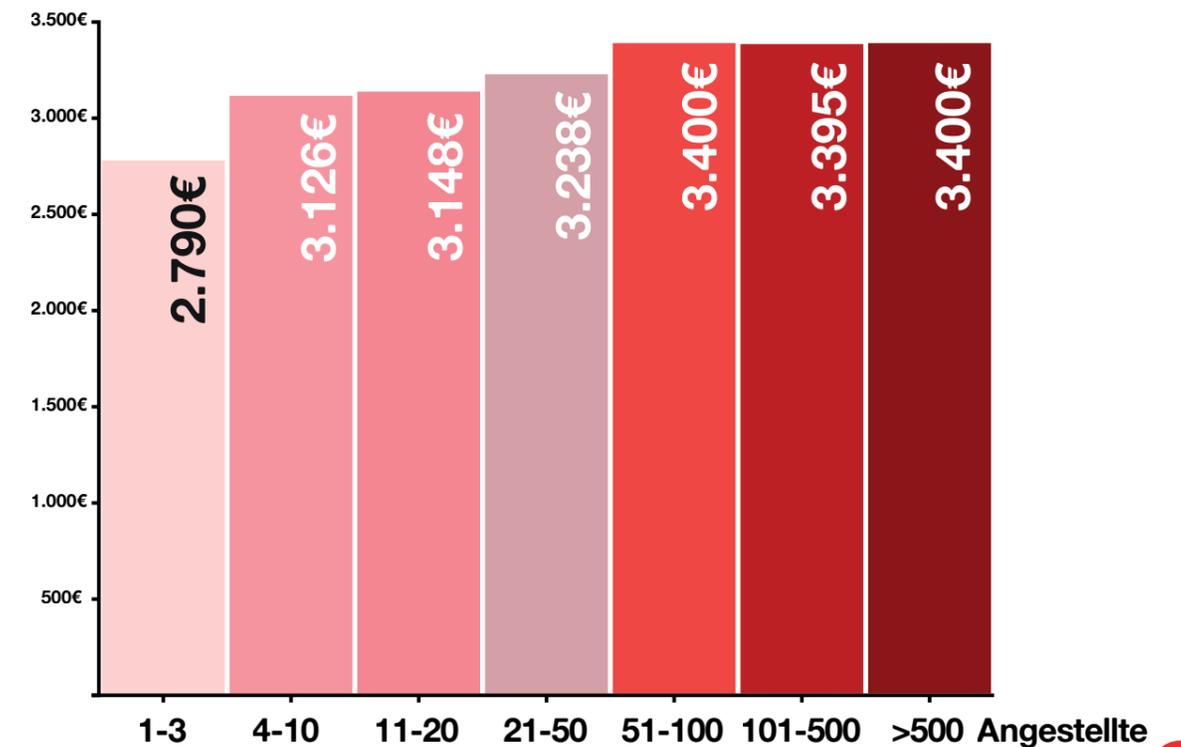
Gehaltsunterschiede zwischen Geschlechtern



Leistungsphasen, Erfahrung und Gehalt



Bürogröße und Gehalt



Hälst du dein Gehalt für angemessen?

Das Alluvial-Diagramm setzt die Antworten der Umfrage 01 miteinander in Verbindung und zeigt neben der vorherrschenden Unzufriedenheit mit dem Gehalt weitere Baustellen der Branche. Neben zu wenig Transparenz in den Gehaltsstrukturen muss Aufklärung beim Thema Gehaltsverhandlung geschaffen und mögliche nicht monetäre Vergütungen aufgezeigt werden.

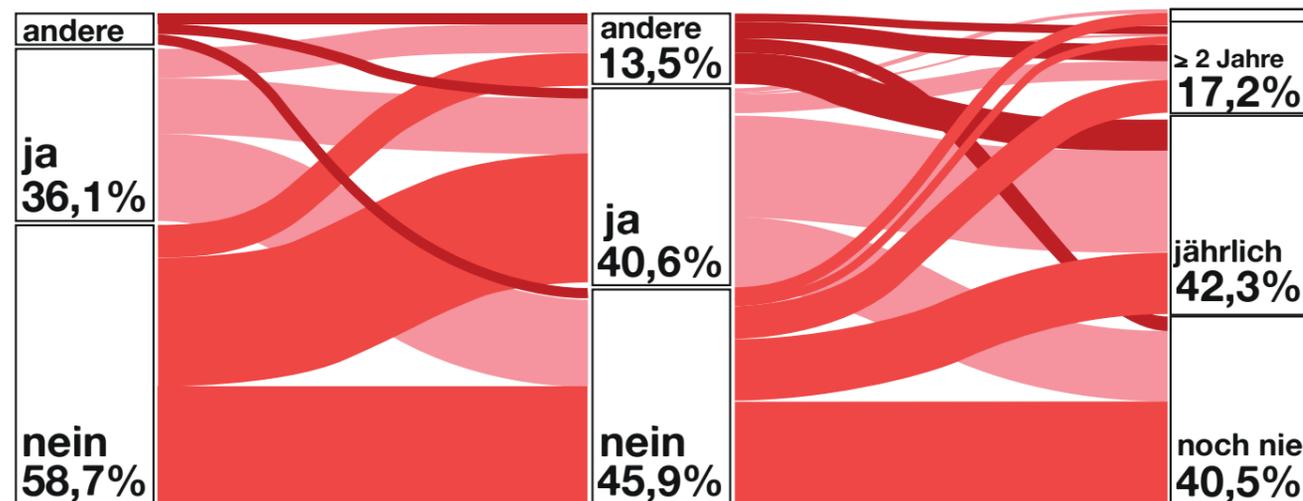
Jedes Jahr sinkt der Reallohn durch die Inflation, deshalb muss das Gehalt entsprechend angepasst werden. Sollte es aber partout keine Lohnerhöhung geben, verhandelt Folgendes:

- Ticket für den ÖPNV
- Weniger Arbeitsstunden
- Extra Urlaubstag(e)
- Vermögenswirksame Leistungen

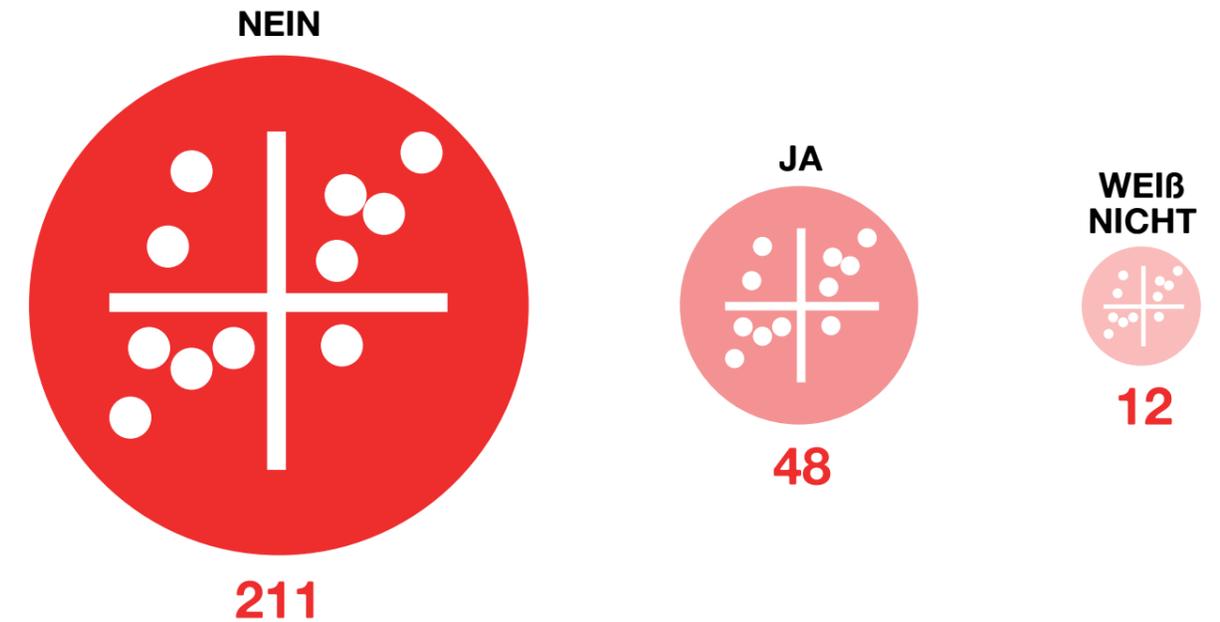
Hälst du dein Gehalt für die von dir erbrachte Leistung als angemessen?

Sprecht ihr im Unternehmen untereinander über eure Gehälter?

Wie oft hast du dein Gehalt schon nachverhandelt?



Gibt es in deinem Unternehmen eine Gehaltsmatrix an der sich alle Gehälter orientieren?



Was sind deiner Meinung nach Faktoren für eine gute oder schlechte Gehaltsverhandlung?

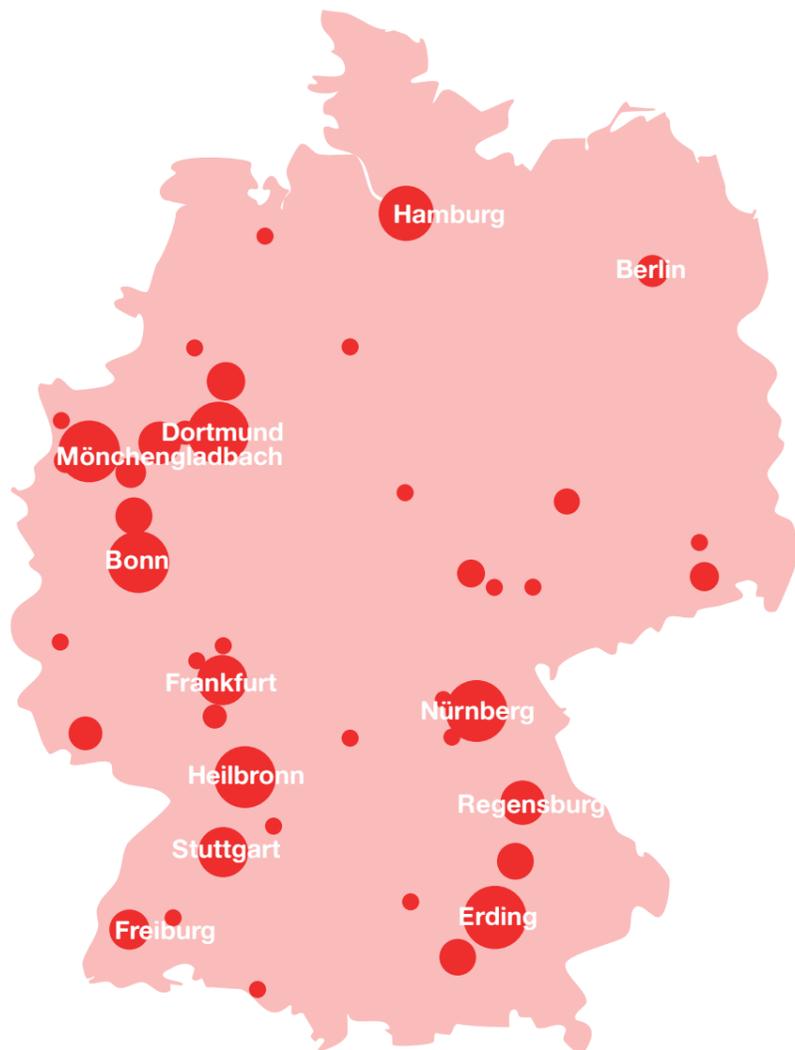


- Recherche vor Vorstellungsgespräch
- Verhandlungsgeschick
- Referenzen
- Berufserfahrung
- Geschlecht
- Abschluss
- Deutsche Sprache
- Charisma
- Selbstbewusstsein
- Leistung
- gute Beziehung zu Chef*in
- Länge Betriebszugehörigkeit
- Zuverlässigkeit



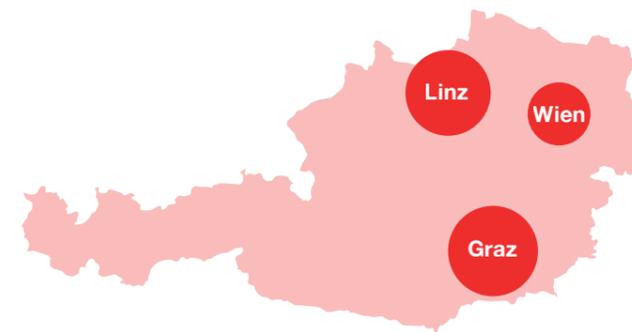
- Geschlecht
- schlechte Verhandlung
- Herkunft
- Sprachkenntnisse
- Einstieg nach Elternzeit in Teilzeit
- Unwissenheit über Gehälter, „Wir bezahlen allen mit Abschluss X so viel“ ohne auf Vorerfahrungen zu achten
- wenig Berufserfahrung
- Berufsanfänger
- Diskriminierung
- Nicht dreist genug und nicht laut genug
- Abschluss
- Leistung

Einstiegsgehälter nach Regionen



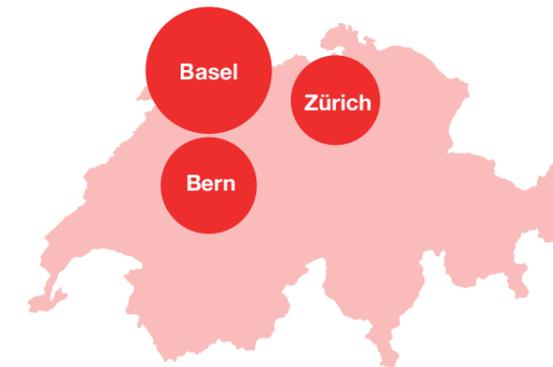
DEUTSCHLAND

Aachen	2.800 €
Augsburg	3.000 €
bamberg	2.900 €
Berlin	2.602 €
Bochum	3.100 €
Bonn	3.100 €
Bremen	2.800 €
Darmstadt	2.850 €
Dortmund	3.200 €
Dresden	2.825 €
Düsseldorf	2.775 €
Erding	3.900 €
Essen	2.400 €
Esslingen	3.000 €
Frankfurt a.M.	3.033 €
Freiburg	3.000 €
Friedberg	2.500 €
Geldern	2.600 €
Gera	3.000 €
Hamburg	2.990 €
Hannover	3.000 €
Heilbronn	3.200 €
Jena	1.800 €
Kassel	2.800 €
Köln	3.026 €
Leipzig	2.700 €
Mönchengladbach	3.200 €
München	2.822 €
Münster	2.617 €
Nürnberg	3.400 €
Regensburg	3.050 €
Rottweil	1.500 €
Saarbrücken	2.850 €
Schorndorf	3.000 €
Stuttgart	3.072 €
Weimar	2.825 €
Würzburg	2.200 €



ÖSTERREICH

Biedermannsdorf	2.500€
Graz	2.036€
Linz	2.179€
Wien	1.993€

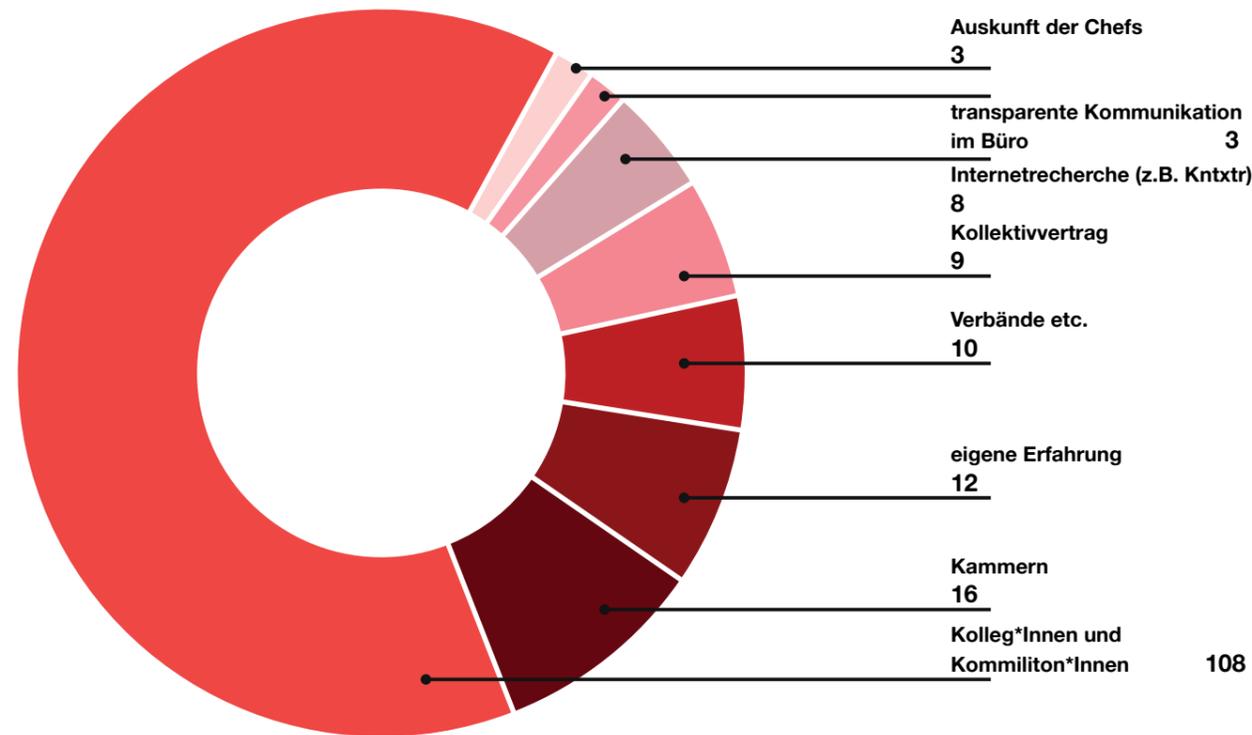


SCHWEIZ

Basel	5.083€
Bern	4.300€
Frauenfeld	5.300€
Zürich	4.073€

Informationsmöglichkeiten zu Einstiegsgehältern

Woher weißt du wie hoch das Einstiegsgehalt an deinem gegenwärtigen Arbeitsort ist?



Leider gibt es wenig belastbare Online-Quellen, welche man seinem Arbeitgeber/ seiner Arbeitgeberin während einer Gehaltsverhandlung auf den Tisch legen kann. Daher ist der Austausch untereinander umso wichtiger, um selbstbewusst sein Gehalt verhandeln zu können.

Die wenigen konkreten Quellen findet ihr hier online:

- [Architektenbefragung Bundesarchitektenkammer 2020 ->](#)
- [Baden-Württemberg: Strukturuntersuchung 2022 AKBW / Angestellte ->](#)
- [Arbeitgeberverband deutscher Architekten und Ingenieure e.V.:](#)
- [Unverbindliche Gehaltstarifempfehlung 2023 ->](#)



Die Gesetzeslage

Entgelttransparenzgesetz

Mit dem Entgelttransparenzgesetz sollten seit Jahre Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern verschwinden – eigentlich. Die Umsetzung des Gesetzes in Realität ist leider nicht so einfach:

Konkrete Aussagen gibt es nicht, es wird nur ein Median mitgeteilt. Außerdem gelten die Bestimmungen nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten und auch nur, wenn in der Vergleichsgruppe sechs oder mehr Kolleg*innen arbeiten.

Und: Es gibt nur Auskunft darüber, wie viele Mitarbeiter des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten verdienen.

Also bleibt nur darüber mit den Kolleg*innen zu reden!

Verschwiegenheitsklausel

In vielen Verträgen findet sich eine sogenannte Verschwiegenheitsklausel. Solche Klauseln sind allerdings nichtig, so das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (2 Sa 237/09). Konkret ging es um eine Klausel in einem vorformulierten Arbeitsvertrag, wonach die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln und gegenüber anderen Firmenangehörigen Stillschweigen darüber zu wahren sei. Das geht so nicht, so die Richter: Für den Arbeitnehmer sei das Gespräch unter Kolleg*Innen über die Lohn- und Gehaltsentwicklung die einzige Möglichkeit festzustellen, ob es Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz gebe.

03. ÜBERSTUNDEN

Im Durchschnitt machen unsere Befragten knapp 13 Überstunden pro Monat. Finanziell ausgeglichen wurden davon jedoch nur 10,1%. Bei den meisten von euch, 67,7%, ist immerhin der Ausgleich über Freizeit drin. Das ist aber auch nur dann sinnvoll, wenn Strukturen dafür vorhanden sind. Rennt der Arbeitgeber von Projekt zu Projekt und gibt euch dabei das Gefühl, dass keine Zeit für Ausgleich bleibt, baut ihr unendliche Überstundenberge auf. Dabei ist Regeneration

wichtig und außerdem gesetzlich vorgeschrieben. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag nicht überschritten werden dürfen. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden pro Tag erhöht werden, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 24 Wochen 8 Stunden nicht übersteigt, und zwischen den Arbeitstagen mindestens 11 Stunden Pause liegen. (<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzgb/BJNR117100994.html>)

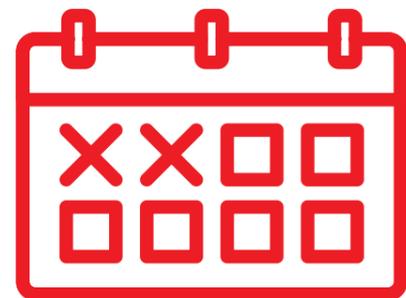
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

40,3 Stunden

Vertraglich vereinbarte und tatsächlich geleistete Überstunden im Vergleich



Wie werden die geleisteten Überstunden vergütet?



67,7%
Ausgleich durch Freizeit



15,0%
Kein Ausgleich



10,1%
Finanzieller Ausgleich

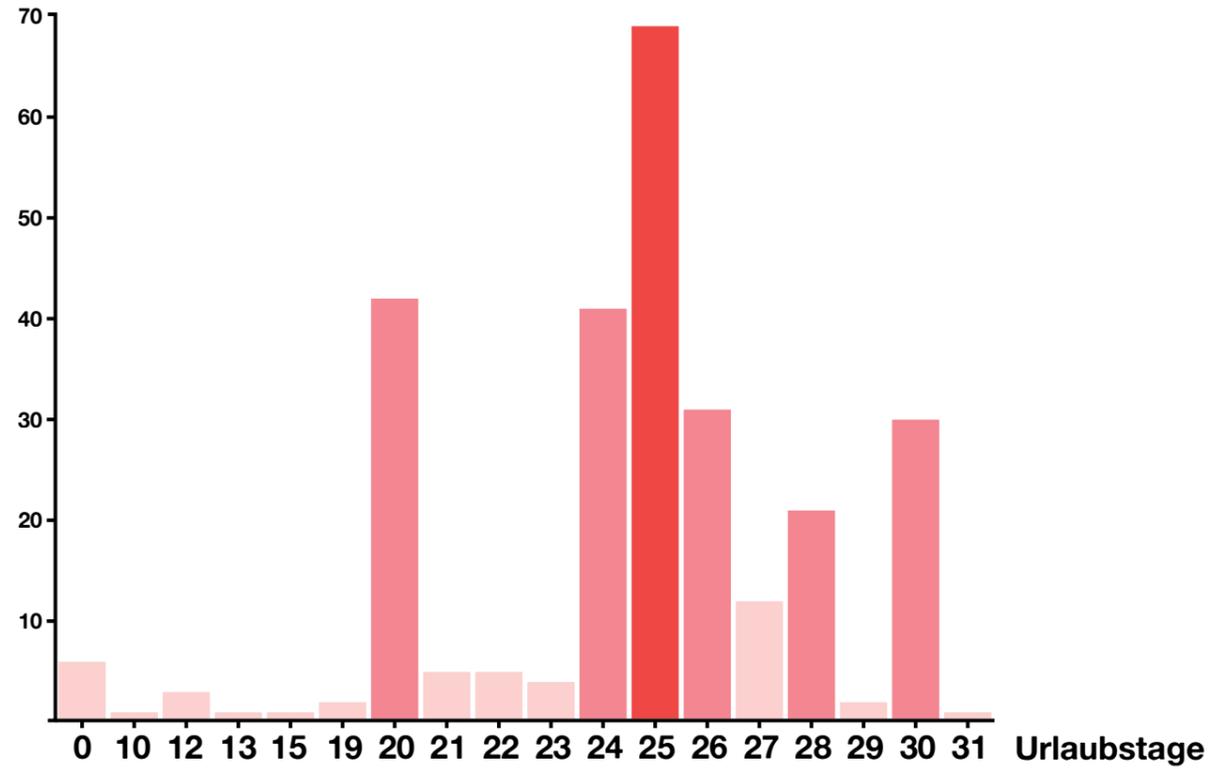


7,2%
beides möglich

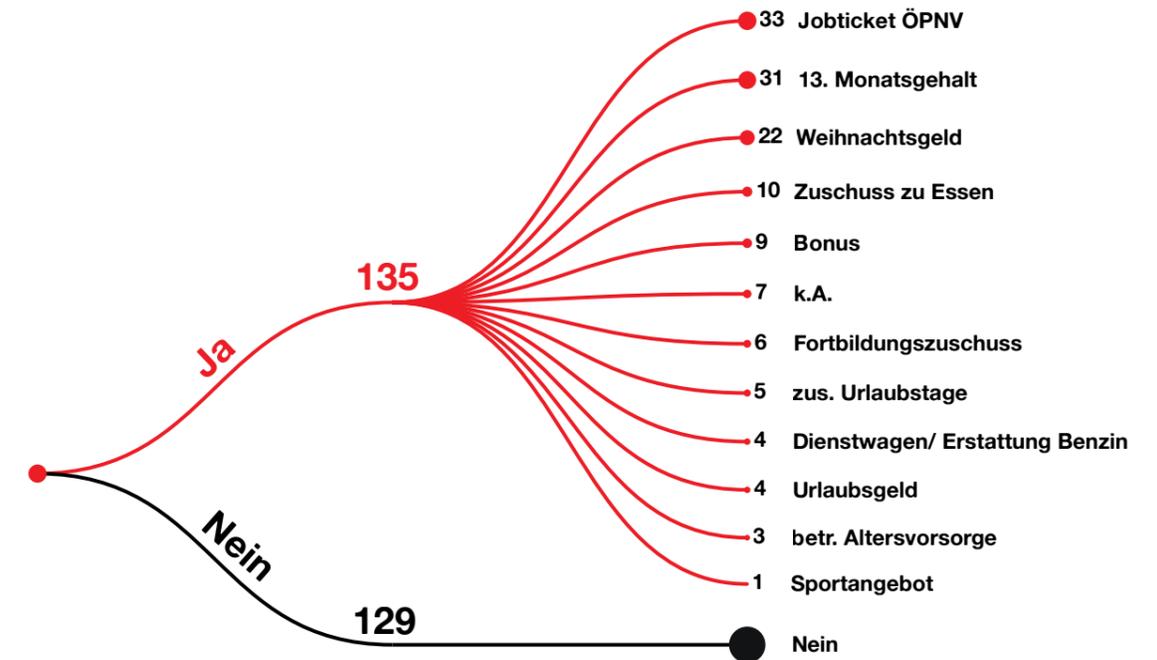


04. URLAUB UND SONDERLEISTUNGEN

Wieviele Urlaubstage hast du?



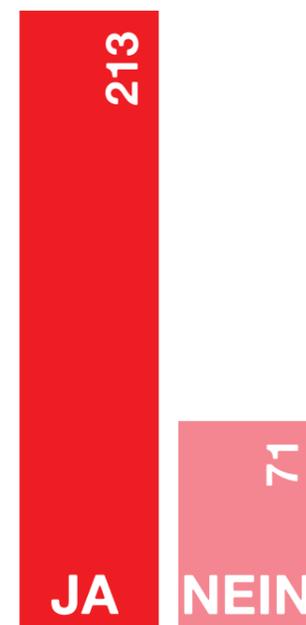
Bestehen vertragliche Sonderleistungen?



Gibt es in deinem Unternehmen Sonderurlaub für Fortbildungen etc.?



Sind Homeoffice und/oder flexible Arbeitszeiten möglich?



Gibt es in deinem Unternehmen eine Regelung für regelmäßige Mitarbeitergespräche/Gehaltsanpassungen?



05. VORBEREITUNG FÜR DEINE NÄCHSTE GEHALTSVERHANDLUNG

DOs

Informiere dich, wie deine Position vergleichsweise bezahlt wird:

Das geht über die Publikationen der Kammern, Recherche auf Online-Plattformen wie Stepstone etc. oder aber im Gespräch mit Kolleg*innen.

Oder anstatt direkt die eigene Vorstellung zu nennen, einfach erstmal nach dem Gehaltsbudget für deine Stelle fragen.

Belege deine Gehaltsvorstellung mit guten Gründen:

Benenne konkret deine Leistungen und Erfolge der letzten Zeit.

Wähle den richtigen Zeitraum für die Verhandlung:

Am Besten verhandelt es sich natürlich nach einem erfolgreichen Projektabschluss oder Wettbewerbsgewinn, aber auch kurz vor dem Ende der Probezeit und nach dem ersten Jahr bietet sich eine Verhandlung an.

Biete Alternativen an bzw. verhandele weitere Dinge, beispielsweise Urlaubstage, Homeoffice, Fortbildungen oder Jobticket.

DON'Ts

Dein bisheriges Gehalt erwähnen.

Das kann dazu führen, dass du eine schlechtere Verhandlungsposition hast, wenn dein bisheriges Gehalt wesentlich niedriger ist als das Budget für deine neue Position.

Zuallererst nach dem Gehalt fragen.

Strategisch günstiger ist es, zuerst über deine Leistungen und Erfolge zu sprechen und dann auf das Thema Gehalt zu kommen.

Einen fixen Betrag statt einer Gehaltsspanne nennen.

Eine Gehaltsspanne (bei der die niedrigste Summe natürlich schon höher ist als dein aktuelles Gehalt) bietet mehr Spielraum für Verhandlung und lässt einen Kompromiss wahrscheinlicher werden.

Nervös werden und direkt einlenken.

Bloss nicht direkt die Nerven verlieren, wenn dein Gegenüber dich versucht mit Aussagen wie „Das kann ich nicht entscheiden“ oder „Der Zeitpunkt ist gerade schlecht“ abzuweisen. Belege deine Forderung mit konkreten Begründungen und halte auch mal Schweigen im Gespräch stand.

CHECKLISTE

Berufseinstieg: Einstiegsgehalt verhandeln

- Onlinerecherche Einstiegsgehälter
- Austausch mit Kommiliton*innen und/oder Kollegen
- gut vorbereitet mit bisheriger Berufserfahrung aus Praktika etc. ins Gespräch gehen (meist wichtiger als ein gutes Portfolio mit Uni-Projekten)
- Vergleichsangebote einholen/ mehrere Gespräche führen
- Auf zusätzliche Faktoren im Angebot achten (Urlaubstage etc.)

Bürowechsel: Gehalt verhandeln

- Onlinerecherche Gehalt mit entsprechender Berufserfahrung
- Tätigkeiten, Leistungen und Erfolge aus vorheriger Berufserfahrung konkret formulieren
- Nach Gehaltsbudget fragen
- Alternative Boni wie Urlaubstage, Jobticket etc. ansprechen
- Vergleichsangebote einholen/ mehrere Gespräche führen

Jahresgespräch: Gehalt verhandeln

- Austausch mit anderen Kolleg*innen über deren Gehälter
- Nach einer Gehaltsmatrix fragen
- Den richtigen Zeitpunkt wählen und sich nicht verträsten lassen
- Leistungen und Erfolge konkret formulieren
- Alternative Boni wie Urlaubstage, Jobticket etc. ansprechen

01

**WIR BEDANKEN UNS BEI
ALLEN TEILNEHMER*INNEN
DER UMFRAGE!**

**FOLGT UNS AUF INSTAGRAM
UND BETEILIGT EUCH AM
AUSTAUSCH.**

