BUNDES
ARCHITEKTEN
KAMMER

BERUFSPOLITISCHE BEFRAGUNG DER ARCHITEKTEN UND PLANER 2019

REPRÄSENTATIVE BEFRAGUNG
DER KAMMERMITGLIEDER 2019
FÜR DAS BERICHTSJAHR 2018

INHALT

04 EINLEITUNG

06 PERSONALSUCHE
06 Vakante Stellen
07 Stellenprofile
10 Besetzung der Vakanzen
12 Schwierigkeiten bei der Personalsuche
14 Fachliche Defizite neuer Mitarbeiter
18 Anreize zur Mitarbeitergewinnung und Personalbindung
22 Dauer der Personalsuche

26 BÜRONACHFOLGE

30 LEISTUNGSPROFILE DER BÜROS IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU)
30 Wiederkehrende Projekttypen im Bereich Architektur (Hochbau)
32 Unterauftragsvergabe für LPH 6 bis 8

34 BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE
34 Umsatzanteil aus Projekten mit GU-Vergabe
36 Leistungsumfang der Tätigkeit bei GU-Vergaben
42 Art der GU-Vergabe
42 Entwicklung des Umsatzanteils aus Projekten mit GU-Vergabe
44 Bewertung der Bearbeitung von Projekten mit GU-Vergabe

46 TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER
48 Umsatzanteil aus Tätigkeit für Generalübernehmer
50 Leistungsumfang der Tätigkeit für Generalübernehmer
54 Entwicklung des Umsatzanteils aus der Tätigkeit für Generalübernehmer
54 Bewertung der eigenen Tätigkeit für Generalübernehmer

58 TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER
60 Umsatzanteil aus Tätigkeit als Generalplaner
62 Entwicklung des Umsatzanteils aus generalplanerischer Tätigkeit
64 Bewertung der eigenen Tätigkeit als Generalplaner

68 MODULARES BAUEN
68 Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens
70 Bewertung der eigenen Erfahrungen im Bereich des modularen Bauens

72 CHARAKTERISIERUNG DER BÜROS
72 Größe der Büros
72 Größe des Bürostandorts
74 Fachrichtung der Büros
76 Strategische Ausrichtung der Büros

EINLEITUNG

Im Mai und Juni 2019 führten die Architektenkammern der Länder unter Federführung der Bundesarchitektenkammer eine Onlinebefragung der selbstständig tätigen Mitglieder aller Fachrichtungen durch.

Insgesamt wurden 35.632 Kammermitglieder zu der Befragung eingeladen. 5.509 Kammermitglieder beteiligten sich an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 15,5 Prozent.

Zentrale Inhalte der Befragung waren die Erfahrungen von Büroinhabern bei der Personalsuche, aus Inhabersicht zentrale Fragestellungen zum Thema „Büronachfolge“ und damit verbundene Erwartungen an die Kammer, typische Leistungsbereiche von Architekturbüros (Hochbau) und ihre Erfahrungen mit GU-Vergaben, Generalübernehmern, generalplanerischer Tätigkeit und modularem Bauen.

Die Auswertung der Daten erfolgt durchgängig differenziert nach Bürogröße. Unterschieden werden vier Größenklassen:

- Ein-Personen-Büros: bestehend aus einem Inhaber ohne weitere Beschäftigte,
- kleine Büros: 2 bis 4 tätige Personen,
- mittelgroße Büros: 5 bis 9 tätige Personen,
- große Büros: 10 und mehr tätige Personen.

Als "tätige Personen" gelten Inhaber, angestellte Mitarbeiter sowie freie Mitarbeiter. Nicht in die Berechnung einbezogen wurden Aushilfen, Praktikanten und studentische Mitarbeiter. Teilzeitstellen wurden in Vollzeitstellen umgerechnet.

Bei einigen Abbildungen ergibt die Gesamtsumme der Prozentangaben aufgrund von Auf- bzw. Abrundung nicht genau 100 Prozent.

35 %

Ein Drittel der befragten Büroinhaber (35 %) hatte offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen, fast die Hälfte davon blieb unbesetzt..

PERSONALSUCHE

06

Die bundesweiten Architektenbefragungen der Jahre 2016 und 2018 lieferten bereits erste Hinweise darauf, dass Architektur- und Planungsbüros teils große Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu finden. Ein Ziel der diesjährigen Befragung bestand darin, mehr über das Ausmaß und die Art der Probleme bei der Personalsuche in Erfahrung zu bringen.

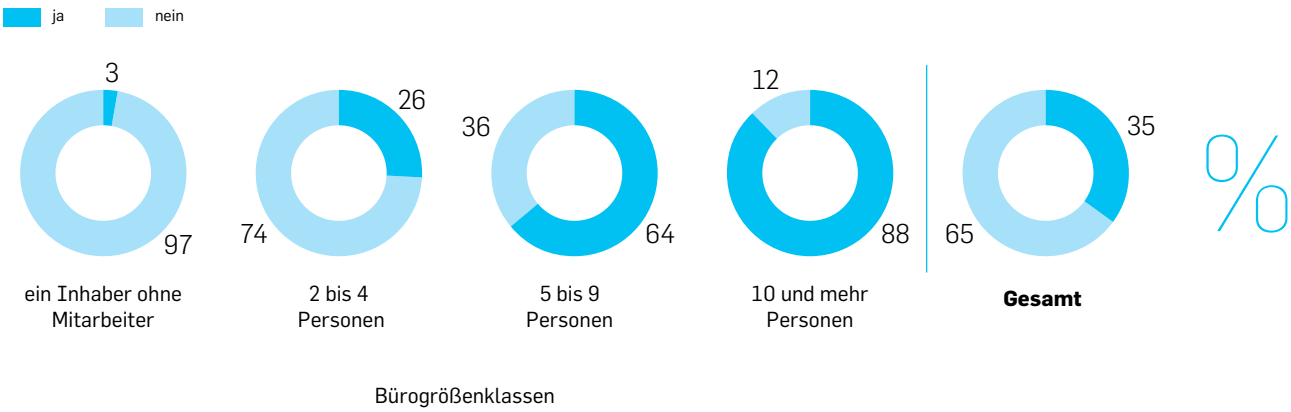
VAKANTE STELLEN

Im vergangenen Jahr hatte ein gutes Drittel der Büroinhaber (35 %) offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen (Abb. 1).

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

Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich zum einen, dass mit zunehmender Bürogröße der Anteil der Büroinhaber steigt, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten: Inhaber von Ein-Personen-Büros hatten erwartungsgemäß nur selten offene Stellen zu vergeben (3 %). Inhaber von Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen suchten zu 26 % nach neuen Mitarbeitern. Von den Inhabern der Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten waren 2018 fast zwei Drittel auf Personalsuche und von den Inhabern großer Büros mit 10 und mehr tätigen Personen hatten 88% offene Stellen zu vergeben (Abb. 1).

ABB. 1 **VAKANTE STELLEN NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**



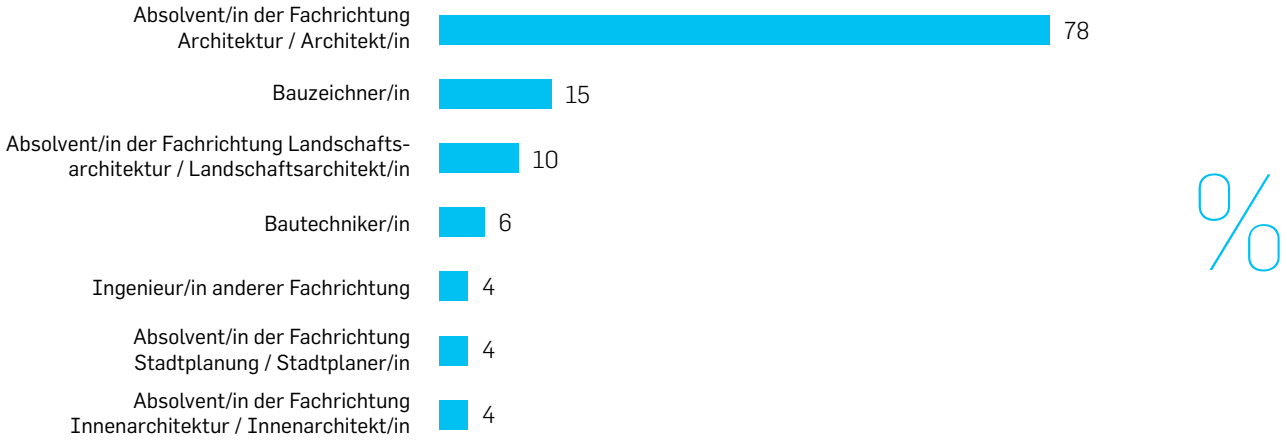
STELLENPROFILE

Waren 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen, suchten mehr als drei Viertel dieser Büroinhaber einen oder mehrere Architekten / Hochschulabsolventen der Fachrichtung Architektur (78 %).

Mitarbeiter mit einem anderen Ausbildungshintergrund wurden deutlich seltener gesucht. Am häufigsten genannt wurden Bauzeichner (15 %), Landschaftsarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Landschaftsarchitektur (10 %), Bautechniker (6 %), Ingenieure anderer Fachrichtungen (4 %), Stadtplaner / Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung (4 %) und Innenarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Innenarchitektur (4 %) (Abb. 2).

Hinsichtlich der Anzahl vakanter Stellen zeigt sich folgendes Bild: Wurden Bauzeichner, Bautechniker, Innenarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Innenarchitektur oder Stadtplaner / Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung gesucht, gab es in der Regel eine vakante Stelle im Büro.

ABB. 2 **FACHRICHTUNG DER GESUCHTEN MITARBEITER**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)



Etwas anders stellt sich die Situation bezogen auf die Fachrichtungen Architektur und Landschaftsarchitektur dar. Gab es in diesem Bereich offene Stellen, so suchte knapp die Hälfte der Büroinhaber mehr als einen Mitarbeiter dieser Fachrichtung (Architektur: 55 % eine vakante Stelle, 28 % zwei, 16 % mehr als zwei / Landschaftsarchitektur: 53 % eine vakante Stelle, 33 % zwei, 14 % mehr als zwei) (Abb. 3).

Waren offene Stellen für Innenarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Innenarchitektur bzw. Hochbauarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Architektur (Hochbau) zu besetzen, wird mehrheitlich (64 % bzw. 60 %) nach Mitarbeitern mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung gesucht.

Gleiches gilt bezogen auf offene Stellen für Bautechniker (63 %), Bauzeichner (57 %) und Ingenieure, die nicht den Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung zuzurechnen sind (62 %). Wurden Landschaftsarchitekten / Absolventen der Fachrichtung Landschaftsarchitektur oder Stadtplaner / Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung gesucht, spielt die Berufserfahrung eine weniger bedeutende Rolle: Bei 45 % (Fachrichtung Landschaftsarchitektur) bzw. 35% (Fachrichtung Stadtplanung) der Ausschreibungen sollten die Bewerber über mehr als 2 Jahre Berufserfahrung verfügen (Abb. 4).

ABB. 3 **ANZAHL DER GESUCHTEN MITARBEITER NACH FACHRICHTUNG DER OFFENEN STELLE**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)

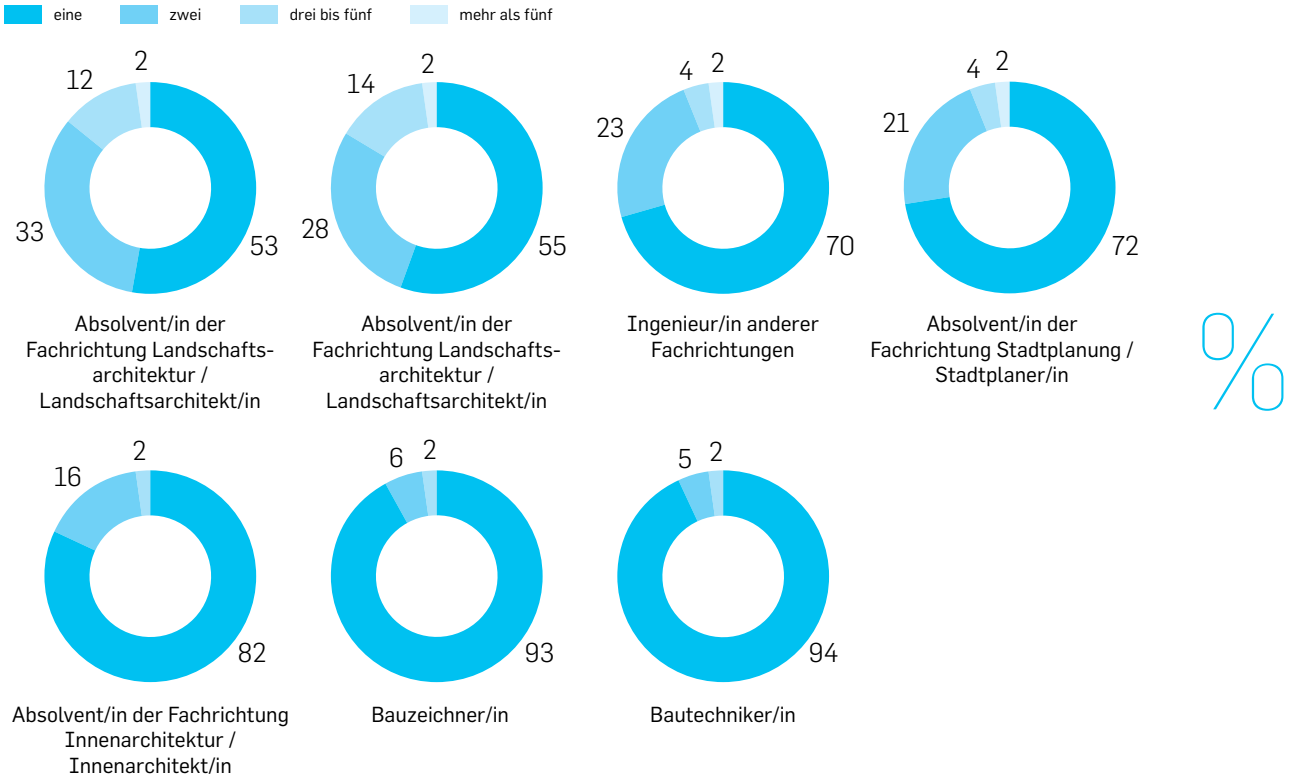
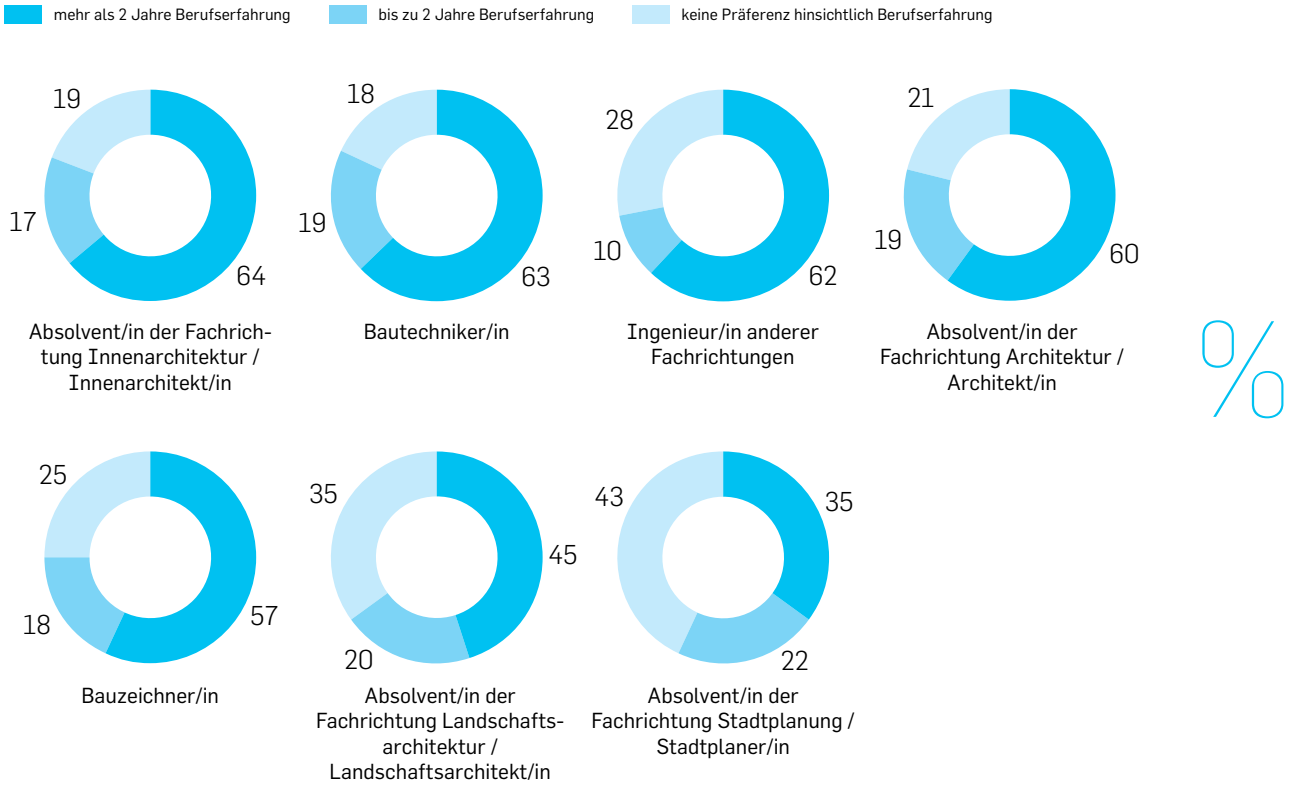


ABB. 4 **GEWÜNSCHTE BERUFSERFAHRUNG DES GESUCHTEN MITARBEITER NACH FACHRICHTUNG DER OFFENEN STELLE**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)



BESETZUNG DER VAKANZEN

Von den vakanten Stellen konnte ein Fünftel ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Bei rund einem Drittel der Stellen bereitete die Suche Schwierigkeiten, konnte aber letztlich erfolgreich abgeschlossen werden. Nahezu die Hälfte der offenen Stellen (46 %) blieb unbesetzt (Abb. 5).

Inhaber großer Büros mit 10 oder mehr tätigen Personen berichten häufiger als ihre Kollegen aus kleineren Büros von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, geben aber seltener an, dass in ihrem Büro Stellen unbesetzt blieben. Offenbar gelingt es in großen Büros häufiger, eine schwierige Personalsuche letztlich doch noch erfolgreich abzuschließen, während kleinere Büros die Suche häufiger erfolglos beenden (Abb. 5).

Mit zunehmender Größe des Bürostandorts steigt der Anteil der Stellen, die ohne Schwierigkeiten besetzt werden konnten. Je kleiner der Bürostandort, desto häufiger berichten Büroinhaber von einer erfolglosen Personalsuche (Abb. 6).

ABB. 5 **SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG OFFENER STELLEN NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)

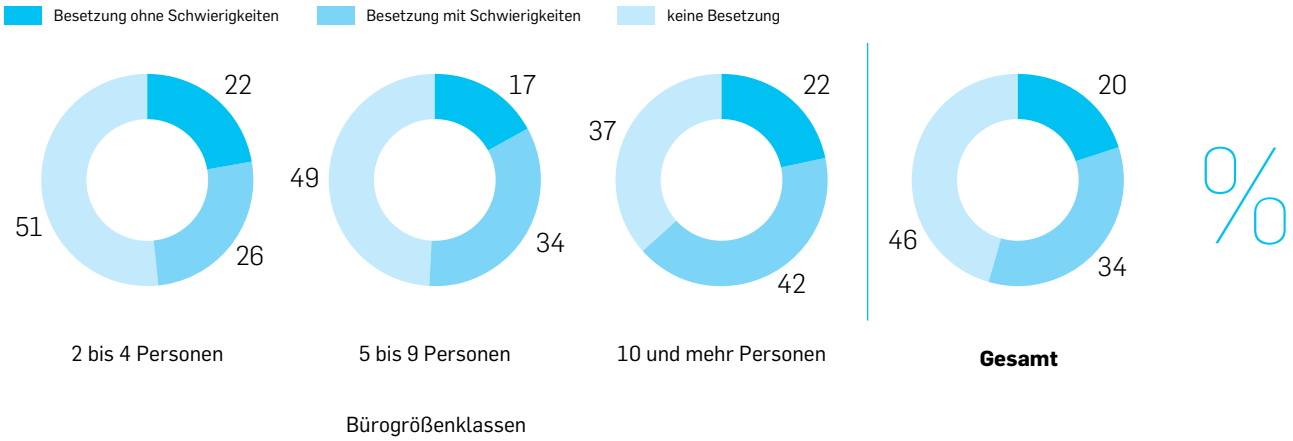
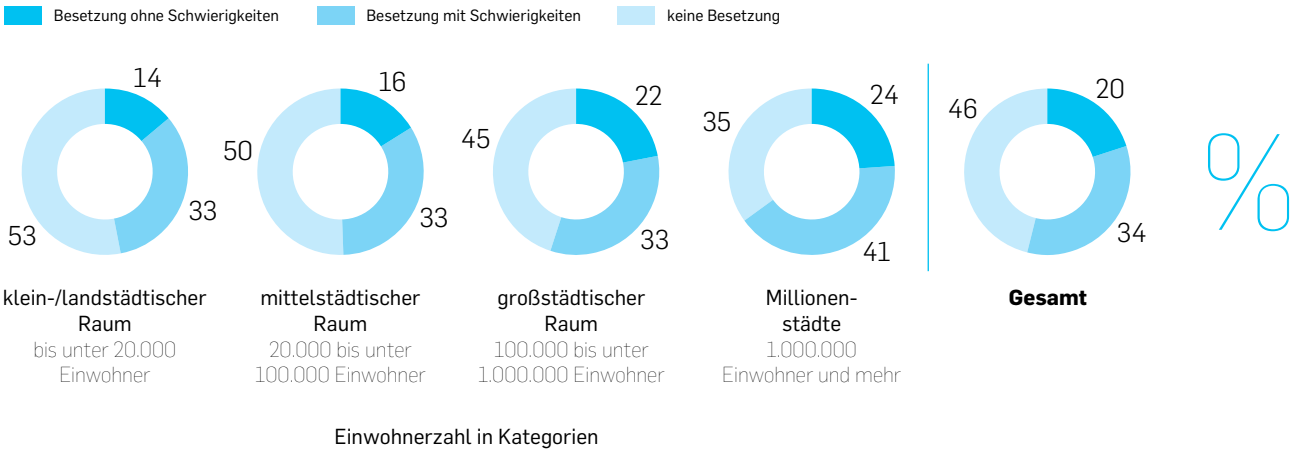


ABB. 6 **SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG OFFENER STELLEN NACH STANDORTGRÖSSE**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)



Differenziert nach Art der zu besetzenden Stelle zeigt sich, dass offene Stellen für Bauzeichner, Bautechniker und Ingenieure anderer Fachrichtungen mehrheitlich nicht besetzt werden konnten.

Unbesetzt blieben zudem 47 % der offenen Stellen für Architekten/Absolventen der Fachrichtung Architektur, jeweils 42% der offenen Stellen für Mitarbeiter der Fachrichtungen Innenarchitektur und Landschaftsarchitektur sowie 41 % der Stellen für Stadtplaner / Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung (Abb. 7).

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

SCHWIERIGKEITEN BEI DER PERSONALSUCHE

Die meistgenannten Schwierigkeiten bei der Personalsuche aus Arbeitgebersicht waren eine unzureichende fachliche Qualifikation der Bewerber (56 %) oder schlicht ein Mangel an Bewerbern (43 %). Letzteres berichten vor allem Büroinhaber im klein-/landstädtischen und mittelstädtischen Raum.

34 % der Büroinhaber, die offene Stellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen konnten, hatten Probleme, einen Mitarbeiter mit der gewünschten berufspraktischen Erfahrung zu finden. Je ein knappes Drittel gibt an, Bewerber seien aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse bzw. nicht zu erfüllender Gehaltsvorstellungen nicht in Frage gekommen (Abb. 8).

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

ABB. 7 **SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG OFFENER STELLEN NACH FACHRICHTUNG DER OFFENEN STELLE**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)

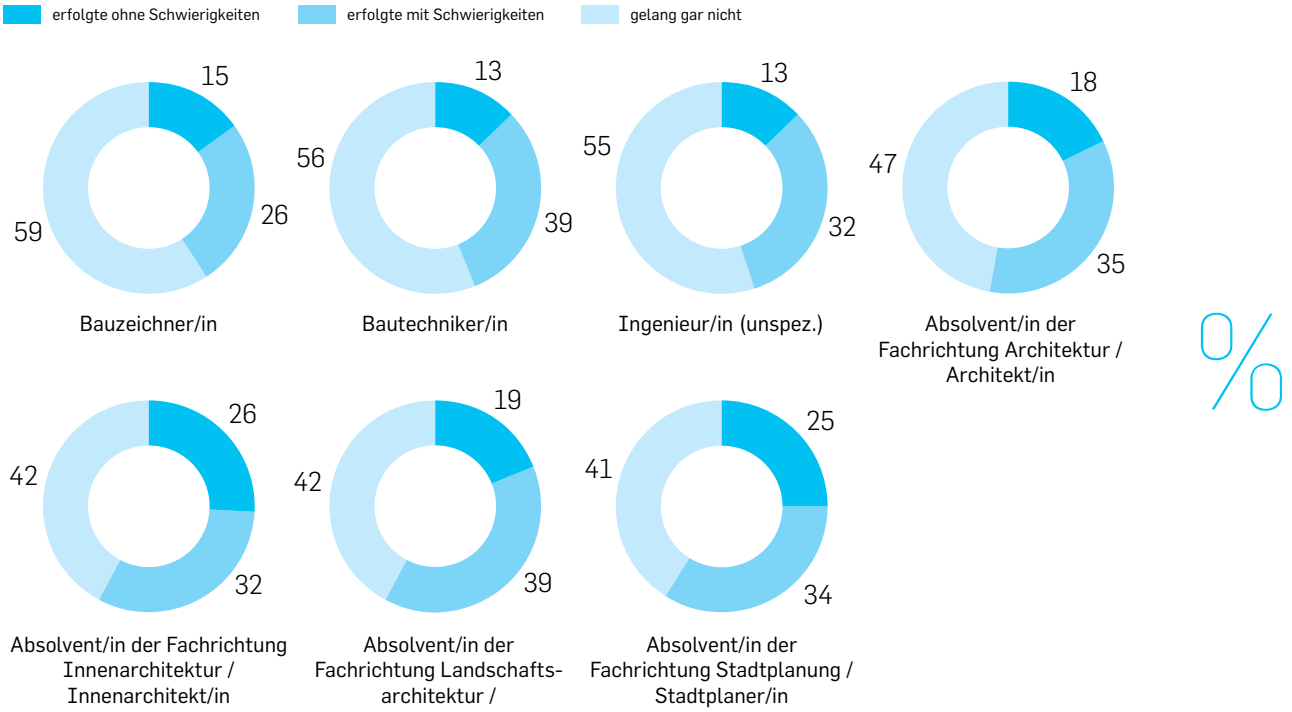
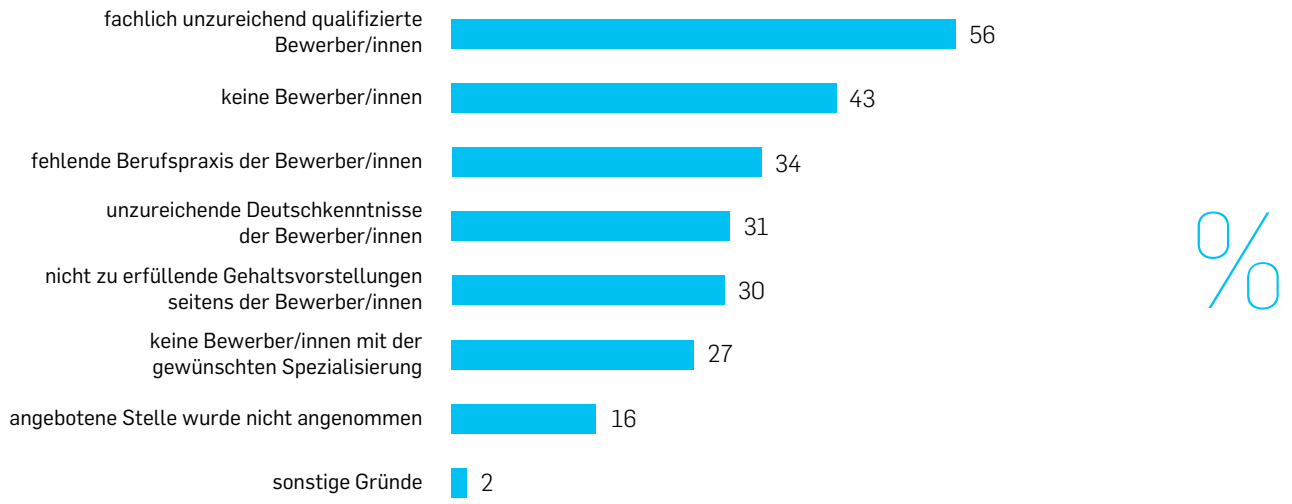


ABB. 8 **GRÜNDE FÜR SCHWIERIGKEITEN BZW. NICHT-BESETZUNG OFFENER STELLEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE SCHWIERIGKEITEN BEI DER BESETZUNG OFFENER STELLEN HATTEN ODER OFFENE STELLEN GAR NICHT BESETZEN KONNTEN)

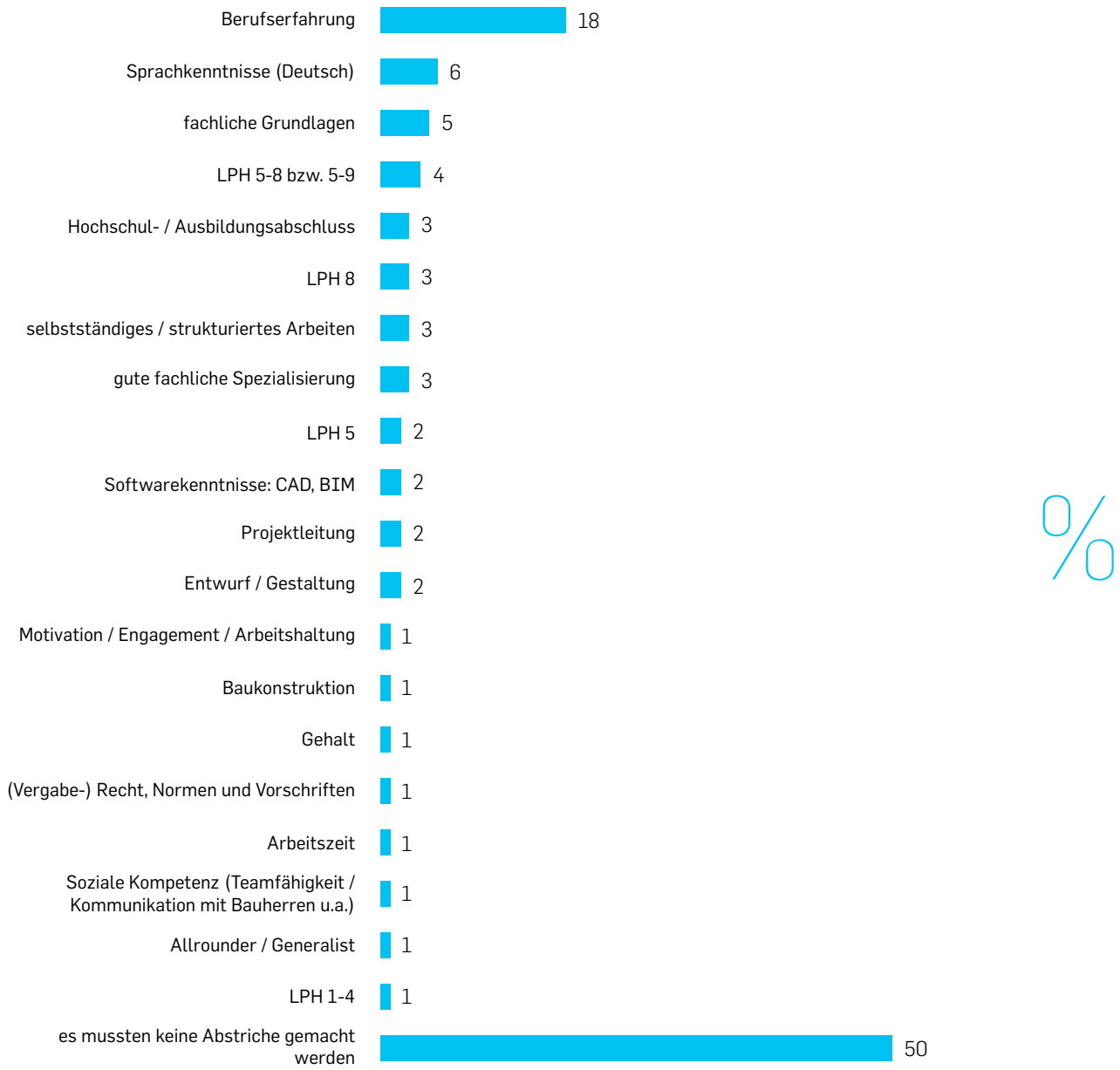


FACHLICHE DEFIZITE NEUER MITARBEITER

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

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

ABB. 9 **WELCHE ABSTRICHE WURDEN BEI FACHLICHEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER/INNEN GEMACHT**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN BESETZT HABEN)



Mussten bei den Bewerbern Abstriche bei der fachlichen Qualifikation gemacht werden, wurden in aller Regel (79 %) Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite abzustellen. Dies geschah in erster Linie im Rahmen bürointerner Fortbildung (65 %) oder durch die Bezahlung externer Fortbildung (40 %). In 26% der Fälle wurde der Mitarbeiter aufgefordert, sich eigenständig beruflich fortzubilden (Abb. 10).

Die genannten Maßnahmen wurden in großen Büros signifikant häufiger eingeleitet als in kleinen Büros (Abb. 11).

ABB. 10 **EINGELEITETE MASSNAHMEN, UM FACHLICHE DEFIZITE ABZUSTELLEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE ANGESICHTS DER BEWERBERSITUATION ABSTRICHE BEI DEN FACHLICHEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER MACHEN MUSSTEN)

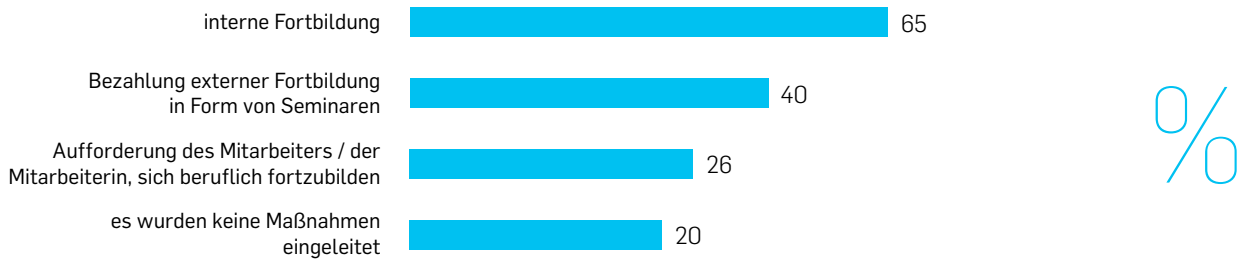
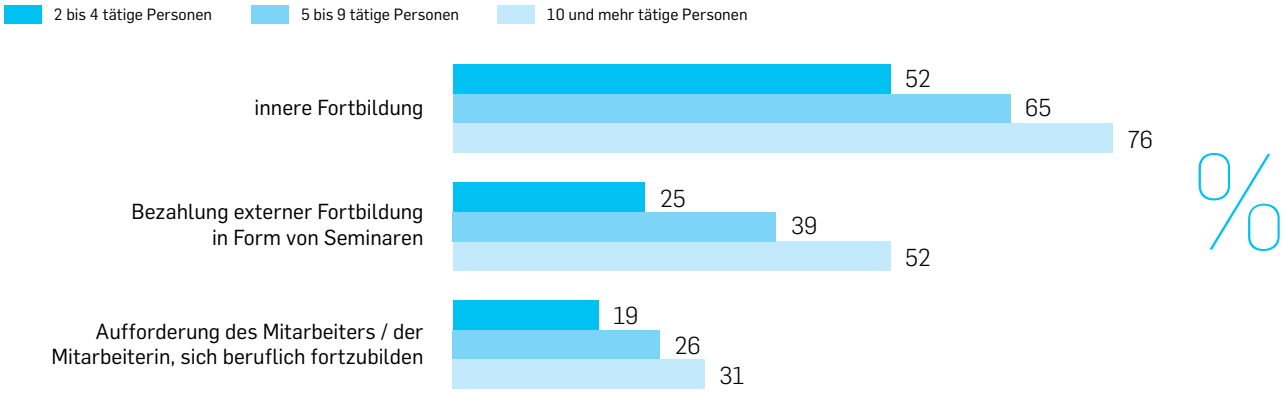


ABB. 11 **EINGELEITETE MASSNAHMEN, UM FACHLICHE DEFIZITE ABZUSTELLEN NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BBEFRAGTE, DIE ANGESICHTS DER BEWERBERSITUATION ABSTRICHE BEI DEN FACHLICHEN ANFORDERUNGEN AN DIE BEWERBER MACHEN MUSSTEN / DARGESTELLT WERDEN NUR SIGNIFIKANTE ZUSAMMENHÄNGE)



ANREIZE ZUR MITARBEITERGEWINNUNG UND PERSONALBINDUNG

Um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, haben mehr als drei Viertel der Inhaber, deren Büros im vergangenen Jahr offene Stellen zu besetzen hatten, besondere Anreize geschaffen (78 %).

Am häufigsten wurden den Bewerbern flexible Arbeitszeitmodelle (58 %) oder monetäre Anreize (46 %) angeboten. Jeder Dritte garantierte Bewerbern eine berufliche Weiterbildung bzw. Spezialisierung (33 %). Die Möglichkeit zum Homeoffice (29 %), Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Büros (28 %) und geldwerte Vorteile (26 %) bot mehr als jeder vierte Büroinhaber neuen Mitarbeitern als Anreiz (Abb. 12).

Je größer das Büro ist, desto häufiger wurden Anreize für neue Mitarbeiter geschaffen. Es ist zu vermuten, dass es für kleine Büros deutlich schwieriger ist, solche Anreize zu schaffen als für größere (Abb. 13).

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

ABB. 12 **ANREIZE ZUR MITARBEITERGEWINNUNG**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN)

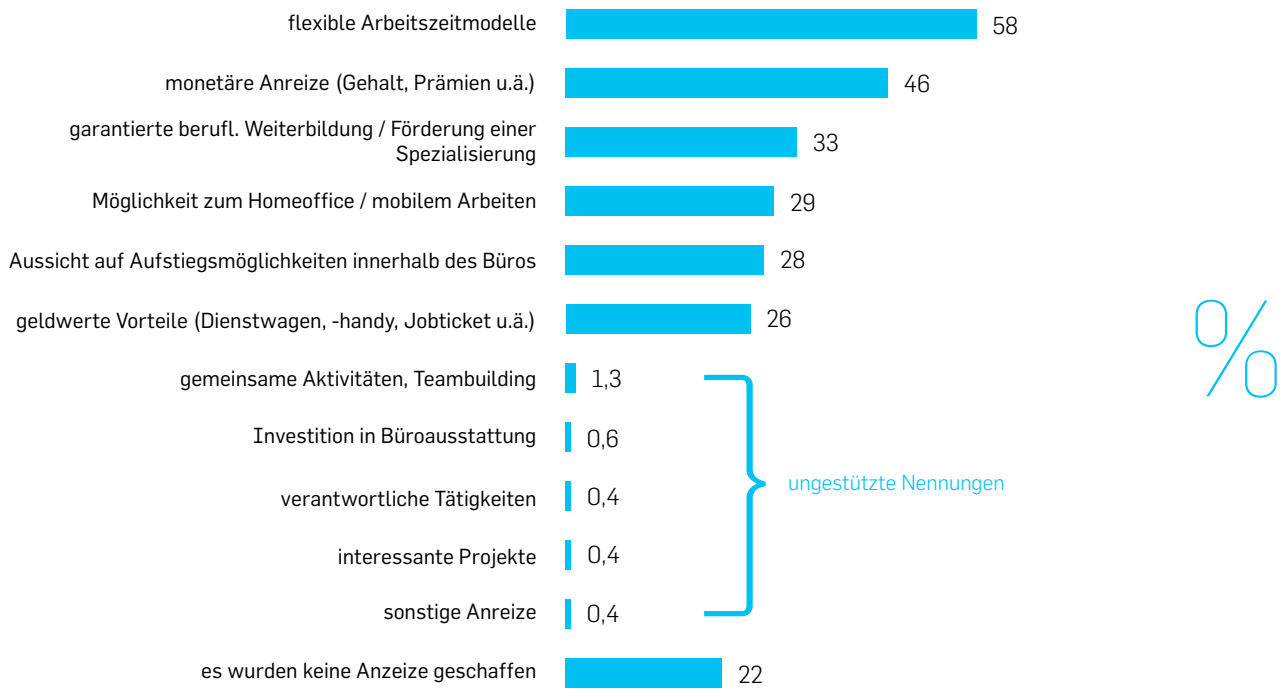
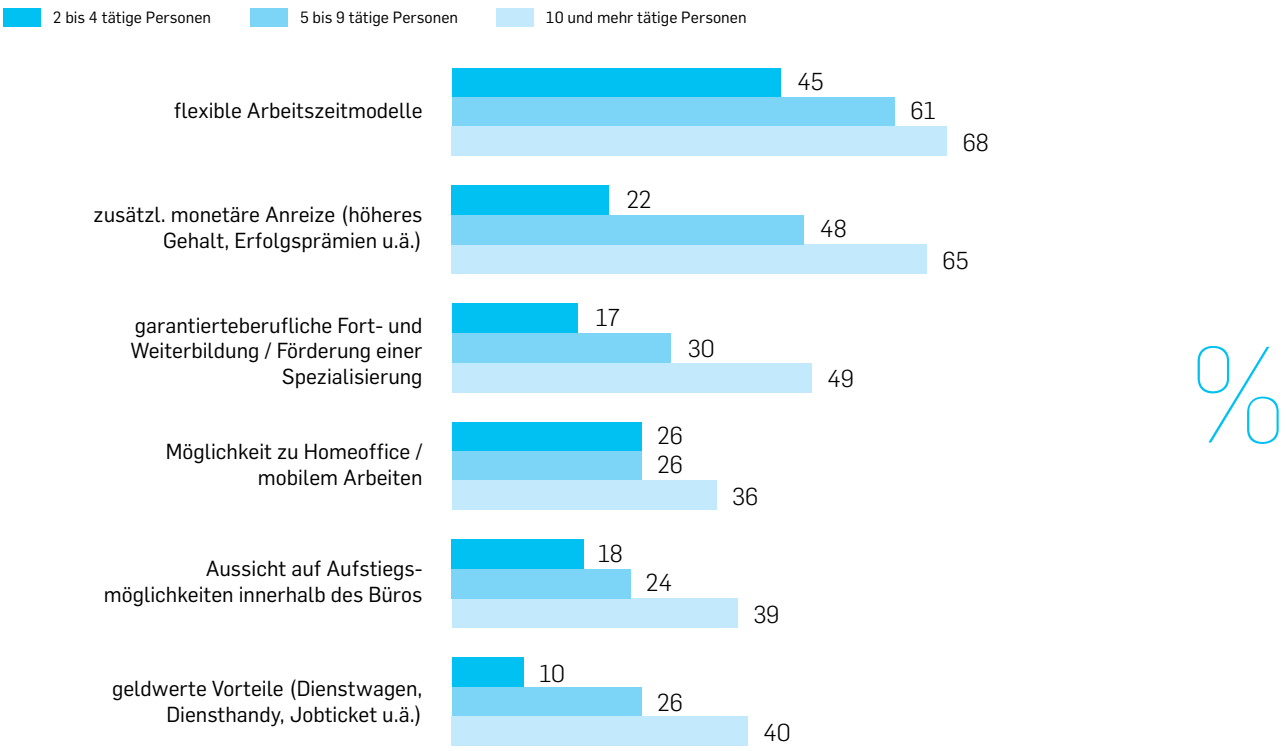


ABB. 13 **ANREIZE ZUR MITARBEITERGEWINNUNG NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN MIT PROJEKTBEZUG ZU BESETZEN HATTEN / DARGESTELLT WERDEN NUR SIGNIFIKANTE ZUSAMMENHÄNGE)

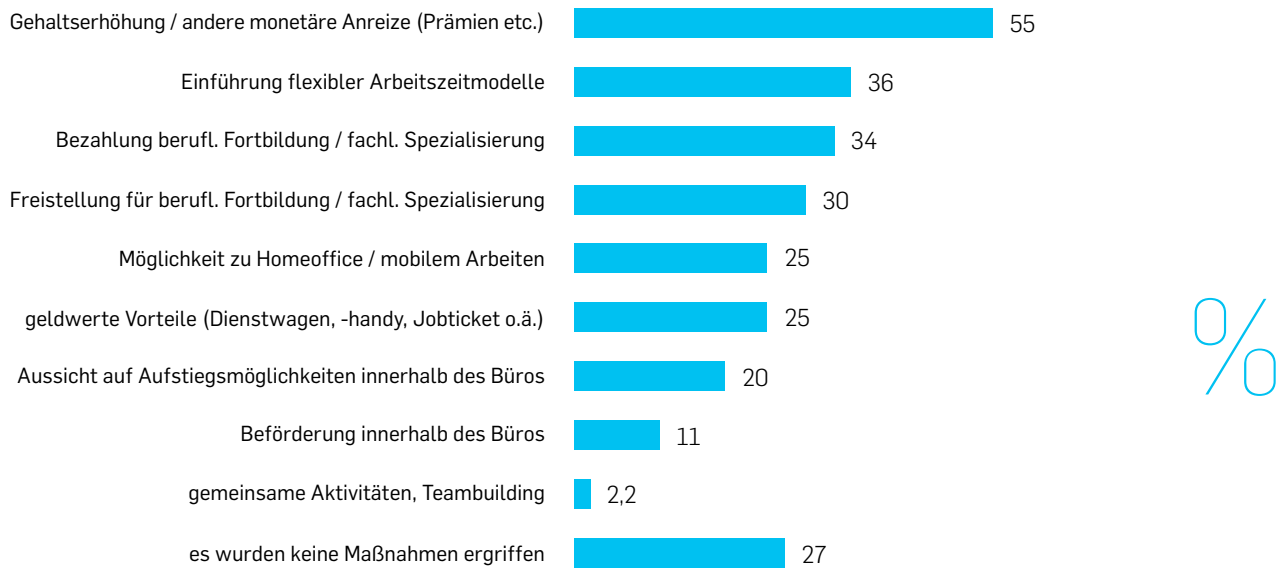


Von Maßnahmen zur Bindung des bestehenden Personals an das Büro berichten 72 % der Büroinhaber. Während entsprechende Maßnahmen in nahezu allen Büros mit 10 oder mehr Mitarbeitern eingesetzt werden (95 %), haben sich Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in kleinen Büros mit unter 5 Mitarbeitern noch nicht in gleichem Maße durchgesetzt (61 %). Auch hier liegt die Erklärung dieses Zusammenhangs vermutlich in den eingeschränkten Möglichkeiten kleiner Büros z.B. bezogen auf flexible Arbeitszeitmodelle oder Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Büros.

Monetäre Anreize (55%), flexible Arbeitszeitmodelle (36 %), Kostenübernahme von (34 %) oder Freistellung für berufliche Fortbildungen (30 %) sind die häufigsten Maßnahmen, die zur Bindung des bestehenden Personals eingesetzt werden. Jedes vierte Büro bietet die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice oder geldwerte Vorteile (je 25 %) (Abb. 14).

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

ABB. 14 **MASSNAHMEN ZUR PERSONALBINDUNG**



4,5 Monate

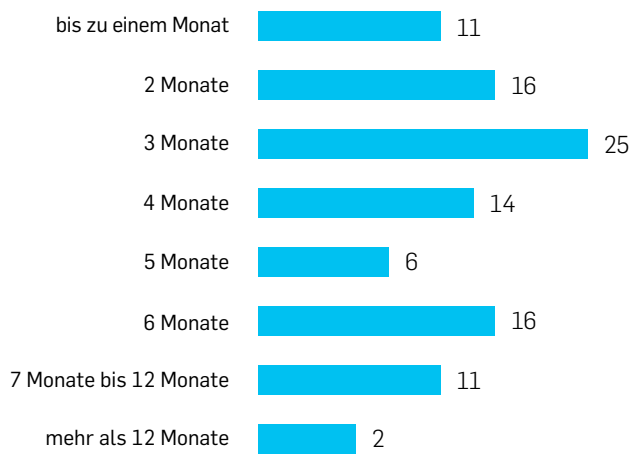
Von der Ausschreibung einer Stelle bis zum Arbeitsbeginn eines neuen Mitarbeiters vergingen im Schnitt 4,5 Monate

DAUER DER PERSONALSUCHE

Konnten offene Stellen erfolgreich besetzt werden, so vergingen von der Ausschreibung einer Stelle bis zum Arbeitsbeginn des neuen Mitarbeiters im Schnitt 4,5 Monate. Rund jeder zweite Büroinhaber gibt an, dass die letzte freie Stelle innerhalb von 3 Monaten erfolgreich besetzt werden konnte (52 %). 13 % der Befragten berichten von einem Zeitraum, der mehr als 6 Monate umfasste. 2 % haben für die Besetzung der Stelle länger als ein Jahr benötigt (Abb. 15).

Eine differenzierte Betrachtung nach Standortgröße des Büros zeigt, dass offene Stellen im Schnitt deutlich schneller besetzt werden konnten, je größer der Standort des Büros ist. So dauerte die Besetzung der letzten offenen Stelle bei Büros im klein- und landstädtischen Raum durchschnittlich 5,8 Monate. In Büros, die in Millionenstädten liegen, dauerte sie demgegenüber nur durchschnittlich 3,5 Monate (Abb. 16).

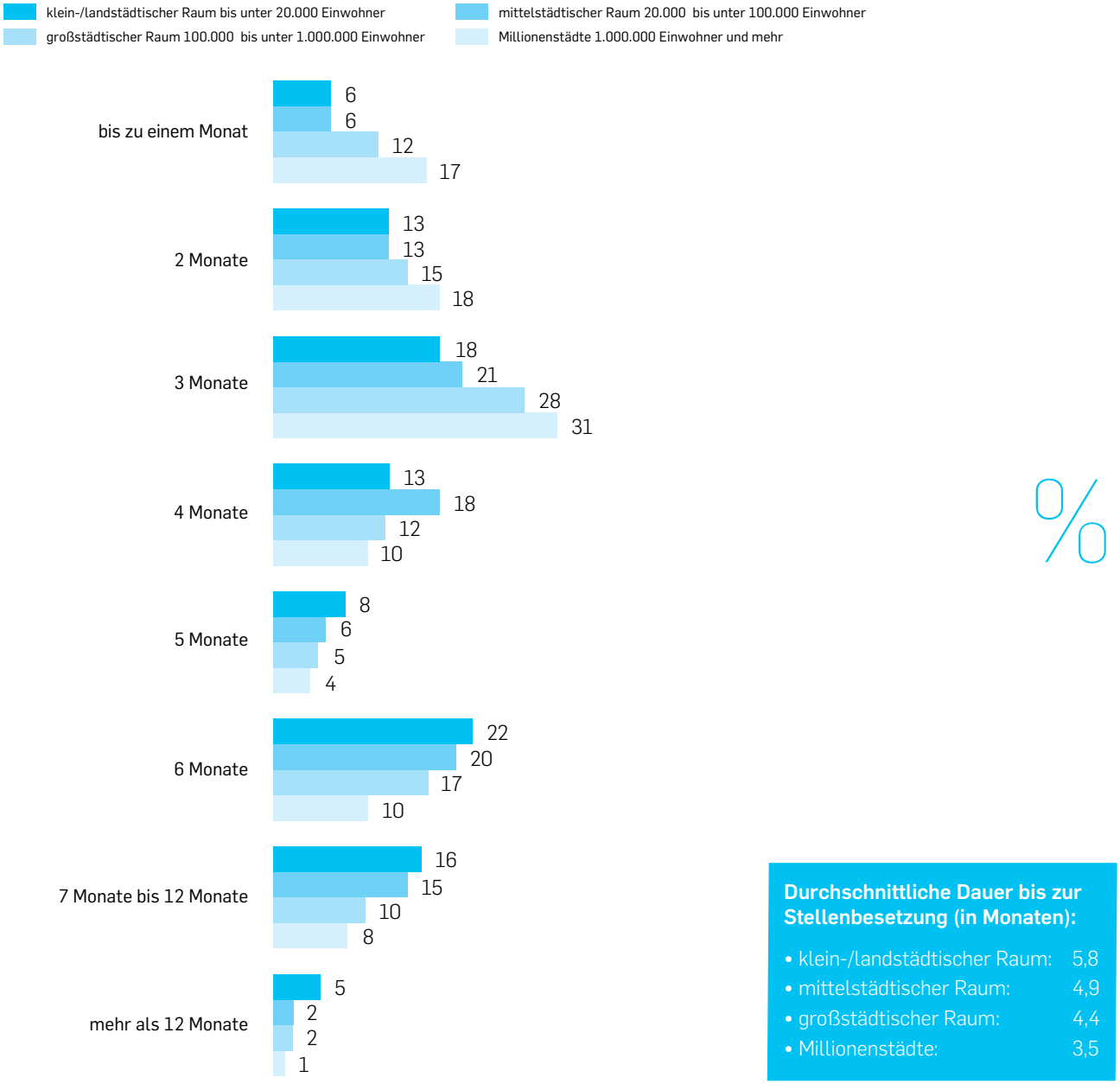
ABB. 15 **DAUER BIS ZUR STELLENBESETZUNG**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN BESETZT HABEN)



%

Durchschnittliche Dauer bis zur Stellenbesetzung: **4,5 Monate**

ABB. 16 **DAUER BIS ZUR STELLENBESETZUNG NACH STANDORTGRÖSSE**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN BESETZT HABEN)



Durchschnittliche Dauer bis zur Stellenbesetzung (in Monaten):

- klein-/landstädtischer Raum: 5,8
- mittelstädtischer Raum: 4,9
- großstädtischer Raum: 4,4
- Millionenstädte: 3,5

Die tatsächliche Dauer der Stellenbesetzung übersteigt deutlich den Zeitraum, der im Vorfeld für die Besetzung der Stelle eingeplant war: Nach durchschnittlich 0,8 Monaten sollte die Besetzung der offenen Stelle nach Wunsch des Inhabers im besten Falle abgeschlossen sein. Dieser Zeitraum wurde unabhängig von der Standortgröße ähnlich kalkuliert (Abb. 17).

Die tatsächliche Dauer zwischen Stellenausschreibung und Stellenbesetzung fiel im Schnitt 3,7 Monate länger aus als vorab geplant. Diese Differenz fiel umso höher aus, je kleiner der Bürostandort ist: Während Büros in Millionenstädten für die Besetzung einer offenen Stelle durchschnittlich rund 3 Monate länger brauchten als geplant, waren es in Büros im klein- und landstädtischen Raum rund 5 Monate länger als geplant (Abb. 18).

ABB. 17 **VORGESEHENE DAUER BIS ZUR STELLENBESETZUNG**
(BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN BESETZT HABEN)

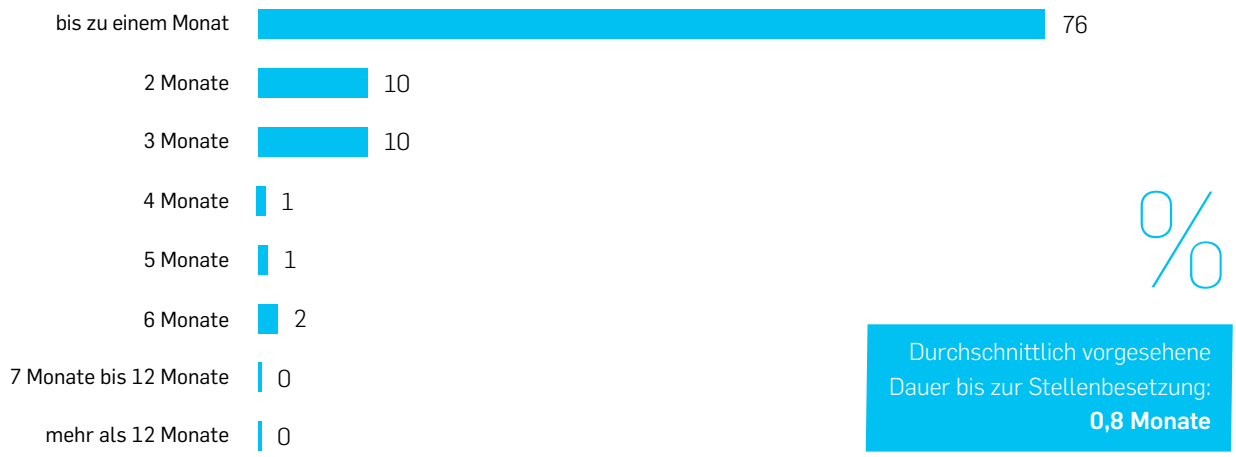
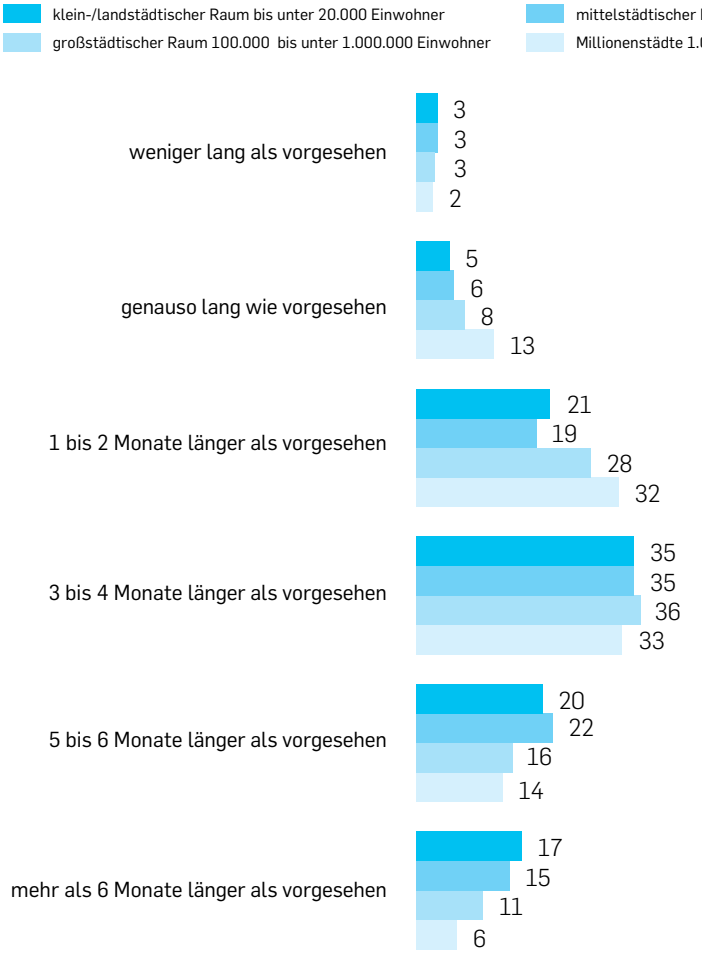


ABB. 18 **DIFFERENZ ZWISCHEN VORGESEHENER UND TATSÄCHLICHER DAUER BIS ZUR STELLENBESETZUNG NACH STANDORTGRÖSSE** (BASIS: BEFRAGTE, DIE 2018 OFFENE STELLEN BESETZT HABEN)



%

Durchschnittliche Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung (in Monaten):

- klein-/landstädtischer Raum: 5,1
- mittelstädtischer Raum: 4,2
- großstädtischer Raum: 3,7
- Millionenstädte: 2,9

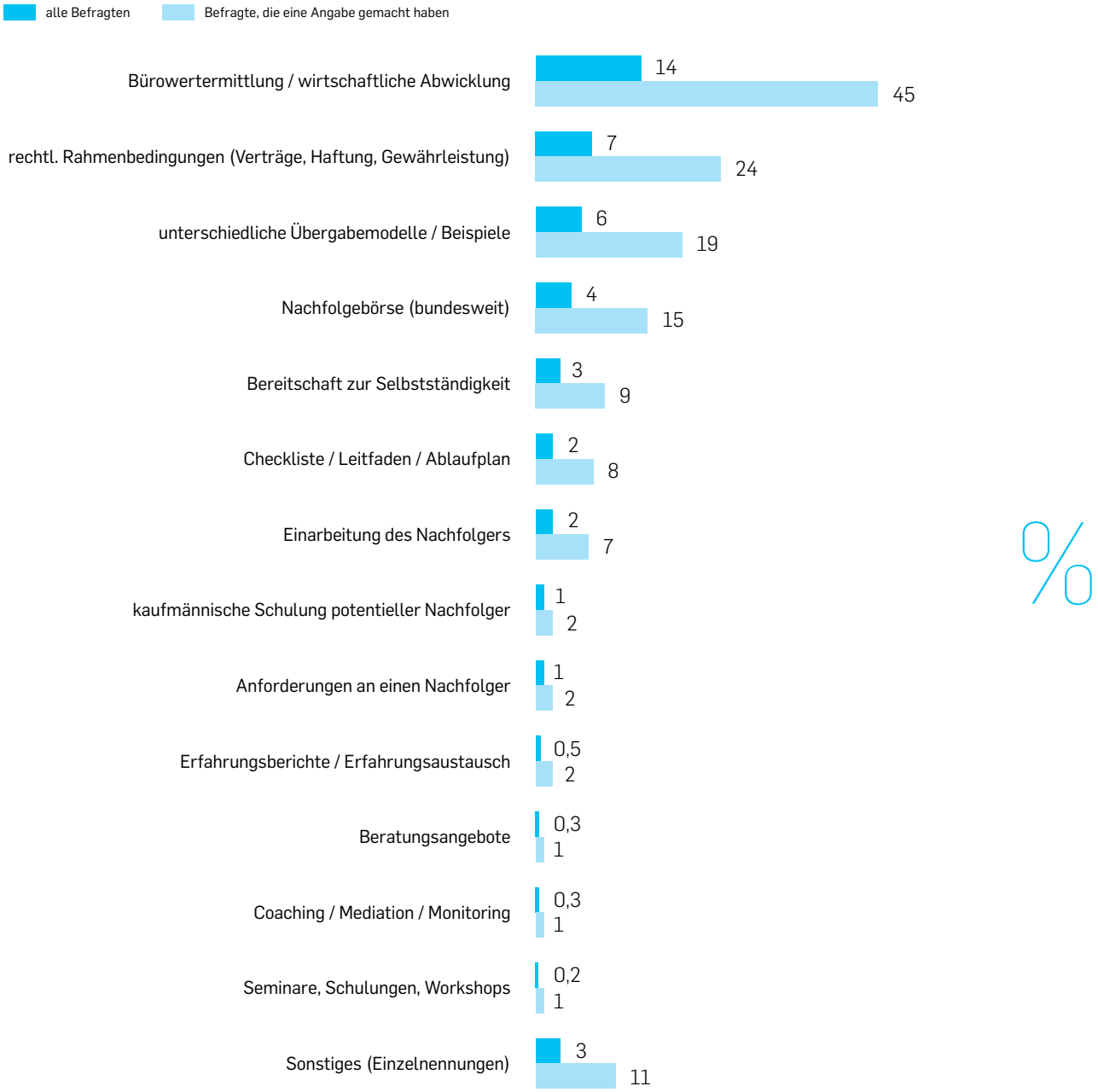
BÜRONACHFOLGE

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

Büroinhaber, die sich zu dieser Frage äußern, beschäftigt vor allem die Frage der Bürowertermittlung und der wirtschaftlichen Abwicklung einer Büroübergabe, gefolgt von rechtlichen Fragen zu Verträgen, Haftung und Gewährleistung. Hierzu wünschen sie sich von Seiten der Kammern Informationen in Form von Seminaren, Schulungen und Workshops, in Form von Checklisten und Ablaufplänen aber auch in Form individueller Beratungsgespräche.

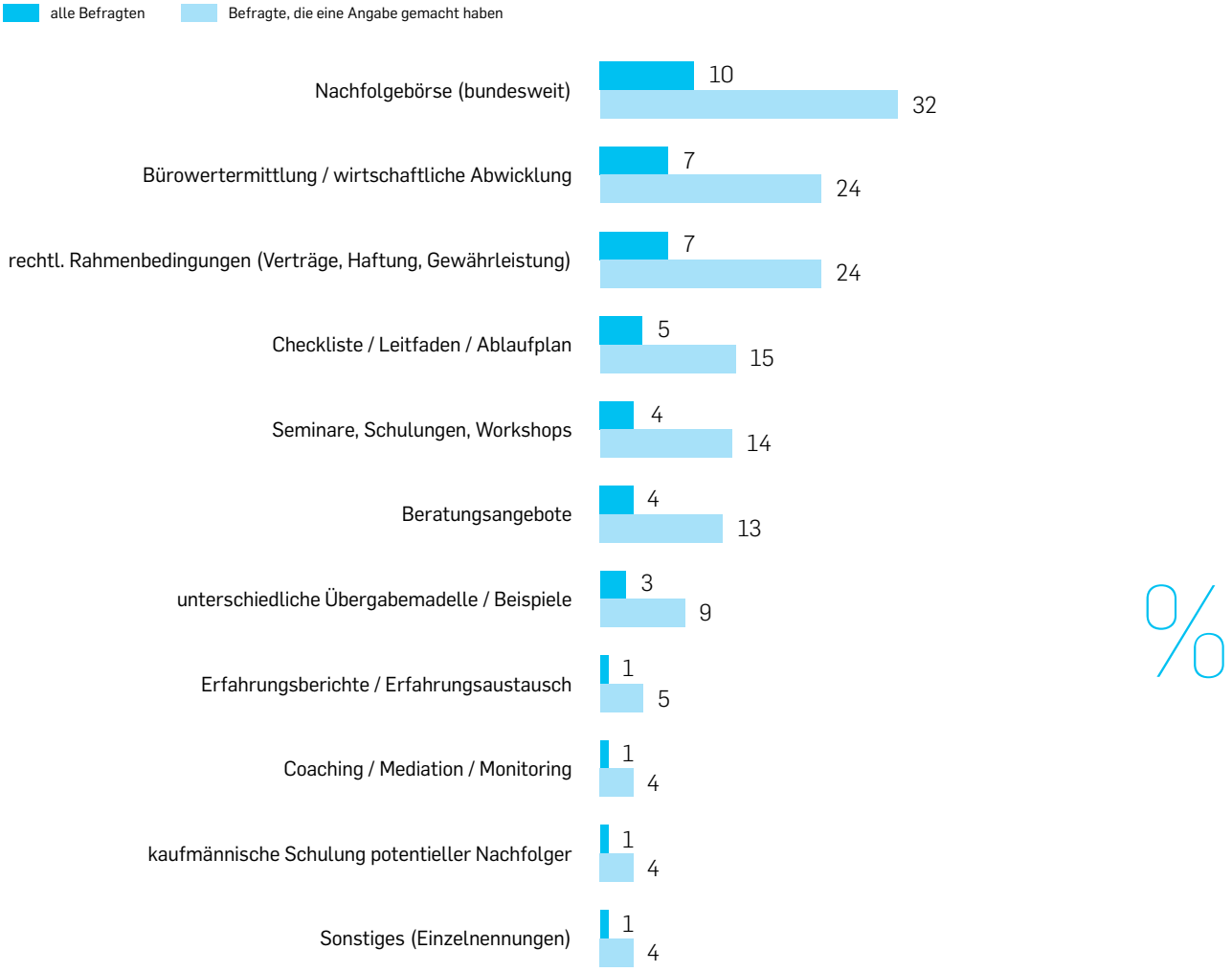
Insbesondere bezogen auf die Frage nach verschiedenen Übergabemodellen wird der Wunsch nach Beispielen aus der Praxis, Erfahrungsberichten und Erfa-Gruppen geäußert (Abb. 19).

ABB. 19 **FRAGESTELLUNGEN, DIE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM THEMA „BÜRONACHFOLGE“ VON BESONDEREM INTERESSE SIND**



Das seitens der Inhaber am häufigsten geforderte Angebot ist eine möglichst bundesweite Nachfolgebörse, bereitgestellt durch die Kammern, die Büroinhaber und interessierte Nachfolger zusammenbringt (Abb. 20).

ABB. 20 **ANGEBOTE ZUM THEMA „BÜRONACHFOLGE“ DIE VON DER KAMMER GEWÜNSCHT WERDEN**



32 %

der Befragten wünschen sich das Angebot einer bundesweiten Büronachfolgebörse.

LEISTUNGSPROFILE DER BÜROS IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU)

Eine weitere Zielsetzung der Befragung bestand darin, eine genauere Kenntnis der Leistungsprofile der im Bereich Architektur (Hochbau) tätigen Büros zu erlangen. Dabei wurde zunächst der Frage nachgegangen, in welchen Leistungsphasen (LPH) im Bereich Architektur (Hochbau) tätige Büros üblicherweise Leistungen erbringen. Zu diesem Zweck sollten die Befragten angeben, ob das eigene Büro im vergangenen Jahr Leistungen in LPH 1, LPH 2, LPH 3 usw. bis zu LPH 9 erbracht hat.

Das Ergebnis: In mehr als 90 % der Büros wurden Leistungen in den LPH 1-8 erbracht. LPH 9 gehört demgegenüber deutlich seltener zum Leistungsumfang der Büros: 72 % der Büroinhaber geben an, 2018 Leistungen in dieser LPH erbracht zu haben.

WIEDERKEHRENDE PROJEKTTYPEN IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU)

Befragt nach typischen Projekten des Büros im Bereich Architektur (Hochbau) im Sinne wiederkehrender Kombinationen von Leistungsphasen, geben 17 % der Inhaberinnen und Inhaber an, das Büro bearbeite so unterschiedliche Projekte, dass es keinen „üblichen“ Leistungsumfang gebe. 83 % können typische Projekte des eigenen Büros identifizieren: 44 % erkennen einen, 38 % zwei häufig wiederkehrende Projekttypen.

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

Dabei steigt mit zunehmender Bürogröße ausschließlich der Anteil der Büros, die zwei typische Leistungsumfänge ihres Büros identifizieren können (von 31 % auf 45 %). Der Anteil der Inhaber, die eine typische LPH-Kombination benennen, liegt unabhängig von der Bürogröße zwischen 43 % und 45 % (Abb. 21).

Die meistgenannten „typischen Projekte“ der Büros, die im nennenswerten Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, umfassen die LPH 1-8 (23 %) bzw. die LPH 1-9 (16 %). Nach Angaben von jeweils 8 % der Befragten decken typische Projekte ihres Büros die LPH 1-4 bzw. LPH 1-5 ab (Abb. 22).

ABB. 21 **WIEDERKEHRENDE PROJEKTTYPEN IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

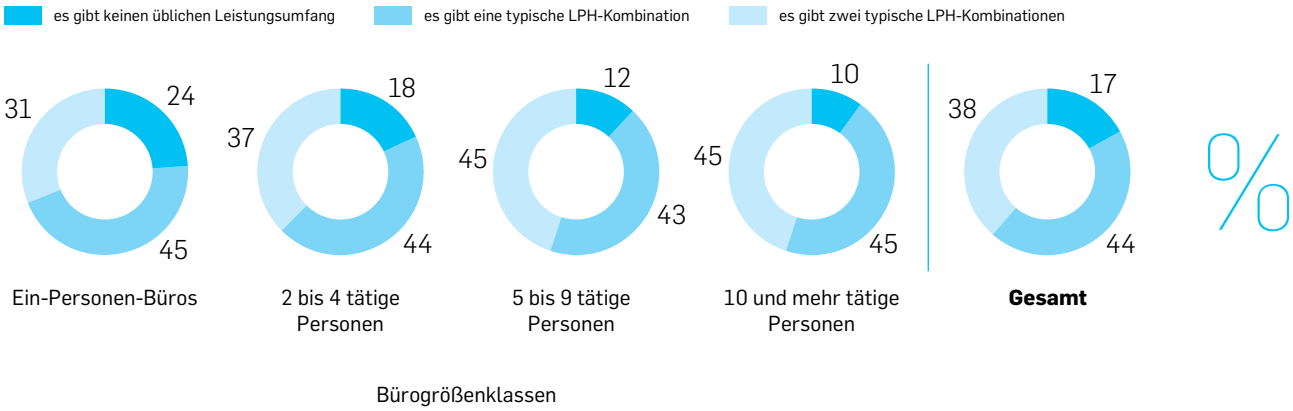
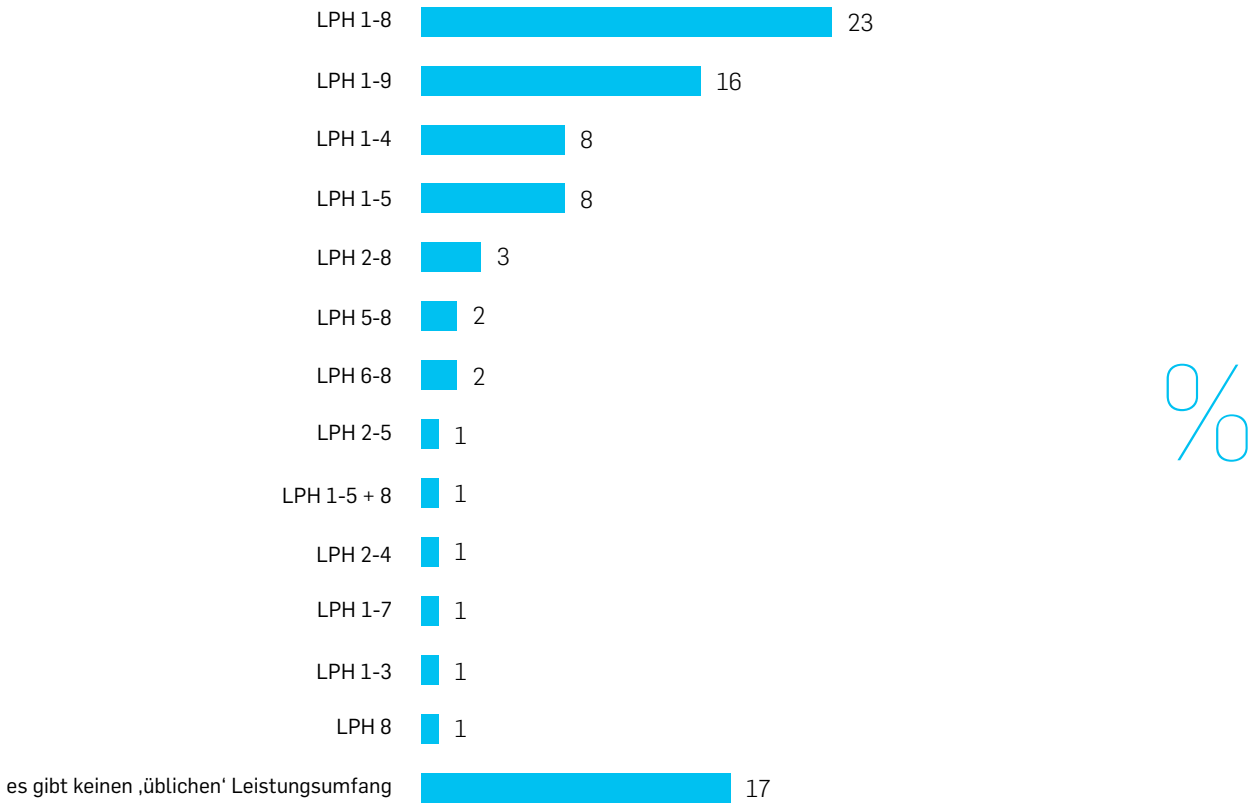


ABB. 22 **WIEDERKEHRENDE PROJEKTTYPEN IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU)**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



UNTERAUFTRAGSVERGABE FÜR LPH 6-8

Um zu ermitteln, in welchem Umfang Architekturbüros Leistungen in den LPH 6, 7 und 8 nicht selbst bearbeiten, sondern an Partnerbüros vergeben, wurde zunächst erhoben, wie viele Büros grundsätzlich mit der Bearbeitung dieser Leistungsphasen beauftragt werden. 2018 bearbeiteten 79 % der Inhaber von Büros, die im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, Projekte, die (auch) die Leistungsphasen 6 bis 8 umfassten.

Ein-Personen-Büros wurden deutlich seltener mit Projekten beauftragt, die die LPH 6 bis 8 einschlossen als Büros mit mindestens zwei Beschäftigten (67 % gegenüber Anteilen zwischen 81 % und 85 %) (Abb. 23).

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

Mit zunehmender Bürogröße steigt der Anteil der Fälle, in denen Architekturbüros für die Bearbeitung der LPH 8 bzw. der LPH 6-8 einen Unterauftrag an ein Partnerbüro vergeben. Der Anteil der Unterauftragsvergaben für die LPH 6 und 7 variiert demgegenüber nicht signifikant in Abhängigkeit von der Bürogröße (Abb. 24).

Eine Vergabe der Leistungsphasen 6, 7 und/oder 8 an ein Partnerbüro nehmen Büroinhaber vor allem dann vor, wenn die Kapazitäten des eigenen Büros durch andere Aufgaben / Projekte gebunden sind (22 % der Büroinhaber, deren Büros Projekte bearbeiten, die (auch) die Leistungsphasen 6 bis 8 umfassen). 14 % der Büroinhaber mit Projekten einschließlich der LPH 6 bis 8 vergeben die Bearbeitung dieser Leistungsphasen an ein Partnerbüro, da im eigenen Büro keine Mitarbeiter für ihre Bearbeitung vorhanden sind. 8 % sehen diese Leistungsphasen nicht als Kernaufgabe ihres Büros und vergeben sie daher an ein Partnerbüro. 6 % der Büroinhaber, deren Büros Projekte mit Leistungen in den LPH 6 bis 8 bearbeiten, vergeben diese Leistungen an Dritte, wenn dies mit Kostenvorteilen für das eigene Büro verbunden ist. 2 % führen eine zu große Entfernung zwischen Bürostandort und Bauvorhaben als Grund für eine Untervergabe an. Hierbei handelt es sich vor allem um große Büros.

ABB. 23 **BEARBEITUNG VON PROJEKTEN IM BEREICH ARCHITEKTUR HOCHBAU, MITBEAUFTRAGUNG DER LEISTUNGSPHASEN 6, 7 UND/ODER 8 NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

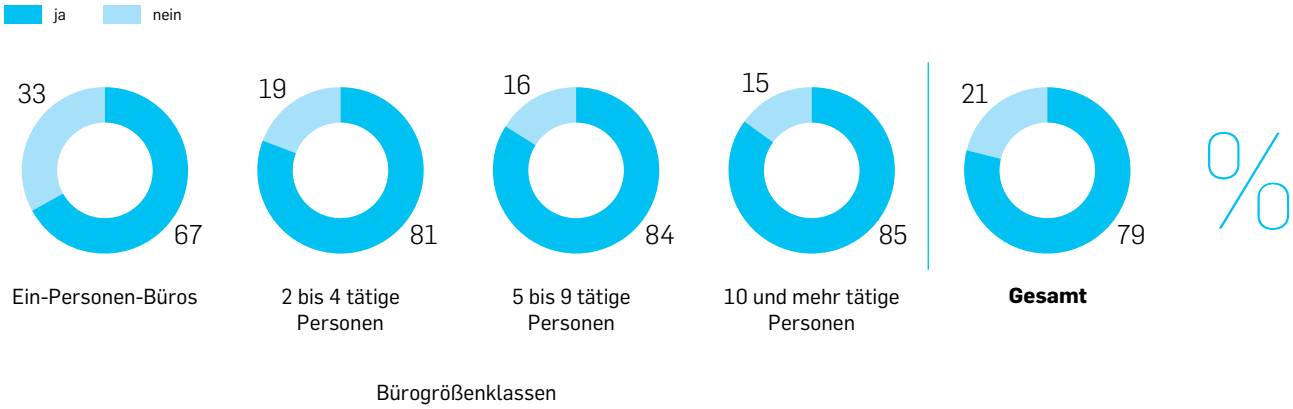
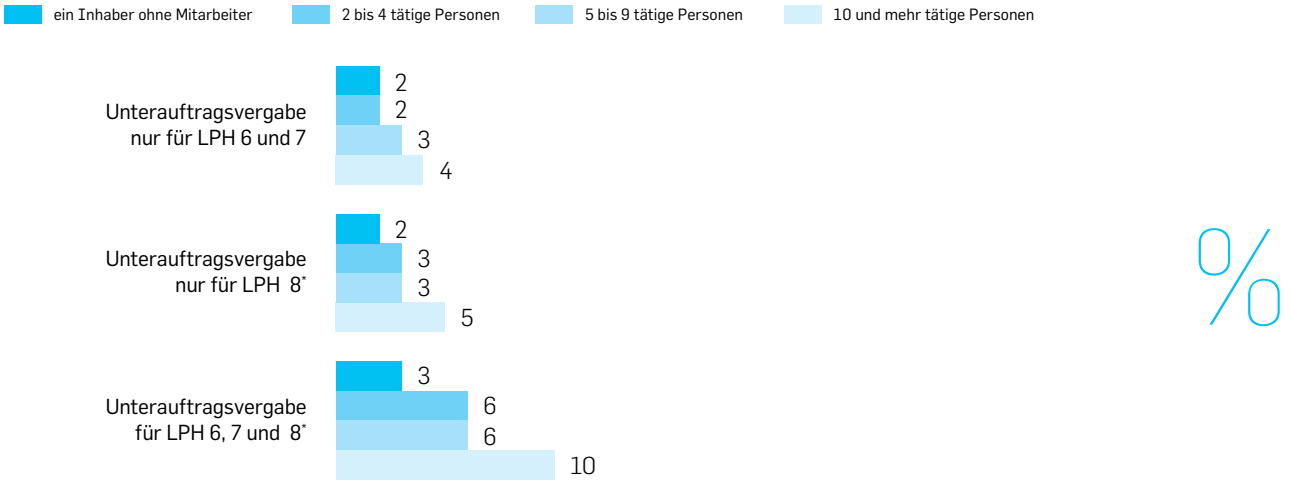


ABB. 24 **UNTERAUFTRAGSVERGABE AN EIN PARTNERBÜRO FÜR LPH 6 BIS 8 NACH BÜROGRÖSSENKLASSE - ARITHMETISCHES MITTEL** (BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND UND DIE IM VERGANGENEN JAHR PROJEKTE BEARBEITET HABEN, BEI DENEN DAS BÜRO (U.A.) MIT DEN LEISTUNGSPHASEN 6, 7 UND/ODER 8 BEAUFTRAGT WURDE)



* statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE

Neben der Frage nach den üblicherweise durch Architekturbüros bearbeiteten Leistungsphasen wurde im Rahmen der Untersuchung auch der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Projekte mit GU-Vergabe, Tätigkeiten für Generalübernehmer und generalplanerische Leistungen für Architekturbüros haben.

Projekte, die später mit einem Generalunternehmer umgesetzt wurden, haben 34 % der im Bereich Architektur tätigen Büros im letzten Jahr bearbeitet. Ein Generalunternehmer (GU) wurde im Rahmen der Befragung definiert als ein „Unternehmer, der in der Regel sämtliche Bauleistungen für die Errichtung eines Bauwerkes übernimmt. Das Bauwerk wird somit vom GU meistens schlüsselfertig erstellt. Nicht zum Umfang der GU-Leistung gehören Planungsleistungen."

Vor allem mittelgroße und große Büros haben Projekte mit anschließender GU-Vergabe bearbeitet: 23 % der Ein-Personen-Büros und 28 % der Inhaber von kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen), aber 41 % der Inhaber aus Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten und 57 % der Inhaber aus Büros mit 10 und mehr Beschäftigten geben an, ihr Büro habe im vergangenen Jahr an entsprechenden Projekten gearbeitet (Abb. 25).

UMSATZANTEIL AUS PROJEKTEN MIT GU-VERGABE

Die Büros, die im vergangenen Jahr Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, erzielten im Schnitt fast ein Drittel ihres Gesamtumsatzes (31 %) mit diesen Projekten (Abb. 26). Dabei zeigt sich, dass der durchschnittliche Umsatzanteil mit GU-Vergaben in Ein-Personen-Büros deutlich höher ausfällt (39 %) als in anderen Büros (Werte zwischen 27 % und 30 %) (Abb. 27). Dieser Zusammenhang ist vermutlich damit zu erklären, dass Ein-Personen-Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als größere Büros. Einzelne Projekte haben aus diesem Grund in Ein-Personen-Büros einen höheren Anteil am Gesamtumsatz als in größeren Büros.

Bezogen auf alle im Bereich Architektur tätigen Büros – also auch solche, die keine Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben – liegt der Umsatzanteil von Projekten mit GU-Vergabe bei durchschnittlich 10 % (Abb. 26).

ABB. 25 **BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

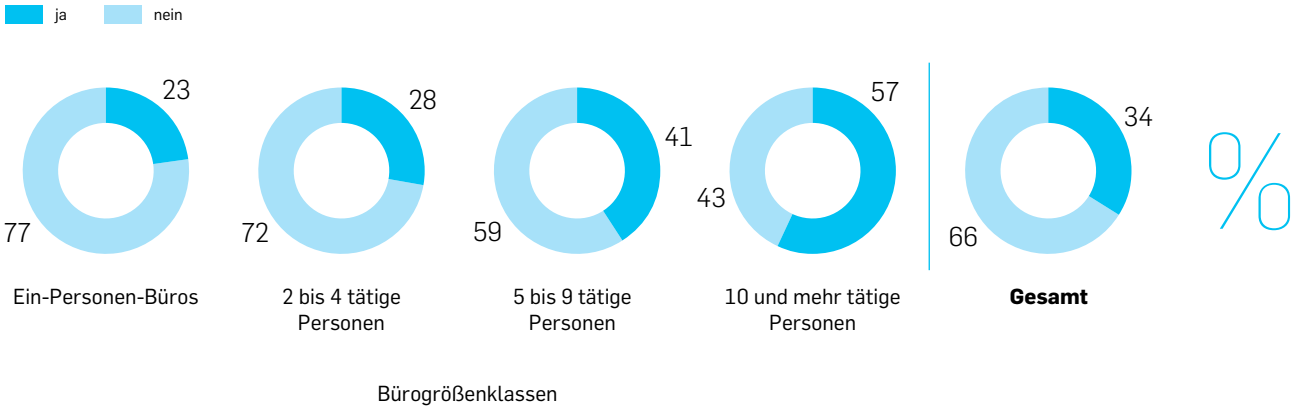
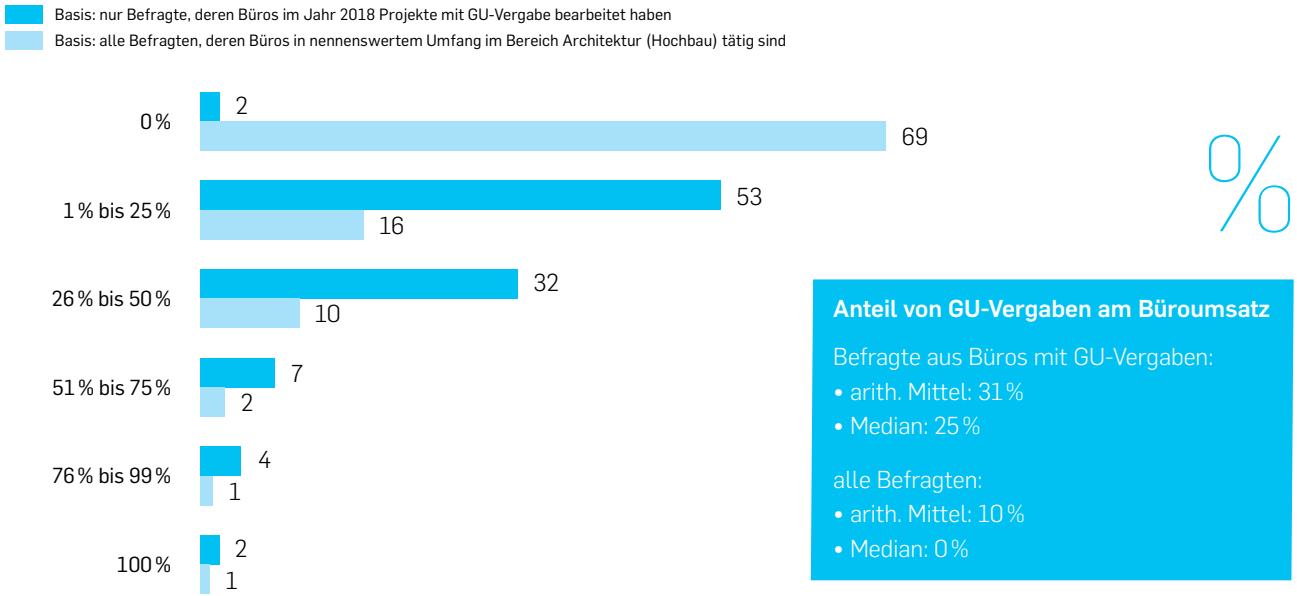


ABB. 26 **UMSATZANTEIL AUS PROJEKTEN MIT GU-VERGABE AM BÜROUMSATZ**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN UND BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

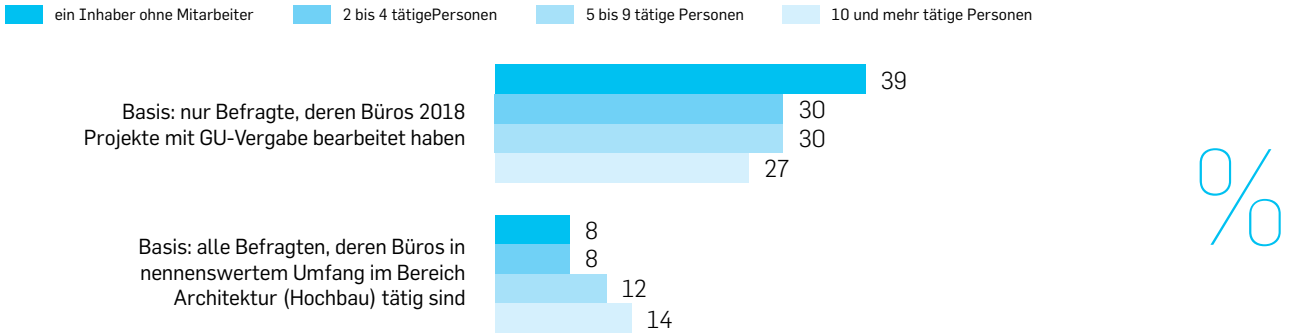


Anteil von GU-Vergaben am Büroumsatz

Befragte aus Büros mit GU-Vergaben:
- arith. Mittel: 31 %
- Median: 25 %

alle Befragten:
- arith. Mittel: 10 %
- Median: 0 %

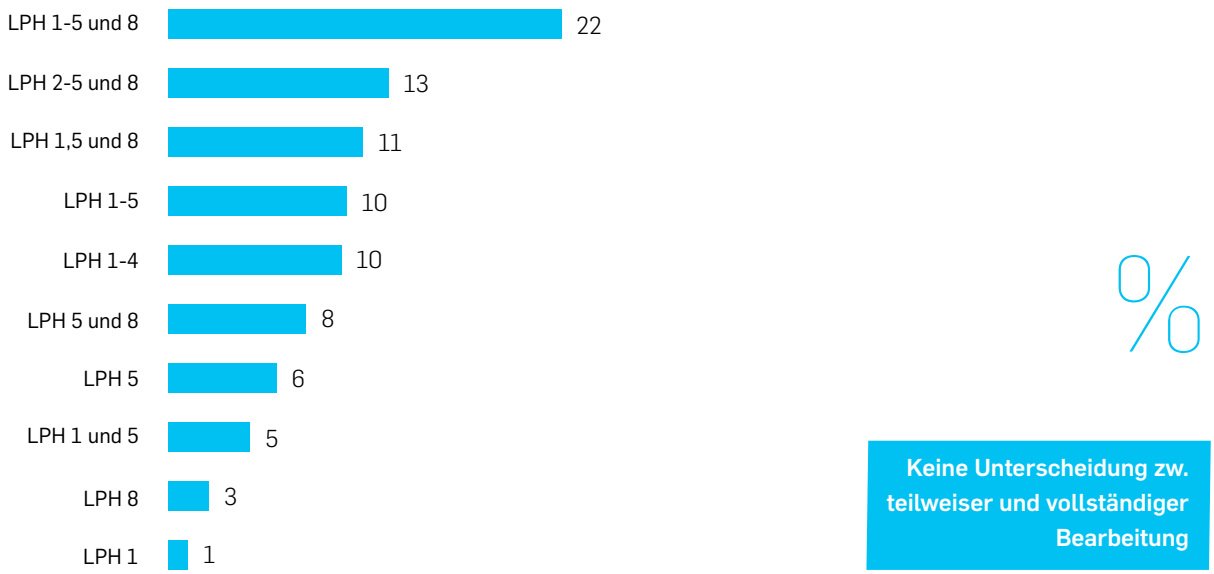
ABB. 27 **UMSATZANTEIL AUS PROJEKTEN MIT GU-VERGABE AM BÜROUMSATZ NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN - ARITHMETISCHES MITTEL** (BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN UND BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT BEI GU-VERGABEN

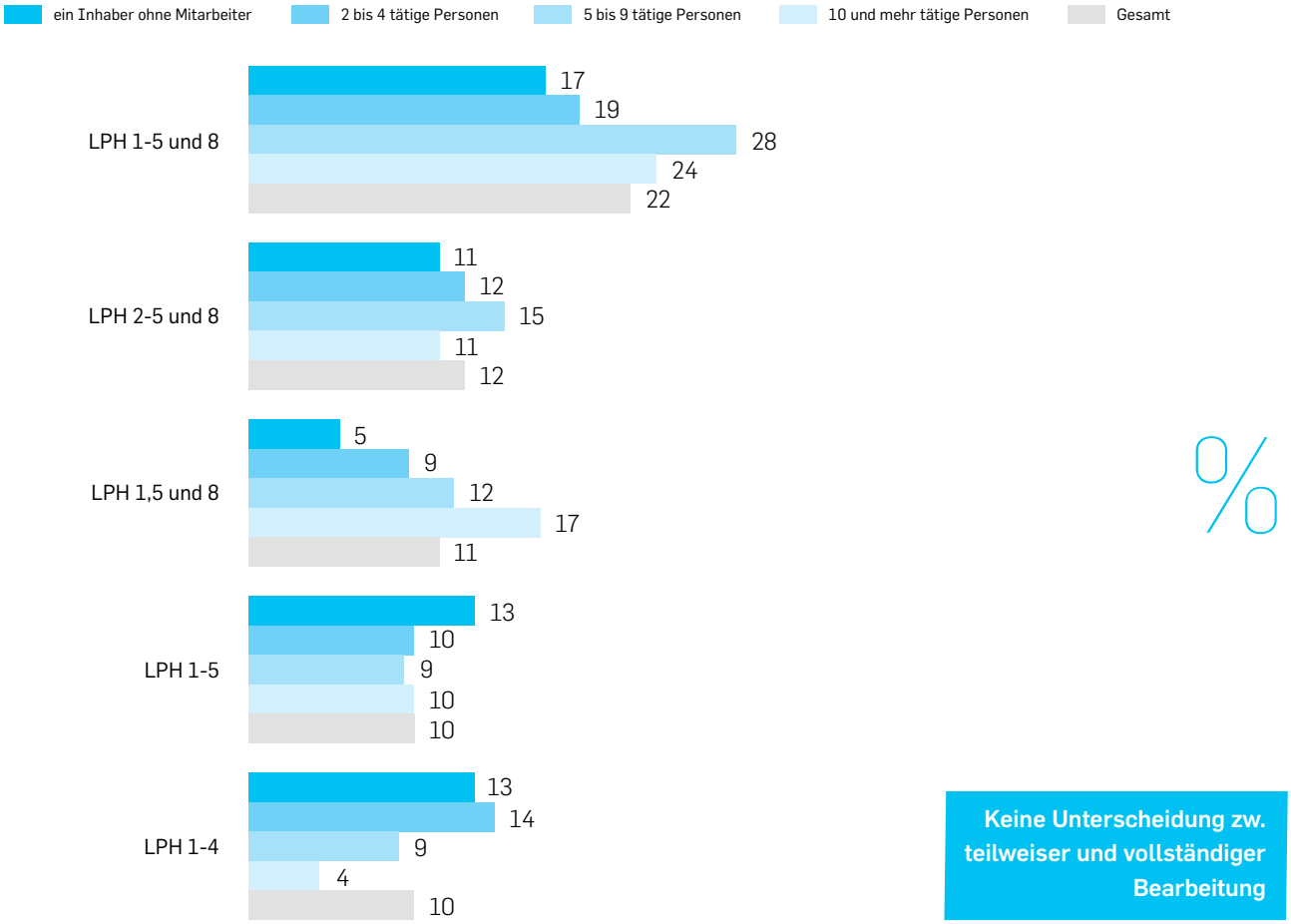
Die am häufigsten genannten Leistungsumfänge i.S.v. Kombinationen von Leistungsphasen bei Projekten mit GU-Vergabe sind zum einen die Beauftragung für die vollständige Bearbeitung der LPH 1 sowie von Teilen der LPH 5 und 8 (11 %) und zum anderen die Beauftragung für die vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (10 %). Bei jeweils 8 % betraf die Beauftragung die LPH 1-5 + LPH 8, die LPH 2-5 + LPH 8 bzw. Teile der LPH 5 und 8 (Abb. 28).

ABB. 28 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT BEI GU-VERGABEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN (N = 1.425). DARGESTELLT WERDEN DIE 10 MEISTGENANNTEN KOMBINATIONEN VON LEISTUNGSPHASEN.)



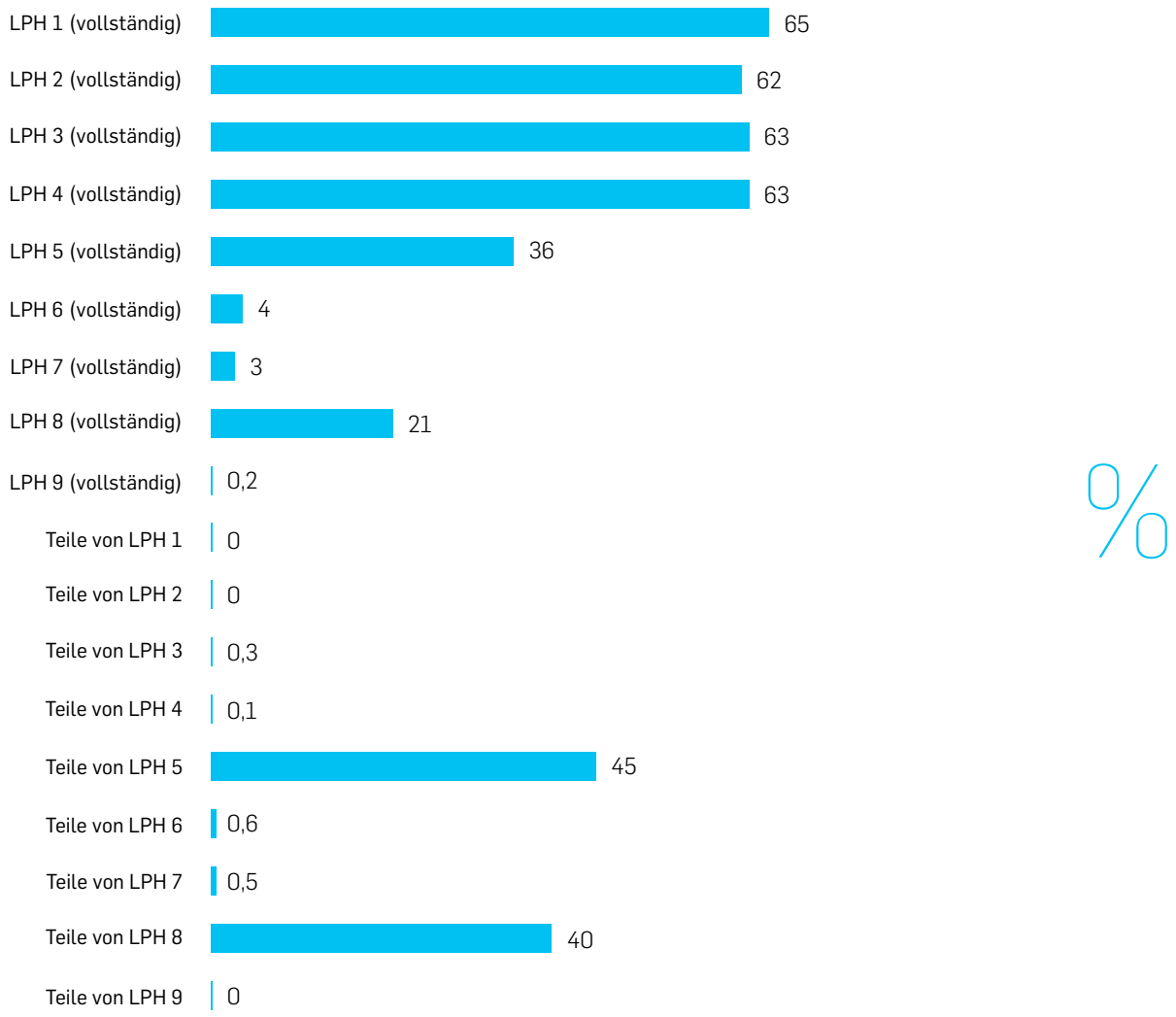
Je größer das Büro, desto häufiger umfasste der Leistungsumfang bei Projekten mit GU-Vergabe die teilweise Bearbeitung der LPH 5 und 8 (exkl. wie inkl. LPH 1). Kleinere Büros wurden im Rahmen von Projekten mit GU-Vergabe demgegenüber häufiger mit der vollständigen Bearbeitung der LPH 1-4 beauftragt (Abb. 29).

ABB. 29 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT BEI GU-VERGABEN NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)



Bei Betrachtung der Häufigkeit, mit der die einzelnen Leistungsphasen im Rahmen von Projekten mit GU-Vergabe bearbeitet werden, zeigt sich, dass die vollständige Bearbeitung der LPH 1, 2, 3 und 4 mehrheitlich zum Leistungsumfang gehört. 45 % erbringen Teilleistungen in LPH 5, 36 % bearbeiten diese LPH vollständig. LPH 8 gehört bei 40 % (Teilleistungen) bzw. 21 % (vollständige Bearbeitung) zum Leistungsumfang (Abb. 30).

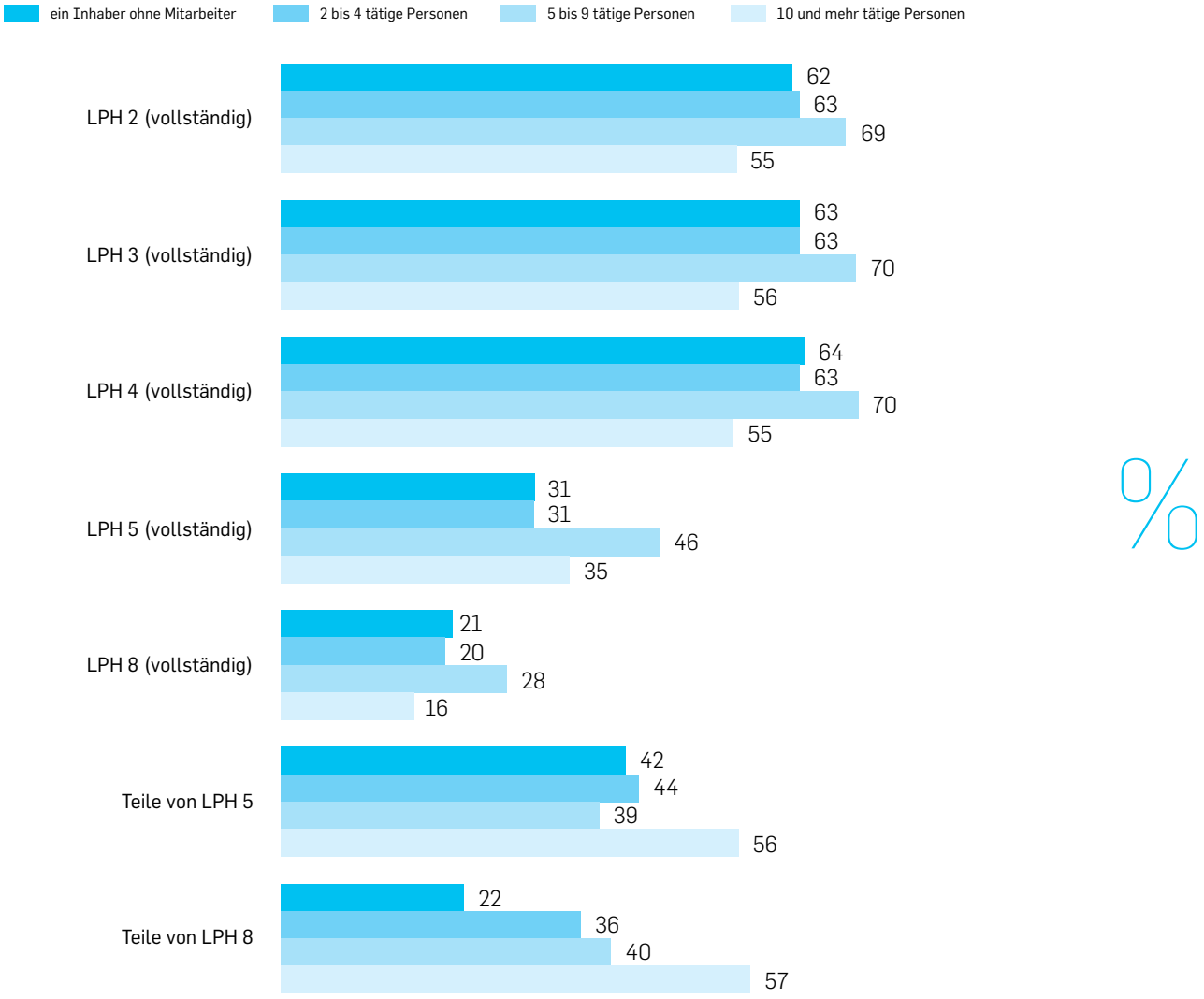
ABB. 30 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT BEI GU-VERGABEN**
(ANTEIL DER BEFRAGTEN, DEREN BÜRO 2018 IM RAHMEN EINES PROJEKTES MIT GU-VERGABE DIE JEWEILIGE LPH BEARBEITET HAT AN ALLEN BEFRAGTEN, DEREN BÜRO 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HAT*.
BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)



* Lesebeispiel: 65% der Befragten, deren Büro 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet hat, geben an, ihr Büro habe im Rahmen dieser Projekte LPH 1 vollständig bearbeitet.

Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass Büros mit 10 und mehr Beschäftigten überdurchschnittlich häufig Teilleistungen in den LPH 5 und 8 erbringen, während mittelgroße Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten diese LPH häufiger als andere vollständig bearbeiten (Abb. 31).

ABB. 31 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT BEI GU-VERGABEN NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN / DARGESTELLT WERDEN NUR LPH MIT SIGNIFIKANTEN UNTERSCHIEDEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)



ART DER GU-VERGABE

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

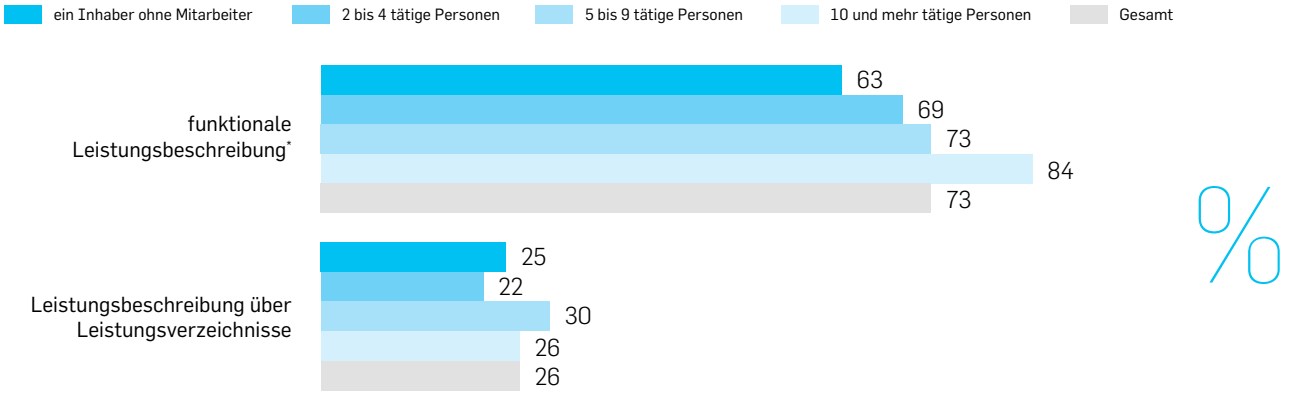
Je größer das Büro, desto häufiger geben die Befragten an, die Vergabe an den GU sei über eine funktionale Leistungsbeschreibung erfolgt (Büros mit 10 und mehr Beschäftigten: 84 % / Ein-Personen-Büros: 63 %) (Abb. 32).

ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS PROJEKTEN MIT GU-VERGABE

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

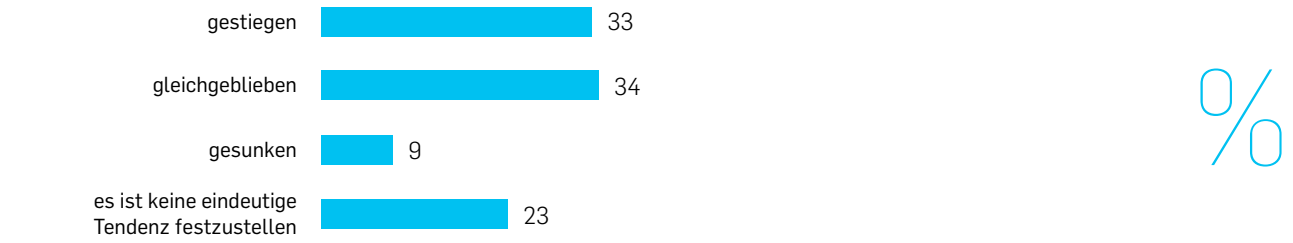
9 % der Inhaber berichten von einem rückläufigen Umsatzanteil der Projekte mit GU-Vergabe und 23 % können diesbezüglich keine eindeutige Tendenz feststellen (Abb. 33).

ABB. 32 **ART DER GU-VERGABE NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)



* statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

ABB. 33 **ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS PROJEKTEN MIT GU-VERGABE**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)



BEWERTUNG DER BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE

56 % der Büroinhaber, deren Büros 2018 Projekte mit GU-Vergabe bearbeitet haben, haben sowohl positive wie auch negative Erfahrungen mit dieser Art von Projekt gemacht. 33 % bewerten ihre diesbezüglichen Erfahrungen überwiegend positiv, 11 % kommen zu einem vorwiegend negativen Urteil (Abb. 34).

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

Bemängelt werden in erster Linie ein geringeres Qualitätsniveau, eine geringe Möglichkeit der Einflussnahme auf die Umsetzung des Entwurfs, eine schlechte Honorierung sowie ein starker Fokus auf die Maximierung von Erträgen zu Lasten der gestalterischen Qualität (Abb. 35).

ABB. 34 **BEWERTUNG DER BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)

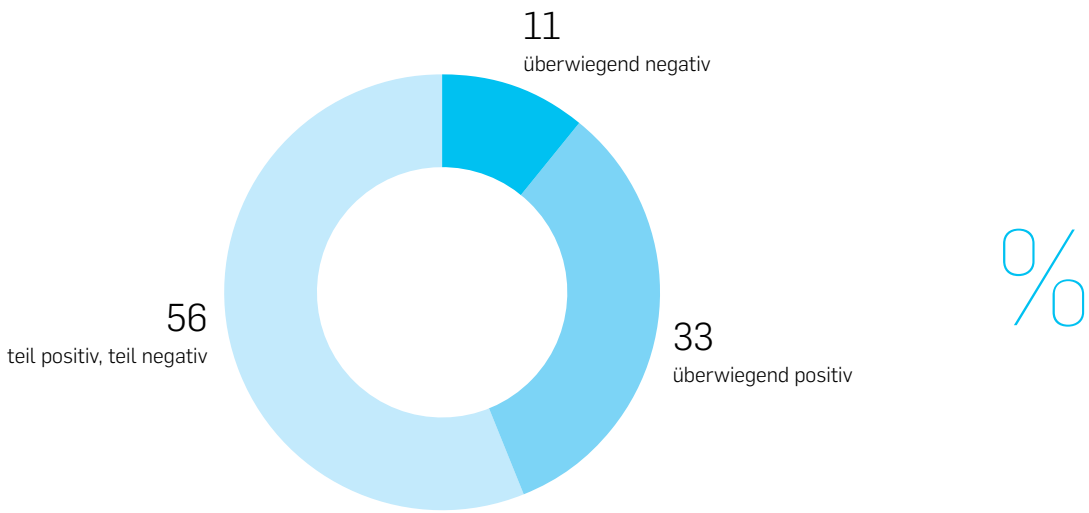
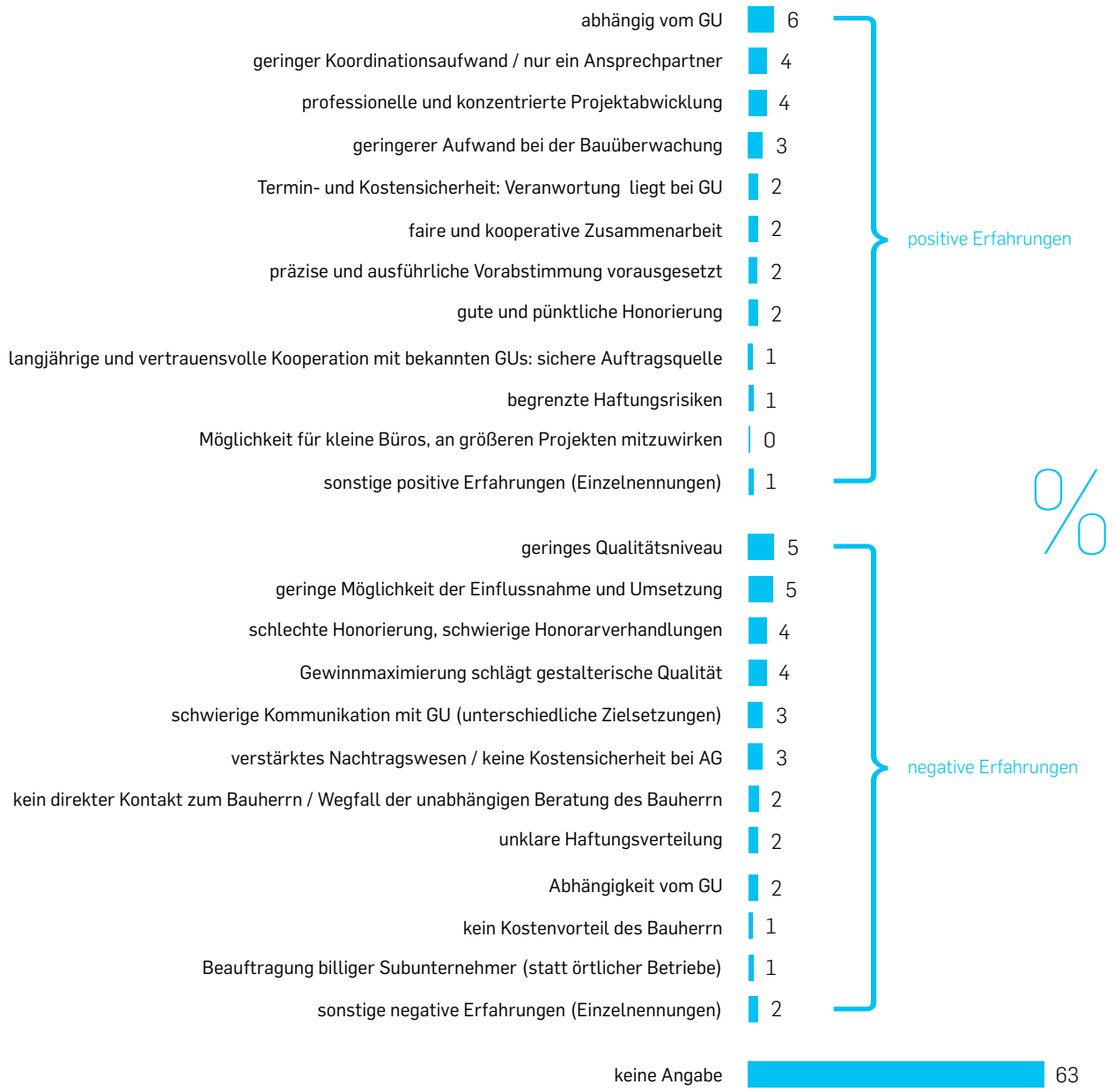


ABB. 35 **BEWERTUNG DER BEARBEITUNG VON PROJEKTEN MIT GU-VERGABE**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 PROJEKTE MIT GU-VERGABE BEARBEITET HABEN)

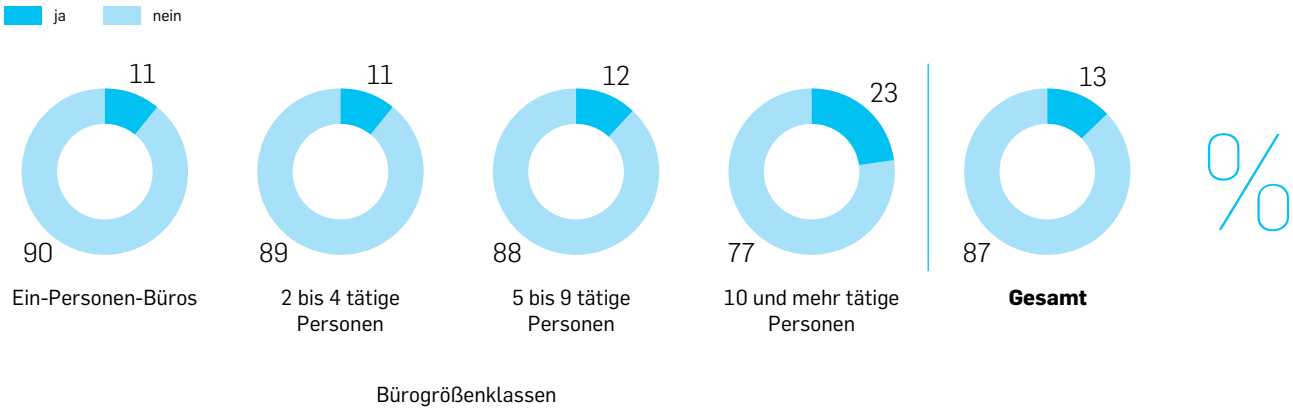


TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER

Für einen Generalübernehmer haben 13 % der im Bereich Architektur tätigen Büros 2018 Leistungen erbracht. Dabei handelt es sich in erster Linie um große Büros mit 10 und mehr Beschäftigten: 23 % der Inhaber von Büros dieser Größe geben an, im vergangenen Jahr für Generalübernehmer tätig gewesen zu sein. Die Vergleichsanteile für kleinere Büros liegen zwischen 11 % und 12 % (Abb. 36).

Der Begriff des Generalübernehmers wurde dabei wie folgt definiert: „Ein Generalübernehmer (GÜ) übernimmt im Rahmen eines Bauvertrages die Planungs- und Ingenieurleistungen sowie alle Ausführungs- und Bauzwischen-Finanzierungsleistungen für ein Bauvorhaben. Er beschäftigt üblicherweise keine eigenen Handwerker, sondern beauftragt für alle Teile eines Auftrags Subunternehmer.“

ABB. 36 **TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



17 %

der Büroinhaber sind als Generalplane tätig

UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER

Durchschnittlich 24 % des gesamten Büroumsatzes führen die Büroinhaber, deren Büros 2018 für Generalübernehmer tätig waren, auf diese Tätigkeit zurück. Bezogen auf alle im Bereich Architektur tätigen Büros – also auch jene ohne GÜ-Auftrag – liegt der Umsatzanteil aus Leistungen für Generalübernehmer am Gesamtumsatz der Büros bei durchschnittlich 2,6 % (Abb. 37).

Kleinere Büros sind seltener für Generalübernehmer tätig als größere Büros. Wenn sie jedoch Leistungen für Generalübernehmer erbringen, haben diese Leistungen einen höheren Anteil am Gesamtumsatz des Büros als in größeren Büros (Ein-Personen-Büros: 37 % / 2-4 Beschäftigte: 25 % / 5-9 Beschäftigte: 21 % / 10 und mehr Beschäftigte: 15 %) (Abb. 38). Wie schon bei den GU-Vergaben ist dieser Zusammenhang damit zu erklären, dass kleinere Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als größere Büros und einzelne Projekte daher in kleineren Büros einen höheren Anteil am Gesamtumsatz haben als in größeren Büros.

ABB. 37 **UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN UND BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

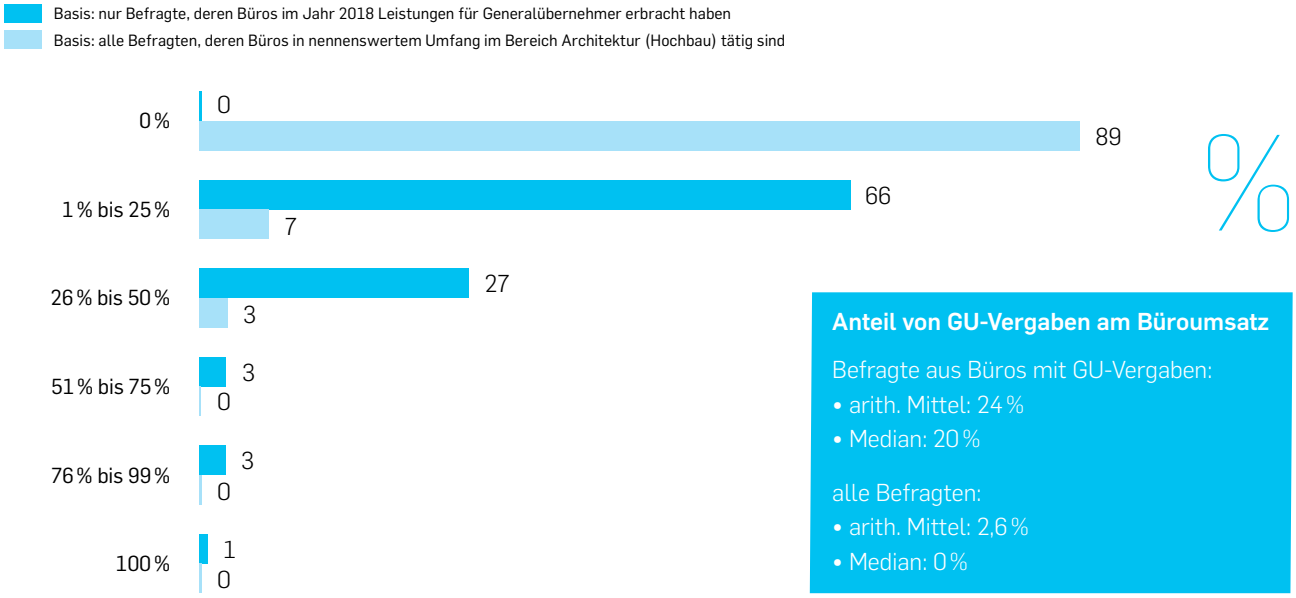
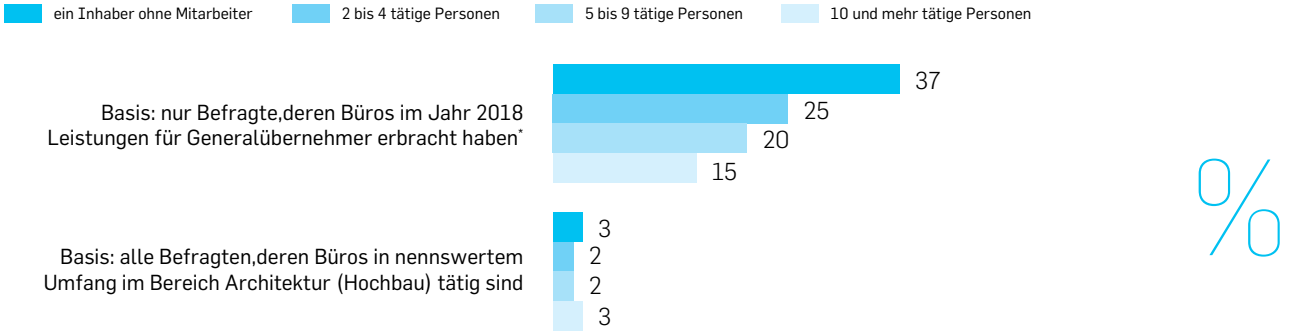


ABB. 38 **UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN - ARITHMETISCHES MITTEL** (BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN UND BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



* statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

LEISTUNGSUMFANG BEI TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER

Auf die Frage nach dem typischen Leistungsumfang des Büros im Sinne der typischen Kombinationen von Leistungsphasen bei Tätigkeit für einen Generalübernehmer nennen die Büroinhaber in erster Linie die vollständige Bearbeitung der LPH 1-5 (18 %), die vollständige Bearbeitung der LPH 5 (ebenfalls 18 %) bzw. die vollständige Bearbeitung der LPH 1-4 (15 %) (Abb. 39).

Während kleine Büros bei Tätigkeit für einen Generalübernehmer überdurchschnittlich häufig die LPH 1-4 bearbeiten, bearbeiten große Büros häufiger die LPH 1-5 oder ausschließlich LPH 5 (Abb. 40).

ABB. 39 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER - DARGESTELLT WERDEN DIE 10 MEISTGENANNTEN KOMBINATIONEN VON LEISTUNGSPHASEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)

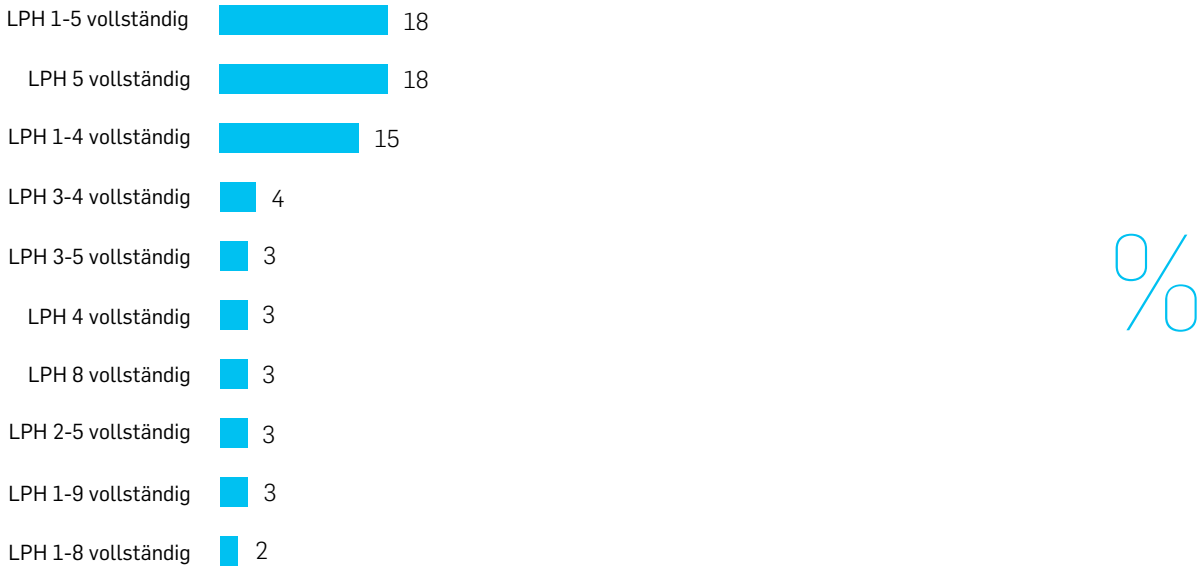
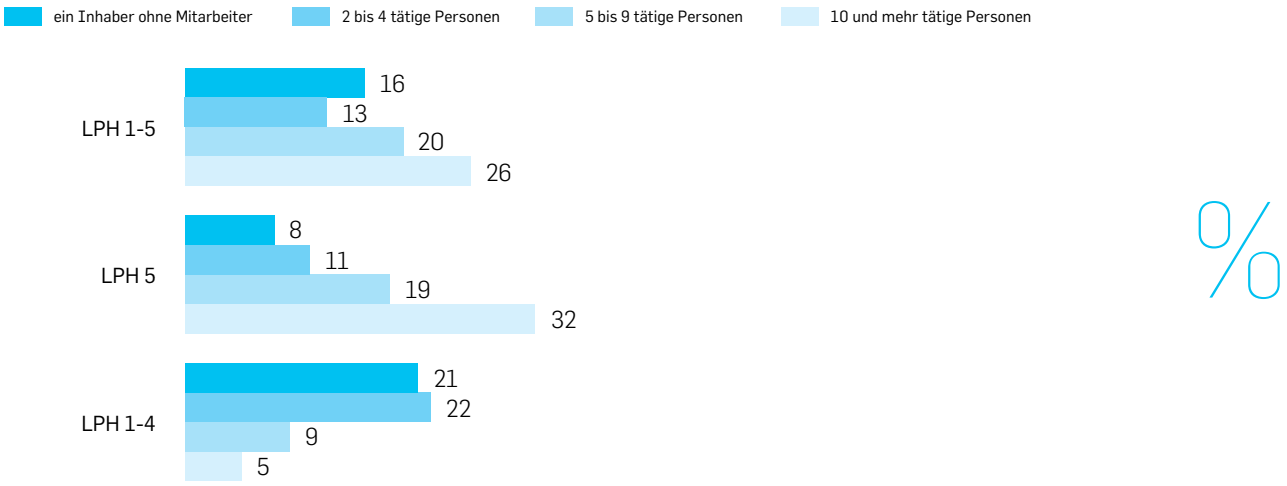
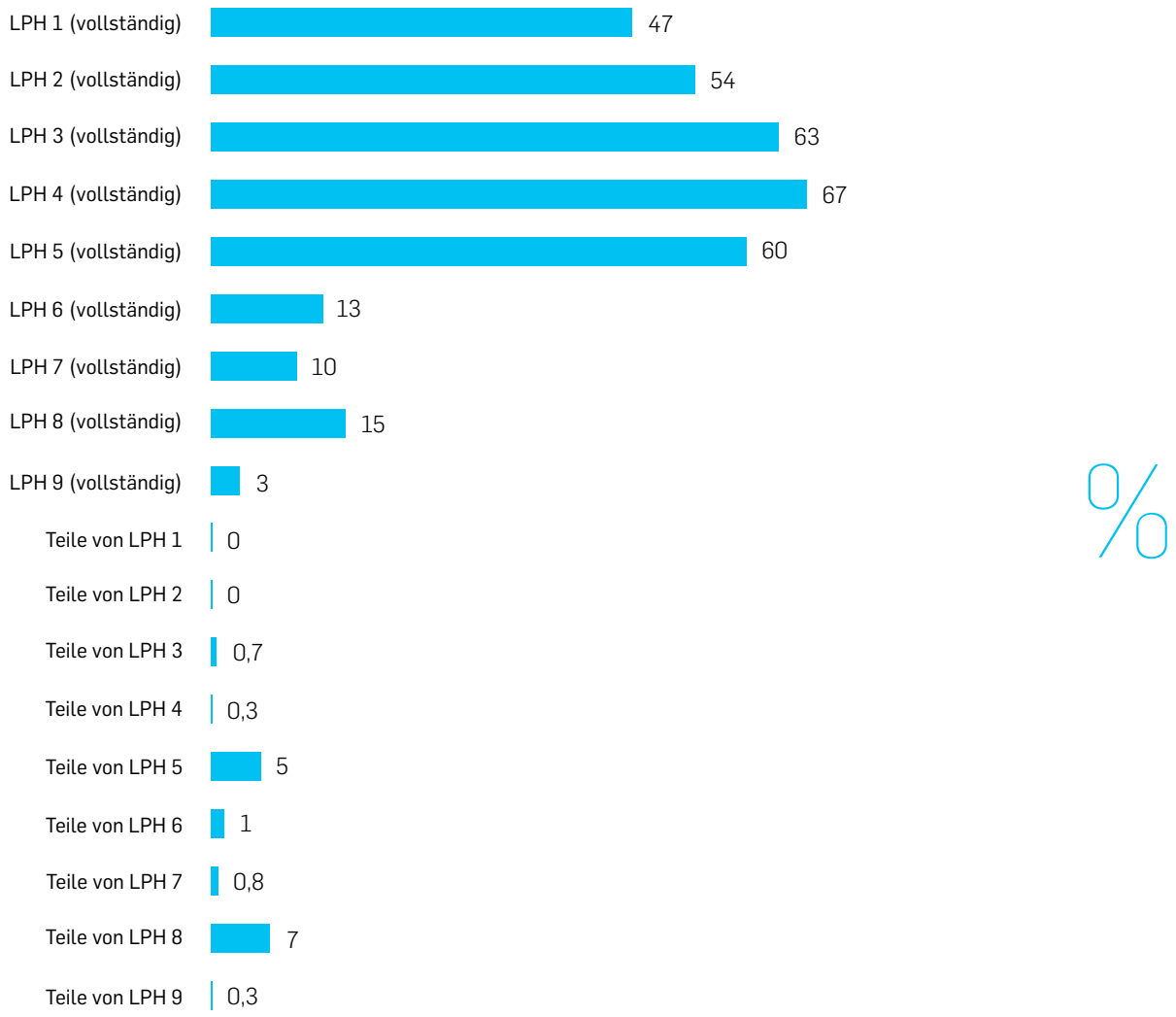


ABB. 40 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)



Bei Betrachtung der Häufigkeit, mit der die einzelnen Leistungsphasen im Rahmen der Tätigkeit für Generalübernehmer bearbeitet werden, zeigt sich, dass die vollständige Bearbeitung der LPH 2, 3, 4 und 5 mehrheitlich zum Leistungsumfang gehört. 47 % übernehmen LPH 1. Leistungen in LPH 6 bis 9 sowie die nur teilweise Bearbeitung von Leistungsphasen sind im Rahmen einer Tätigkeit für Generalübernehmer eher untypisch (Abb. 41).

ABB. 41 **LEISTUNGSUMFANG DER TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(ANTEIL DER BEFRAGTEN, DEREN BÜRO 2018 IM RAHMEN EINES PROJEKTES MIT GÜ-VERGABE DIE JEWEILIGE LPH BEARBEITET HAT AN ALLEN BEFRAGTEN, DEREN BÜRO 2018 PROJEKTE MIT GÜ-VERGABE BEARBEITET HAT*
BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)



* Lesebeispiel: 47% der Befragten, deren Büros 2018 Leistungen für GÜ erbracht haben, geben an, ihr Büro habe im Rahmen dieser Projekte LPH 1 vollständig bearbeitet.

ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER

36 % der Büroinhaber, deren Büros 2018 für Generalübernehmer tätig waren, geben an, der Umsatzanteil aus dieser Art der Beauftragung sei in den letzten 5 Jahren gestiegen. Bei 38% hat er sich nicht verändert, bei 6 % ist er gesunken. 20 % können in dieser Frage keine eindeutige Tendenz feststellen (Abb. 42).

BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER

49 % der Büroinhaber, die mit ihren Büros im letzten Jahr Leistungen für Generalübernehmer erbracht haben, bewerten diese Art der Beauftragung teils positiv, teils negativ. 40% fällen ein ausschließlich positives, 11 % ein ausschließlich negatives Urteil (Abb. 43).

ABB. 42 **ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS DER TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)

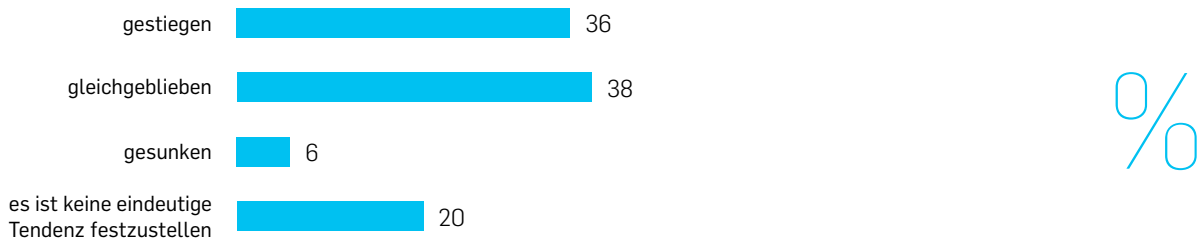
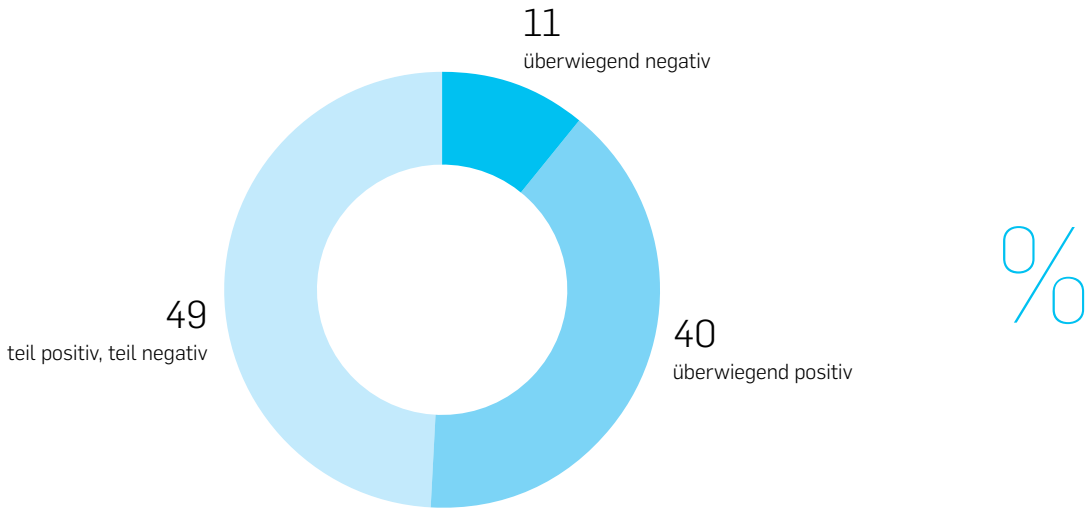


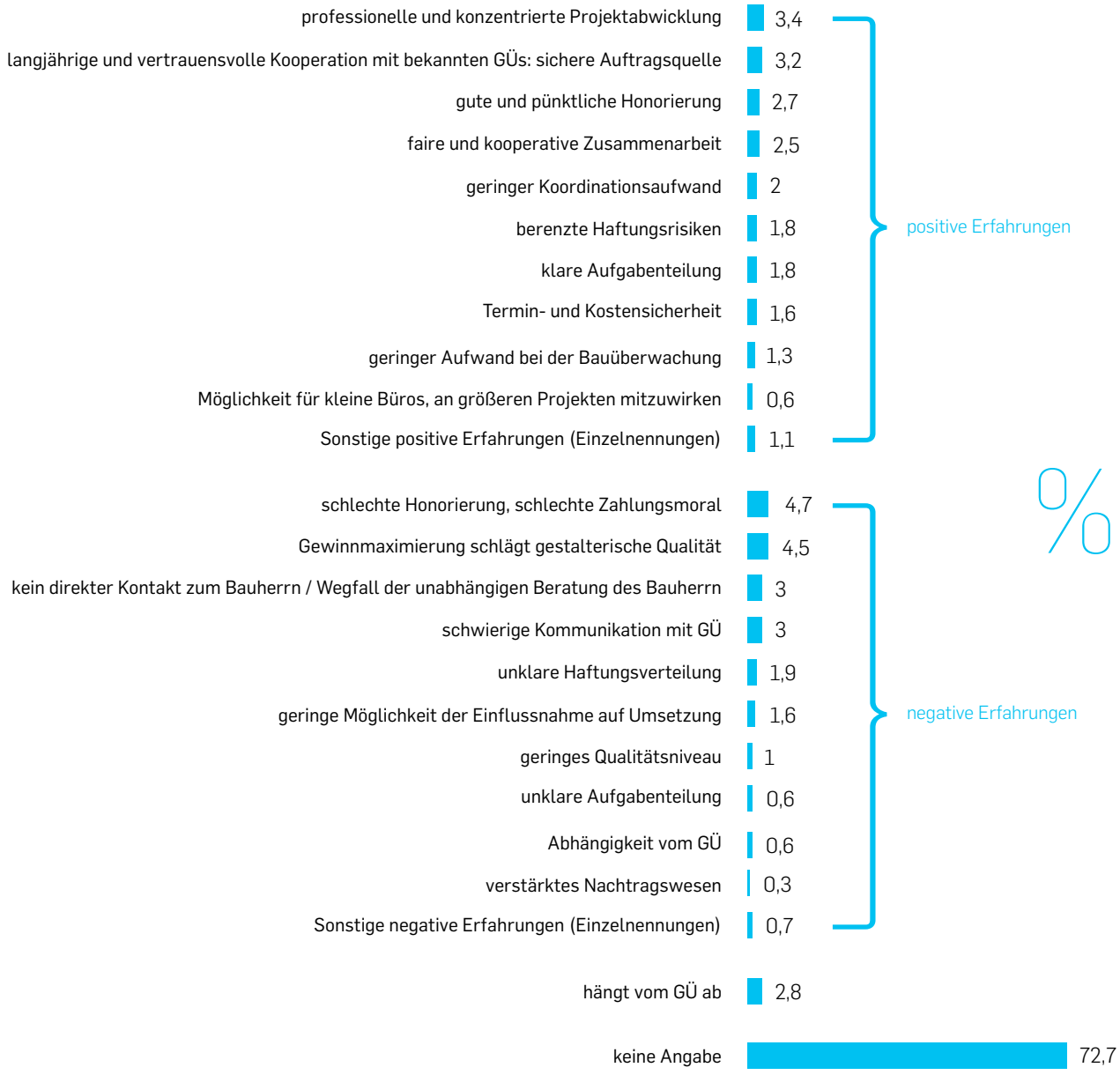
ABB. 43 **BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)



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

Bemängelt wird in erster Linie, dass Honorierung und Zahlungsmoral schlecht seien, dass der Maximierung des Gewinns ein höherer Stellenwert eingeräumt werde als der gestalterischen Qualität des Gebäudes, dass der direkte Kontakt zum Bauherrn (und damit dessen unabhängige Beratung) wegfalle und dass sich die Kommunikation mit dem GÜ häufig schwierig gestalte (Abb. 44).

ABB. 44 **BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT FÜR GENERALÜBERNEHMER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IM JAHR 2018 LEISTUNGEN FÜR GENERALÜBERNEHMER ERBRACHT HABEN)

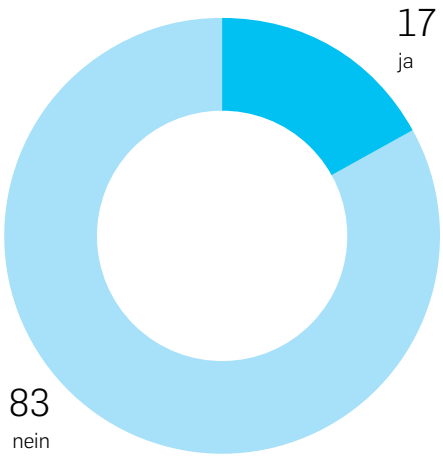


TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER

Als Generalplaner sind 17 % der Büroinhaber tätig (Abb. 45). Als Generalplaner wurde im Rahmen der Befragung derjenige bezeichnet, „der dem Bauherrn als einziger Vertragspartner auf Planerseite gegenübertritt und der sämtliche Architektur-, Ingenieur- und Fachplanungen erbringt. Er trägt gegenüber dem Bauherrn die alleinige rechtliche Verantwortung für die Planungsleistungen."

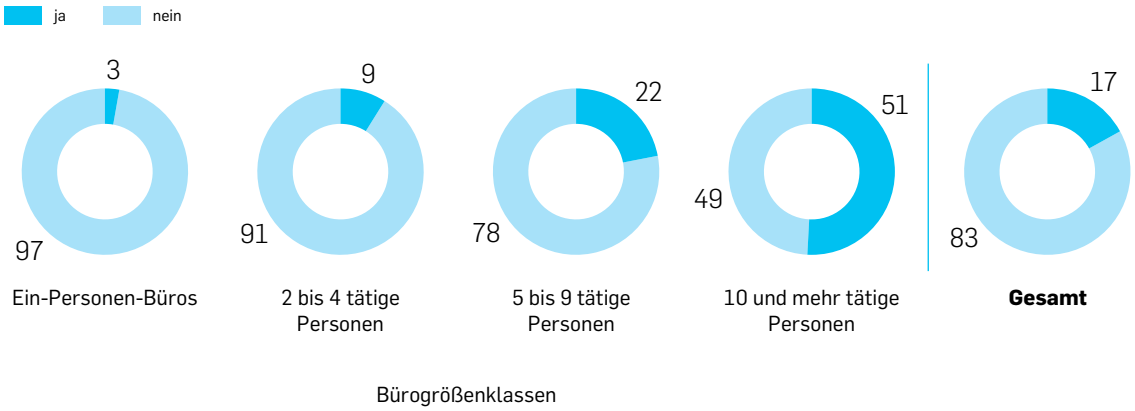
Vor allem mittelgroße und große Büros erbringen generalplanerische Leistungen: Nur 3 % der Ein-Personen-Büros und 9 % der Inhaber von kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen), aber 22 % der Inhaber aus Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten und 51 % der Inhaber aus Büros mit 10 und mehr Beschäftigten geben an, ihr Büro sei (auch) als Generalplaner tätig (Abb. 46).

ABB. 45 **TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



%

ABB. 46 **TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)



%

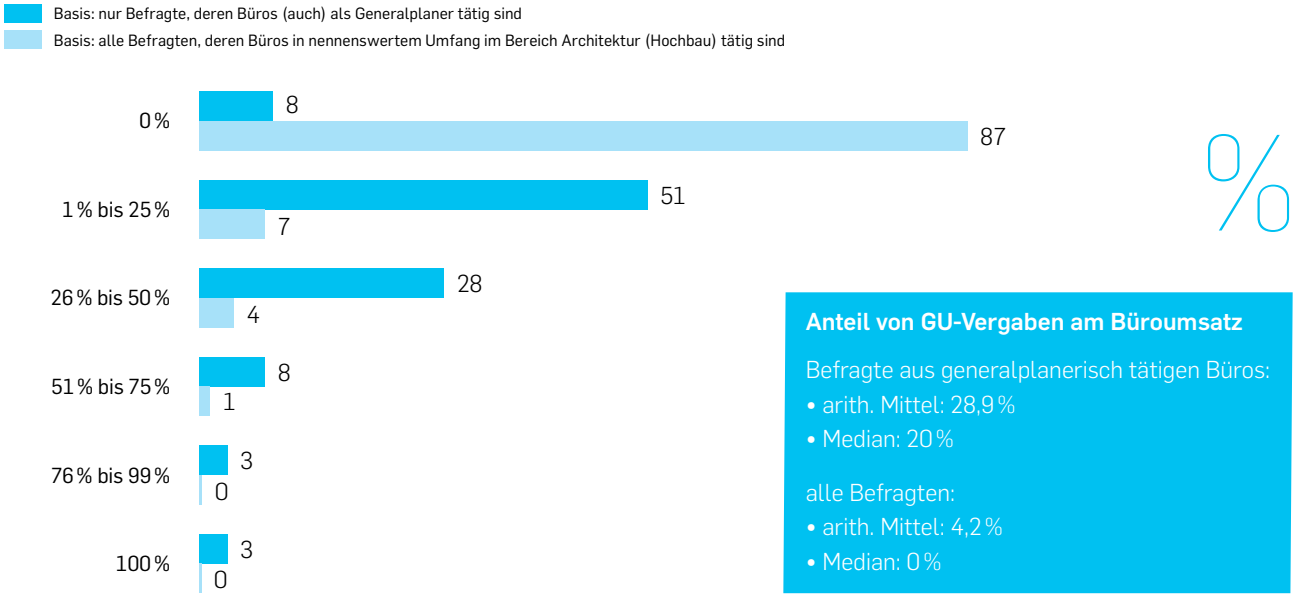
UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER

Büroinhaber, deren Büro (auch) als Generalplaner tätig ist, erwirtschafteten im Referenzjahr 2018 durchschnittlich 29 % des Büroumsatzes mit generalplanerischen Leistungen (Abb. 47).

Die Höhe des Umsatzanteils variiert mit der Bürogröße. Ebenso wie bei Projekten mit GU-Vergabe und Leistungen für Generalübernehmer gilt: Je kleiner das Büro, desto höher fiel im Referenzjahr 2018 der auf die generalplanerische Tätigkeit zurückgehende Umsatzanteil aus. Während in Ein-Personen-Büros durchschnittlich 38 % des Büroumsatzes auf Projekte als Generalplaner zurückgingen, waren es in Büros mit 10 und mehr Beschäftigten durchschnittlich 26 % (Abb. 48). Auch hier ist dieser Zusammenhang in dem Umstand begründet, dass kleine Büros in der Regel weniger Projekte bearbeiten als große Büros und einzelne Projekte in kleineren Büros daher einen höheren Anteil am Gesamtumsatz des Büros haben.

Bezogen auf alle in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur tätigen Büros – also auch diejenigen, die nicht als Generalplaner tätig sind – liegt der Umsatzanteil generalplanerischer Leistungen am Gesamtumsatz der Büros bei durchschnittlich 4 % (Abb. 47). Dieser Anteil steigt mit zunehmender Bürogröße, da nur ein geringer Anteil der Einzelbüros generalplanerisch tätig ist, aber etwa jedes zweite Büro mit 10 und mehr Beschäftigten (Abb. 48).

ABB. 47 **UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND UND BEFRAGTE, DEREN BÜRO IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG IST)

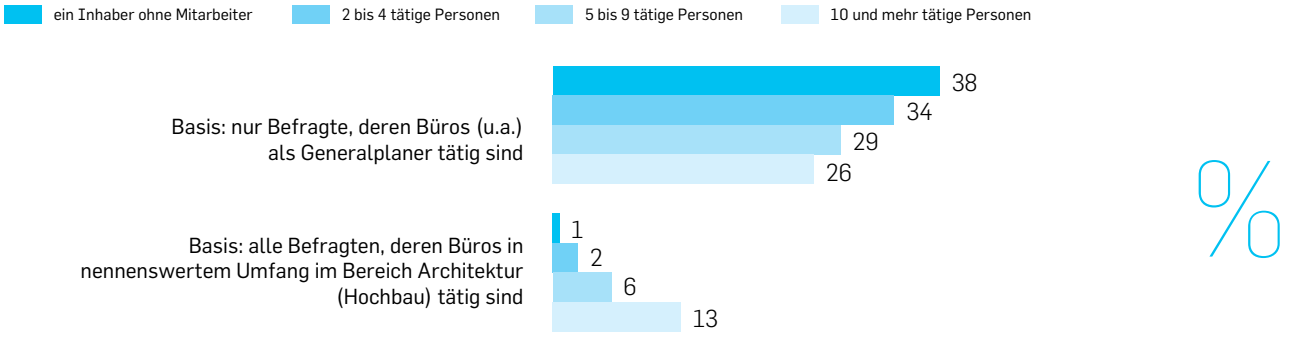


Anteil von GU-Vergaben am Büroumsatz

Befragte aus generalplanerisch tätigen Büros:
- arith. Mittel: 28,9 %
- Median: 20 %

alle Befragten:
- arith. Mittel: 4,2 %
- Median: 0 %

ABB. 48 **UMSATZANTEIL AUS TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND UND BEFRAGTE, DEREN BÜRO IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG IST)



ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS GENERALPLANERISCHER TÄTIGKEIT

Bei 39 % der (auch) als Generalplaner tätigen Büroinhaber ist der auf generalplanerische Leistungen zurückgehende Umsatzanteil in den vergangenen 5 Jahren gestiegen. 29 % konnten in diesem Zeitraum keine Veränderung der Bedeutung der Generalplanung für das eigene Büro feststellen. Rückläufig hat sich der aus generalplanerischer Tätigkeit stammende Umsatzanteil bei 13 % der u.a. als Generalplaner tätigen Büroinhaber entwickelt. Die verbleibenden 19 % geben an, die Entwicklung des Umsatzanteils aus Generalplanung weise für die letzten 5 Jahre keine eindeutige Tendenz auf (Abb. 49).

Eine nach Bürogrößenklassen differenzierte Analyse zeigt, dass der auf generalplanerische Leistungen zurückzuführende Umsatzanteil in größeren Büros mit mehr als 5 Beschäftigten signifikant häufiger angestiegen ist als in kleineren Büros. 40 % bzw. 43 % der Inhaber von Büros mit 5 bis 9 bzw. 10 und mehr tätigen Personen haben in den letzten 5 Jahren einen Anstieg des Umsatzanteils aus Generalplanung wahrgenommen, aber nur 30% der Inhaber aus Büros mit 2 bis 4 Beschäftigten und 14 % der Inhaber von Einzelbüros (Abb. 50).

ABB. 49 **ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS GENERALPLANERISCHER TÄTIGKEIT**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND)

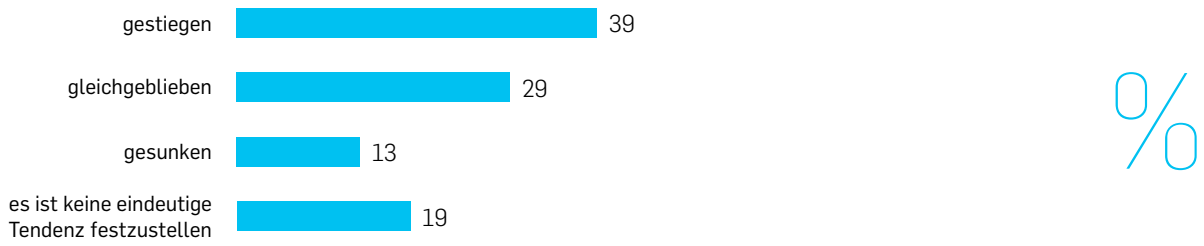
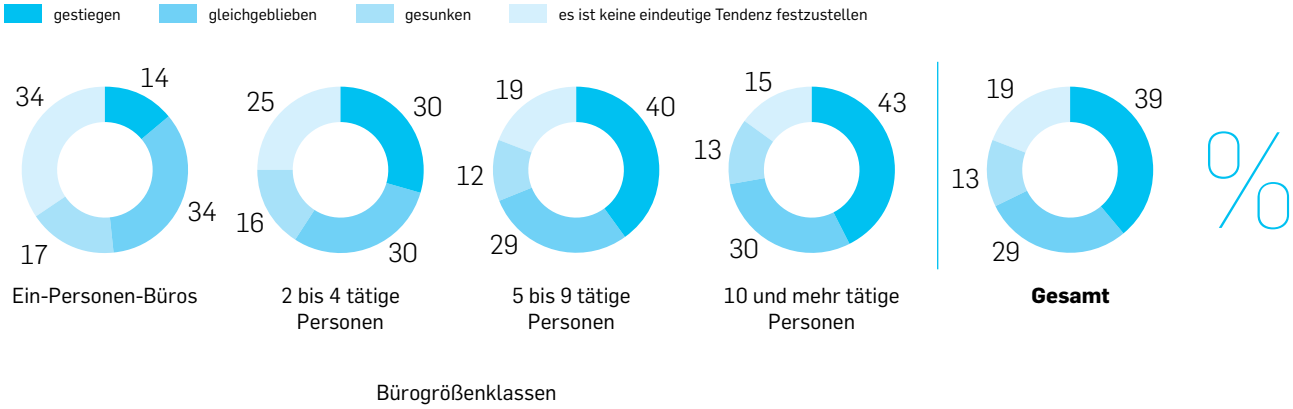


ABB. 50 **ENTWICKLUNG DES UMSATZANTEILS AUS GENERALPLANERISCHER TÄTIGKEIT NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND)



BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER

Knapp die Hälfte der Büroinhaber, deren Büro u.a. als Generalplaner tätig ist, sieht sowohl Vor- als auch Nachteile dieser Art der Berufsausübung (48 %). 41 % kommen zu einem überwiegend positiven, 11 % zu einem vorrangig negativen Urteil (Abb. 51).

Inhaber kleiner und mittelgroßer Büros, die generalplanerisch tätig sind, bewerten diese Art der Tätigkeit deutlich häufiger positiv als Inhaber größerer Büros. Jeder zweite Inhaber eines Büros mit bis zu 4 Beschäftigten, aber nur jeder dritte Inhaber eines Büros mit 10 und mehr tätigen Personen bewertet diese Art der Beauftragung überwiegend positiv (Abb. 52).

ABB. 51 **BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND)

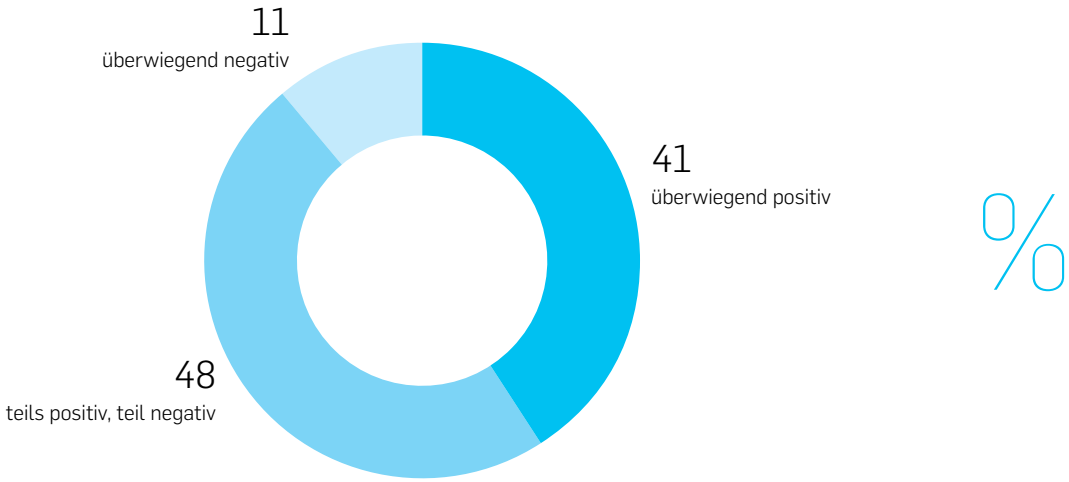
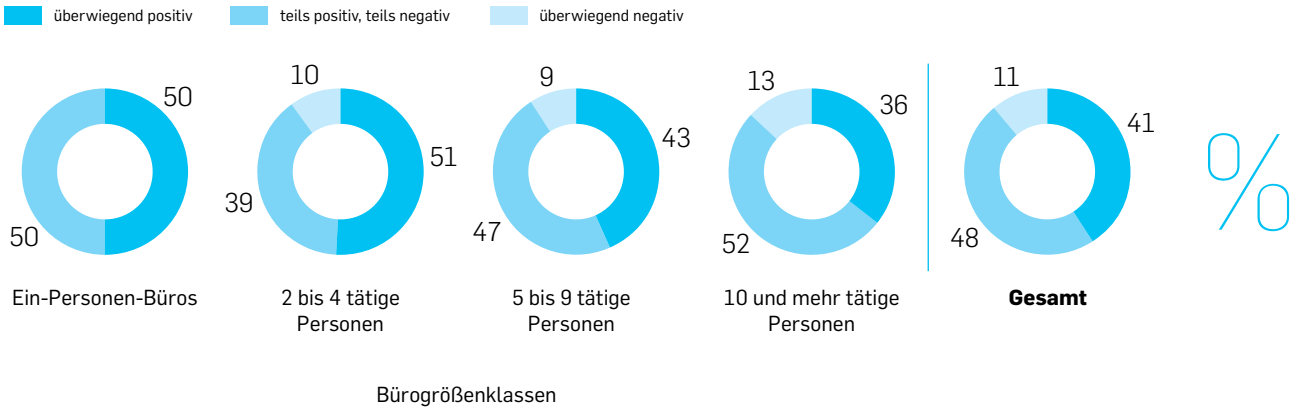


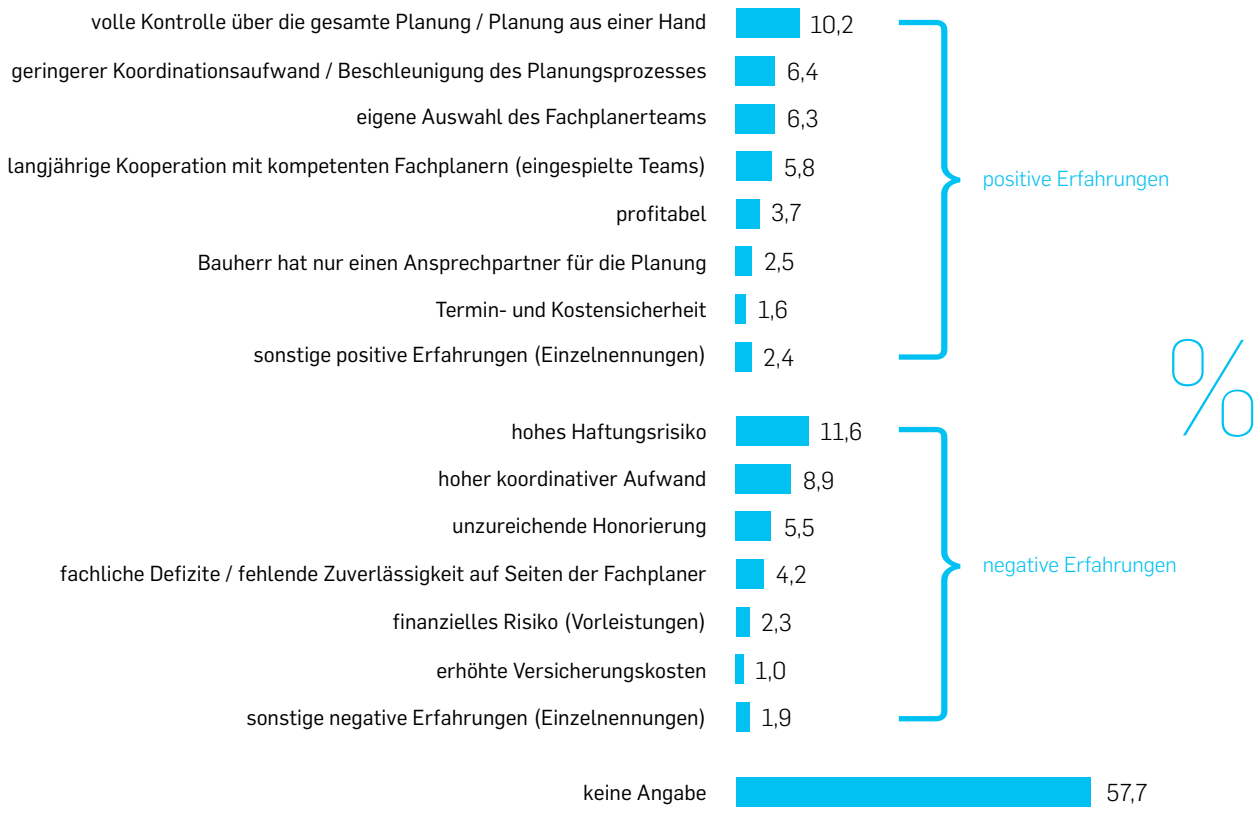
ABB. 52 **BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND)



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

Gründe für eine negative Bewertung der eigenen Tätigkeit als Generalplaner sind ein mit dieser Art der Tätigkeit verbundenes hohes Haftungsrisiko, ein hoher koordinativer Aufwand, eine als unzureichend empfundene Honorierung sowie Erfahrungen mit nicht ausreichend kompetenten oder unzuverlässigen Fachplanern (Abb. 53).

ABB. 53 **BEWERTUNG DER EIGENEN TÄTIGKEIT ALS GENERALPLANER**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS (U.A.) ALS GENERALPLANER TÄTIG SIND)



29 %

der befragten Büros haben Erfahrungen
mit dem modularen Bauen

MODULARES BAUEN

Den Abschluss der Befragung bildete das Thema „Modulares Bauen“. Auch hier ging es vor allem um die Frage, ob bereits Erfahrungen auf diesem Gebiet gemacht wurden und – falls ja – wie diese bewertet werden. Modulares Bauen wurde im Rahmen der Befragung definiert als „Bauweise, bei der weitgehend standardisierte Wohnungen / Häuser mit seriell oder industriell vorgefertigten Teilen errichtet werden“.

ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS

29 % der Büroinhaber, deren Büros in nennenswertem Umfang im Bereich Architektur (Hochbau) tätig sind, haben bereits Erfahrungen mit modularem Bauen gemacht. Dieser Anteil fällt umso höher aus, je größer das Büro ist: So geben 18 % der Ein-Personen-Büros, aber 47 % der Inhaber von Büros mit mindestens 10 tätigen Personen an, bereits Erfahrungen mit dieser Bauweise gemacht zu haben (Abb. 54).

Etwa gleich große Teile der Befragtengruppe geben an, bereits mit modularen Elementen geplant zu haben (15 % der im Hochbau tätigen Büroinhaber) bzw. modulare Elemente geplant zu haben, um dann mit ihnen zu bauen (14 %). Deutlich seltener planen Architekten modulare Elemente für z.B. ein ausführendes Unternehmen (5 %) (Abb. 55).

ABB. 54 **ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS NACH BÜROGRÖSSENKLASSEN**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

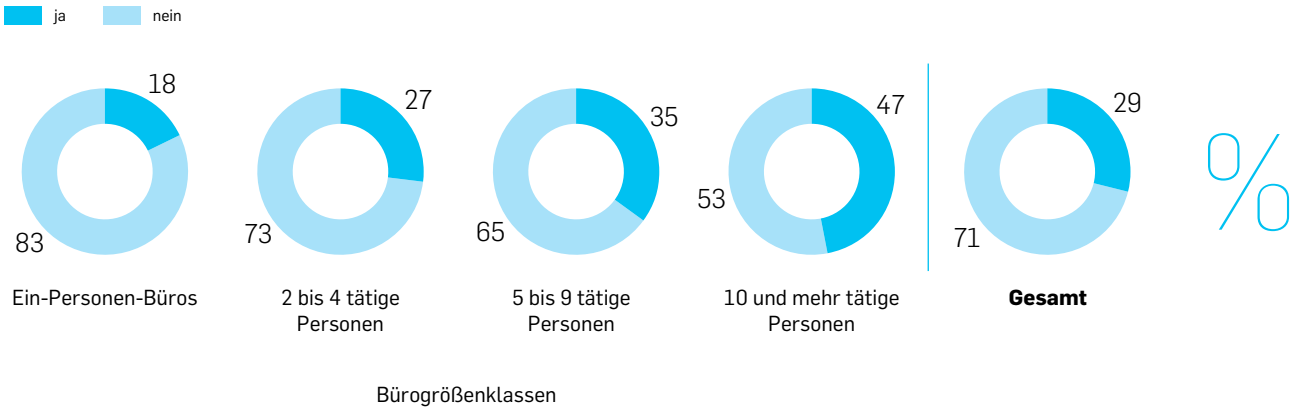
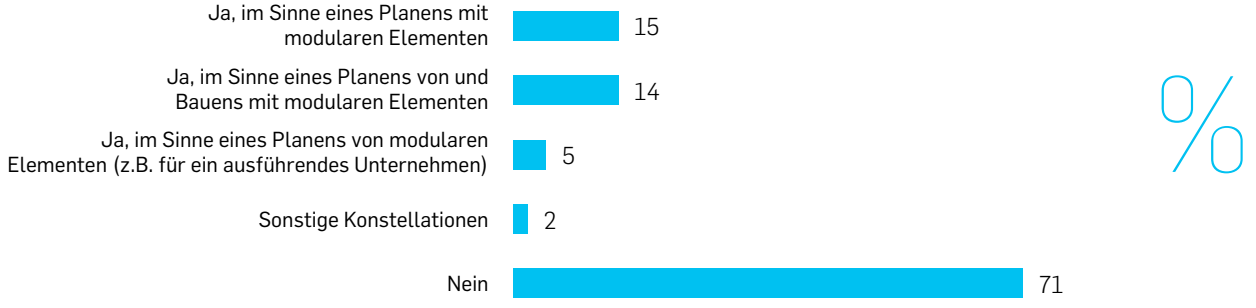


ABB. 55 **ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS IN NENNENSWERTEM UMFANG IM BEREICH ARCHITEKTUR (HOCHBAU) TÄTIG SIND)

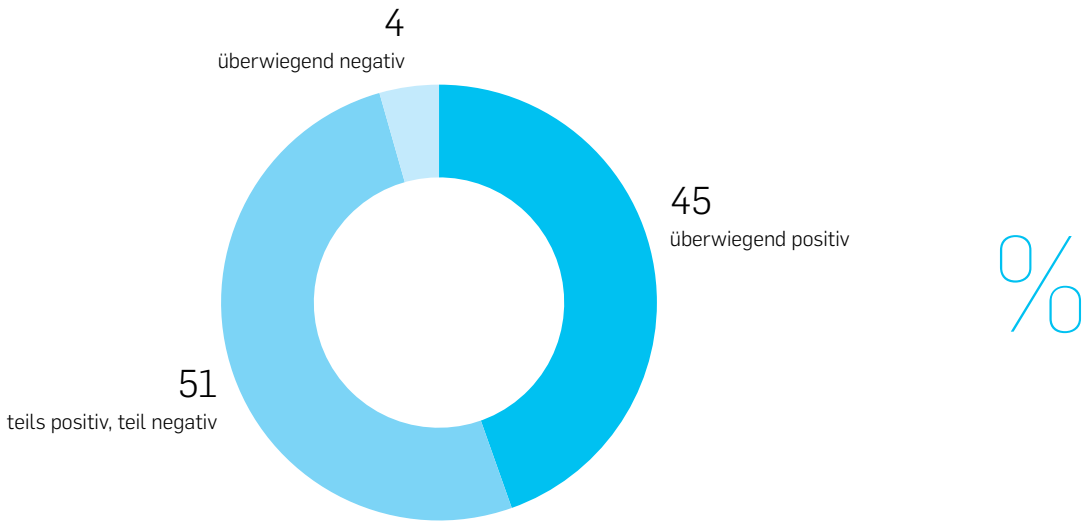


BEWERTUNG DER EIGENEN ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS

Die im Bereich des modularen Bauens gemachten Erfahrungen werden durch die entsprechenden Büroinhaber vorwiegend positiv bewertet: 45 % kommen zu einem überwiegend positiven Urteil. 51 % haben positive wie negative Erfahrungen gemacht. Ein überwiegend negatives Fazit ziehen 4 % (Abb. 56).

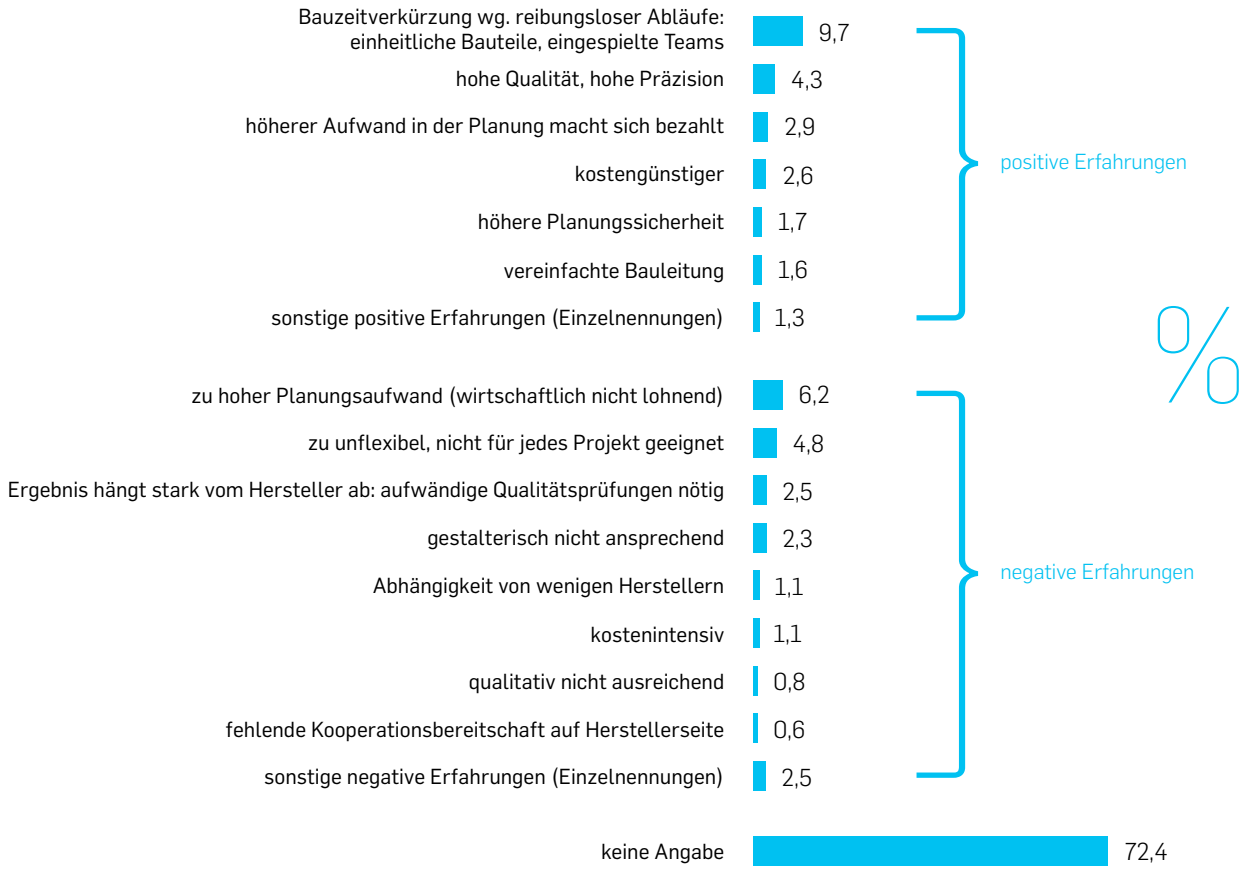
Positiv heben die befragten Inhaber bei dieser Bauweise in erster Linie hervor, dass es aufgrund einheitlicher Bauteile und eingespielter Abläufe zu Bauzeitverkürzungen gekommen sei. Gelobt werden zudem die hohe Qualität und die hohe Präzision der Bauteile. Weiterhin berichten die Befragten, dass ein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

ABB. 56 **BEWERTUNG DER EIGENEN ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS** (BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS BEREITS ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS MIT VORFABRIKATION GEMACHT HABEN)



Kritisiert wird an der modularen Bauweise, dass sie mit einem zu hohen Planungsaufwand einhergehe und deshalb wirtschaftlich nicht lohnend sei sowie dass sie zu unflexibel sei und sich daher nicht für jedes Projekt eigne. Weiterhin wird bemängelt, dass das Ergebnis stark vom Hersteller abhänge und daher aufwändige Qualitätsprüfungen nötig seien. Kritisch angemerkt wird zudem, dass modulare Bauwerke gestalterisch nicht ansprechend seien (Abb. 57).

ABB. 57 **BEWERTUNG DER EIGENEN ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS**
(BASIS: BEFRAGTE, DEREN BÜROS BEREITS ERFAHRUNGEN IM BEREICH DES MODULAREN BAUENS MIT VORFABRIKATION GEMACHT HABEN)



CHARAKTERISIERUNG DER BÜROS

GRÖSSE DER BÜROS

Bei einem knappen Drittel der Befragten handelt es sich um Inhaber eines Ein-Personen-Büros ohne Mitarbeiter (30 %). 36 % leiten ein Büro mit insgesamt 2 bis 4 tätigen Personen, 19 % sind Inhaber eines Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten. Inhaber eines Büros mit insgesamt 10 oder mehr Beschäftigten machen 15 % der Befragtengruppe aus (Abb. 58).

GRÖSSE DES BÜROSTANDORTS

28 % der Befragten sind mit ihrem Büro im klein- / landstädtischen Raum in einem Ort mit weniger als 20.000 Einwohnern angesiedelt. 27 % sind im mittelstädtischen Raum in Orten mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohnern ansässig. In Großstädten (100.000 bis unter 1 Mio. Einwohner) befinden sich die Büros eines Drittels der Befragten. 12 % haben ein Büro in einer Millionenstadt (Abb. 59).

Kleine Büros sind deutlich häufiger im klein- und mittelstädtischen Raum zu finden, während insbesondere Büros mit 10 und mehr tätigen Personen häufiger als andere in Groß- bzw. Millionenstädten ansässig sind (Abb. 60).

ABB. 58 **BÜROGRÖSSENKLASSEN**

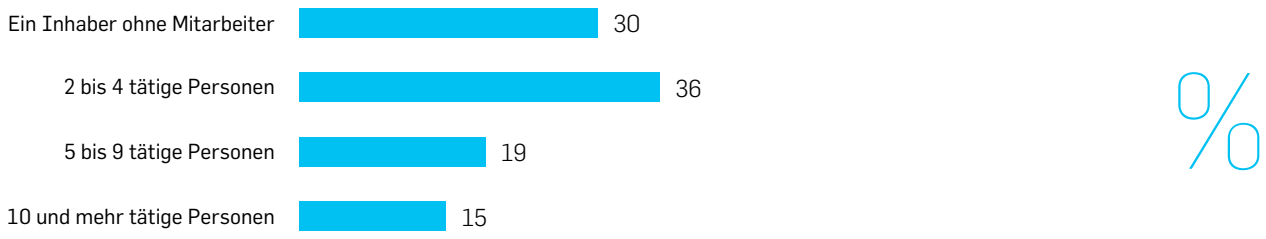


ABB. 59 **STANDORTGRÖSSE**

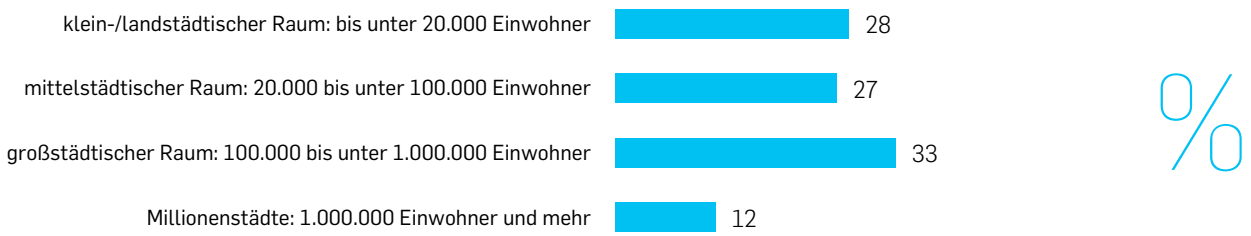
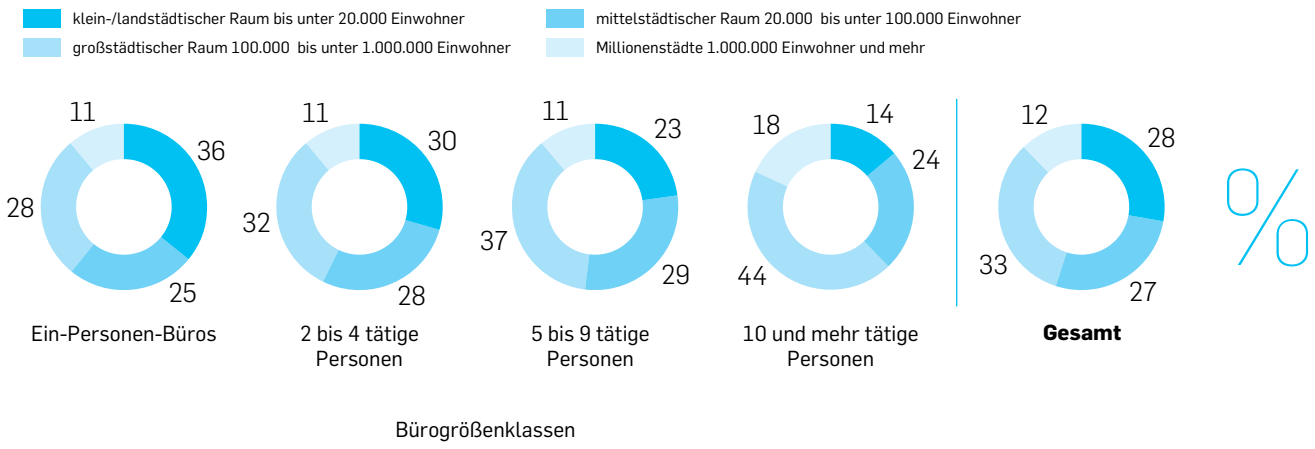


ABB. 60 **STANDORTGRÖSSE NACH BÜROGRÖSSENKLASSE**



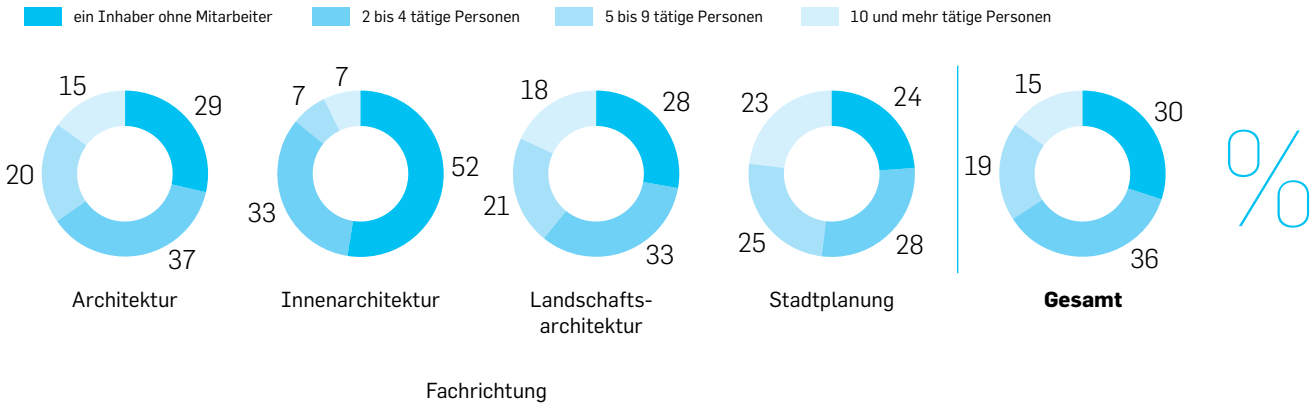
FACHRICHTUNG DER BÜROS

Die überwiegende Mehrheit der befragten Inhaberinnen und Inhaber ordnet ihr Büro vorrangig der Fachrichtung Architektur zu (77 %). 8 % der Befragten klassifizieren ihr Büro als Landschaftsarchitekturbüro. Büros der Fachrichtung Innenarchitektur führen 5 % der Befragten. 2 % leiten ein Stadtplanungsbüro. 8 % beschreiben ihr Büro auf eine andere Weise (z.B. als Sachverständigenbüro) (Abb. 61).

Differenziert nach Bürogröße wird deutlich, dass es sich bei Büros der Fachrichtung Innenarchitektur deutlich häufiger um Ein-Personen-Büros handelt als bei Büros der anderen Fachrichtungen: 52 % der Inhaber eines Büros für Innenarchitektur sind Einzelunternehmer. Die Vergleichsanteile für Inhaber von Büros der drei anderen Fachrichtungen liegen zwischen 24 % und 29 %. Inhaber von Büros für Stadtplanung leiten demgegenüber überdurchschnittlich häufig Büros mit 5 bis 9 bzw. 10 und mehr tätigen Personen (Abb. 62).

ABB. 61 **VORRANGIGE FACHRICHTUNG DES BÜROS**

ABB. 62 **BÜROGRÖSSENKLASSE NACH FACHRICHTUNG DES BÜROS**



STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DER BÜROS

Hinsichtlich der strategischen Ausrichtung des Büros gibt jeder zweite Inhaber an, das eigene Büro trete am Markt als Generalist auf und die Mitarbeiter seien überwiegend Generalisten (52%). Rund ein Viertel der Befragten beschreibt das Büro als spezialisiert. Die Mitarbeiter seien der Spezialisierung des Büros entsprechend ausgebildet. Jeder 5. Inhaber erklärt, sein Büro trete am Markt als Generalist in Erscheinung, die Mitarbeiter seien jedoch überwiegend Spezialisten (20%) (Abb. 63).

Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass spezialisierte Büros in der Regel deutlich kleiner sind als Büros, die am Markt als Generalist auftreten und auch überwiegend Generalisten beschäftigen. Die im Schnitt größten Büros sind solche, die am Markt als Generalist auftreten, deren Mitarbeiter aber überwiegend spezialisiert sind (Abb. 64).

Inhaber von Innenarchitekturbüros als auch Inhaber von Stadtplanungsbüros berichten fast doppelt so häufig wie ihre in den Bereichen Architektur und Landschaftsarchitektur tätigen Kollegen, ihr Büro und die dort tätigen Personen seien spezialisiert (Abb. 65).

ABB. 63 **STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DES BÜROS**

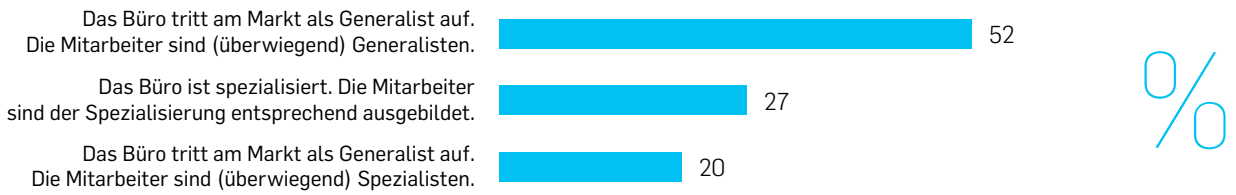


ABB. 64 **STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DES BÜROS NACH BÜROGRÖSSENKLASSE**

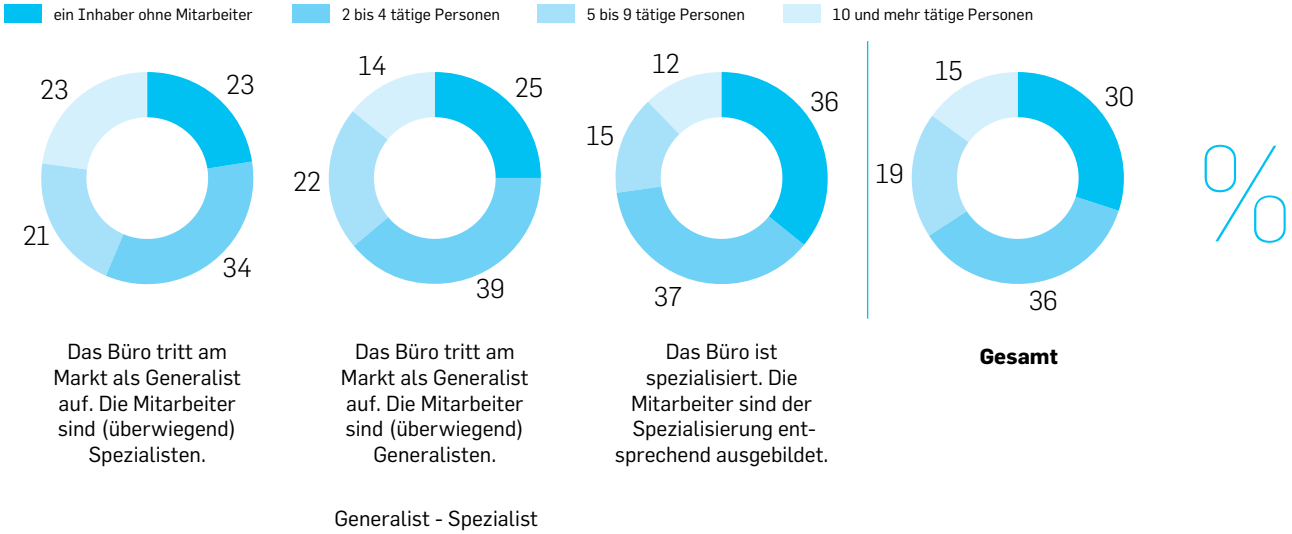
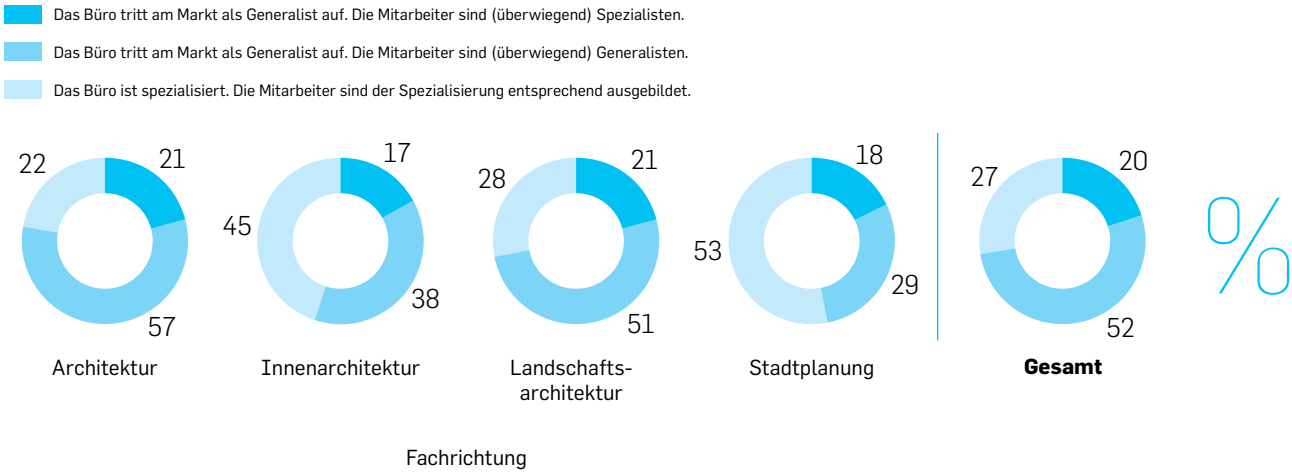


ABB. 65 **STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DES BÜROS NACH FACHRICHTUNG DES BÜROS**



IMPRESSUM

Herausgeber
Bundesarchitektenkammer e. V.
Askanischer Platz 4
10963 Berlin
T 030 . 26 39 44 - 0
F 030 . 26 39 44 - 90
info@bak.de
www.bak.de

Inhaltlich verantwortlich
Bundesarchitektenkammer e. V.
Herr Dr. Philip Steden,
Dipl.-Vw. Fabian Rätzer-Scheibe;
Reiß & Hommerich GmbH
Frau Dipl.-Soz. Nicole Reiß

Durchführung der Befragung
Reiß & Hommerich GmbH
Frau Dipl.-Soz. Nicole Reiß
Am Broich 2
51465 Bergisch Gladbach
www.hommerich.de

Gestaltung
prunkundpracht
Alexander Heidemüller

Fotos
Umschlag: KeepWatch/ Shutterstock.com
Seite 5: resilva/Shutterstock.com
Seite 21: 10NOVEMBER/Shutterstock.com
Seite 29: Unconventional/Shutterstock.com
Seite 47: Lena Serditova/Shutterstock.com
Seite 67: wallwee/Shutterstock.com

Stand 06.12.2019

BUNDES
ARCHITEKTEN
KAMMER

ASKANISCHER PLATZ 4
10963 BERLIN

POSTFACH 61 03 28
10925 BERLIN

T 030 . 26 39 44 - 0
F 030 . 26 39 44 - 90

INFO@BAK .DE
WWW.BAK .DE