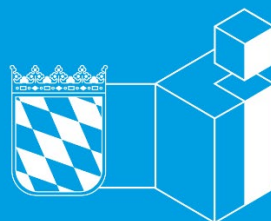




# Aktuelle Marktsituation bei Planungsbüros und öffentlichen Auftraggebern

Sonderteil: Attraktivität als Arbeitgeber aus Sicht der Generation Z



Bayerische  
Ingenieurekammer-Bau

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Zukunft gemeinsam gestalten.



# **Aktuelle Marktsituation bei Planungsbüros und öffentlichen Auftraggebern**

## **Ergebnisse der Erhebung**

### **Inhalt**

Einleitung	3
Zielgruppe und Unternehmensdaten	4
Honorierung, Gehaltsgefüge und HOAI	5
Baukosten und Vertragswesen	7
Vergabewesen, Bauverwaltung und Genehmigungsverfahren	9
Personal	10
Sonderteil: Attraktivität als Arbeitgeber aus Sicht der Generation Z	11



# Ergebnisse der Erhebung

## Einleitung

Qualifizierte Fachkräfte werden in vielen Branchen zunehmend zum Flaschenhals für die Umsetzung zahlreicher Projekte. Dass in arbeitsintensiven Branchen wie dem Baugewerbe und im Handwerk offene Stellen bereits seit längerer Zeit nicht mehr ausreichend besetzt werden können, ist in der öffentlichen Wahrnehmung bereits fest verankert. Dass jedoch auch im vorgelagerten Bereich der Bauplanung vermehrt Engpässe entstehen, findet hingegen weniger Beachtung.

Eine Unterschätzung dieses Problems kann jedoch gravierende Folgen für die gesamte Bauwirtschaft nach sich ziehen, denn eine fundierte und durch qualifizierte Fachkräfte durchgeführte Planung ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung auf der Baustelle – ob im Neubau oder bei der (energetischen) Gebäudesanierung.

Sollten in den kommenden Jahren keine ausreichenden Planungsressourcen vorhanden sein, birgt dies erhebliche Gefahren mit Blick auf die Umsetzung bereits anvisierter Bauvorhaben – insbesondere mit Blick auf die bevorstehenden Herausforderungen zur Erreichung der Klimaziele im Gebäudesektor sowie dem von der Ampelkoalition angestrebten Wohnungsbauprogramm von jährlich 400.000 Wohneinheiten.

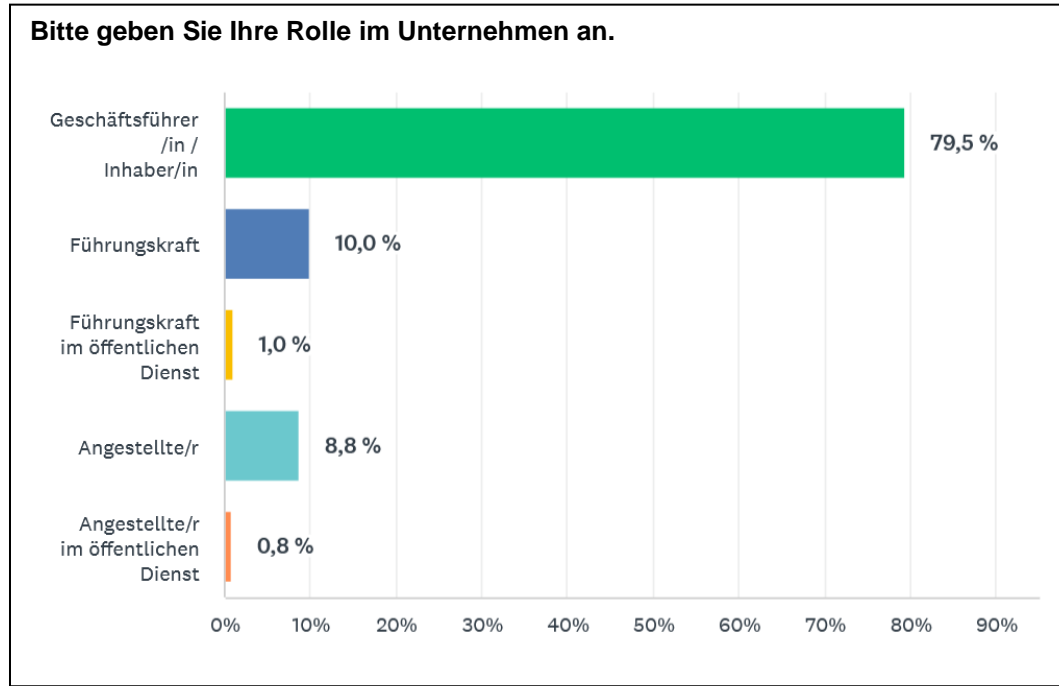
Ziel dieser Umfrage war es, relevante Entscheidungsträger für die Notwendigkeit zur Förderung von zielgerichteten Fachkräftesicherungsmaßnahmen zu sensibilisieren. Aus diesem Grund hat die Bayerische Ingenieurekammer-Bau mit dieser Umfrage die aktuelle Marktsituation in der Planungsbranche und bei den öffentlichen Auftraggebern hinsichtlich Personalgewinnung, Wirtschaftlichkeit und Zukunftsaussichten im Ingenieursektor erhoben.



## Zielgruppe und Unternehmensdaten

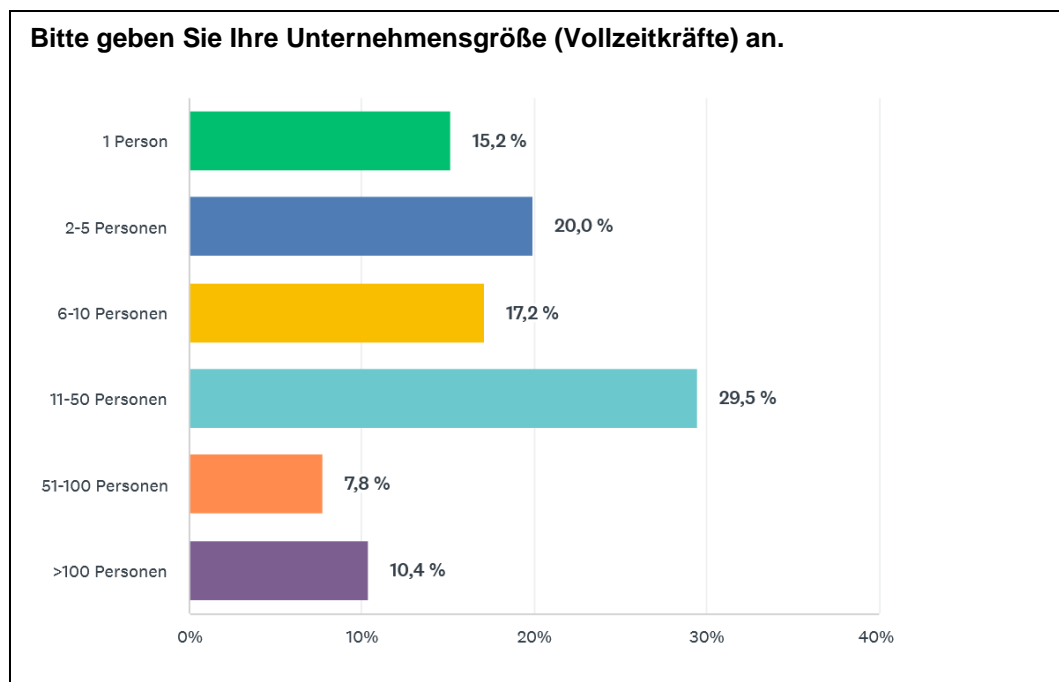
### Rolle im Unternehmen

An der Umfrage haben insgesamt 502 Personen teilgenommen. Davon waren 79,5 % Geschäftsführer/innen bzw. Inhaber/innen, 10,0 % Führungskräfte, 10,0 % Führungskräfte im öffentlichen Dienst, 8,8 % Angestellte/r (4) und 0,8 % Angestellte im öffentlichen Dienst.



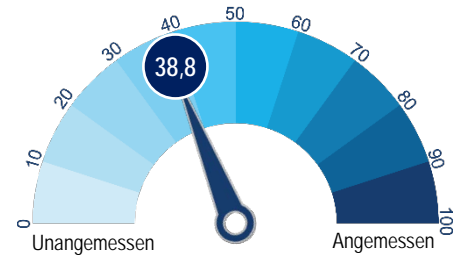
### Unternehmensgröße

Die Unternehmensgröße (Vollzeitkräfte) verteilte sich dabei mit 25,2 % auf 1 bis 5 Personen, 17,2 % 5 bis 10 Personen, 29,5 % 11 bis 50 Personen und 18,2 % mehr als 51 Personen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden lag bei rund 50 Jahren, davon waren 91,4 % männlich und 8,6 % weiblich.

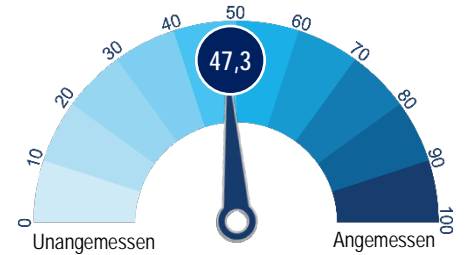


## Honorierung, Gehaltsgefüge und HOAI

Bei der Frage, ob sie die **Honorare in den Freien Berufen (Ingenieure/innen und Architekten/innen)** für angemessen halten, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „unangemessen“ und 100 Punkten für „angemessen“ bei einem Wert von 38,8 Punkten, also bei einer wenig angemessen bzw. zu niedrigen Honorierung.

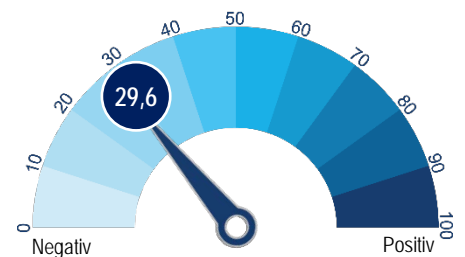


Bei der Frage, ob sie die **Gehälter in den Freien Berufen (hier Ingenieure/innen und Architekten/innen)** für angemessen halten, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „unangemessen“ und 100 Punkten für „angemessen“ bei einem Wert von 47,3 Punkten, also relativ im Mittelfeld der Skala.

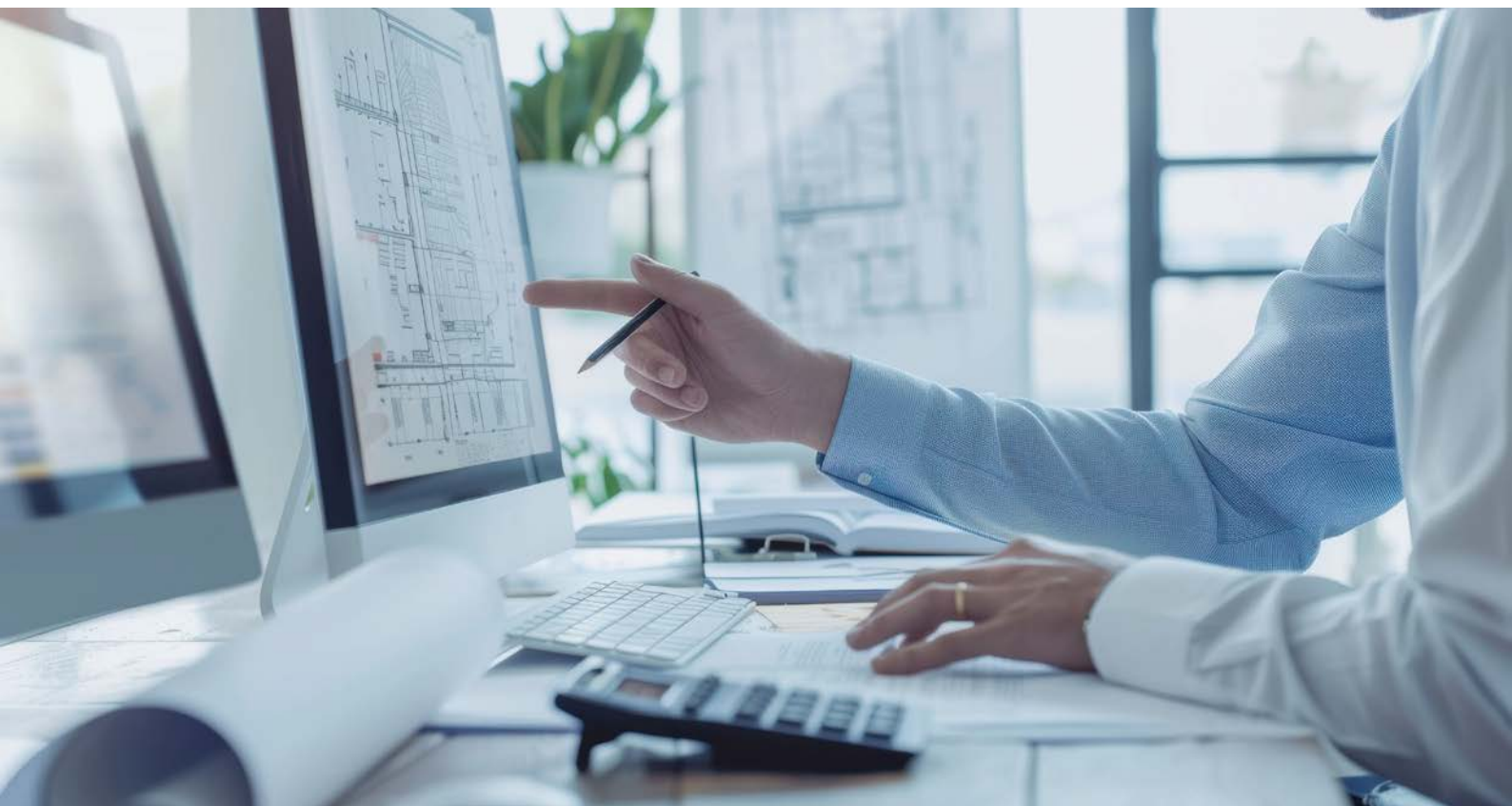


Dabei halten Führungskräfte die **Gehaltsgerechtigkeit** in ihrem Unternehmen mit 88,4 % für fair bzw. angemessen und 11,4 % für nicht fair bzw. angemessen.

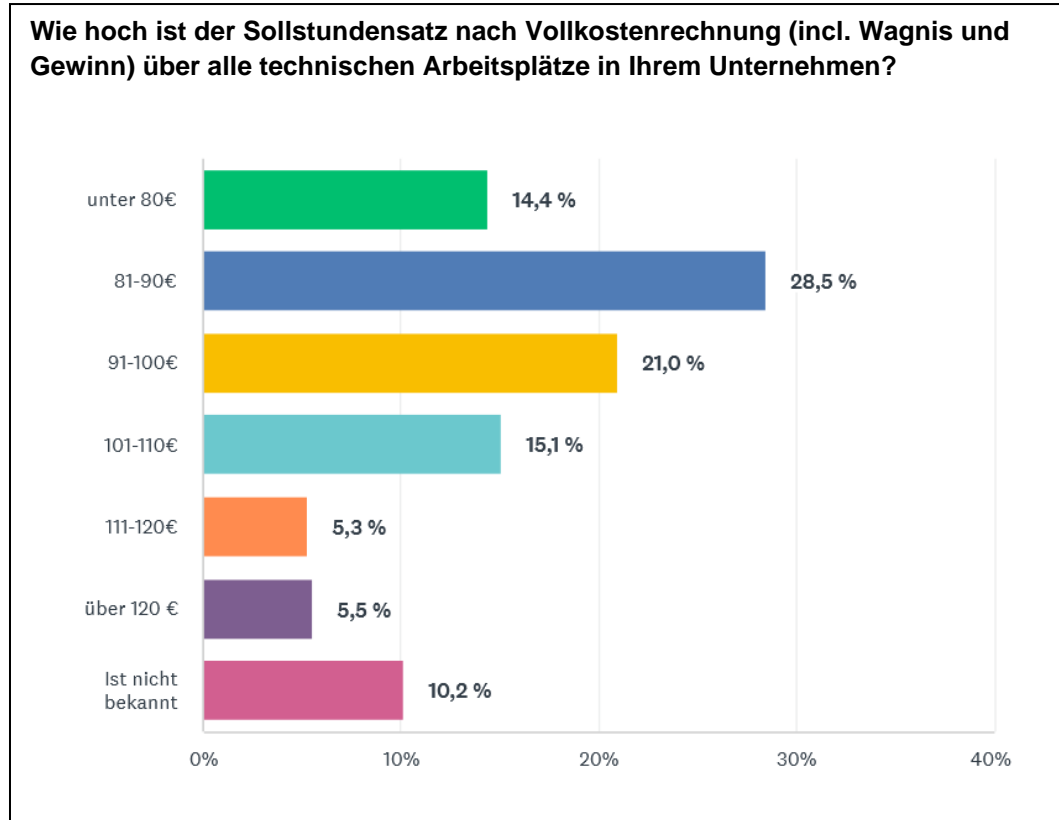
Bei der Frage, ob sie seit **Entfall der Mindest- und Höchstsätze in der HOAI** eher negative oder eher positive Erfahrungen hinsichtlich der Honorarentwicklung gemacht haben, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „negativ“ und 100 Punkten für „positiv“ bei einem Wert von 29,6 Punkten, also deutlich im Bereich der negativen Erfahrungen hinsichtlich der Honorarentwicklung.



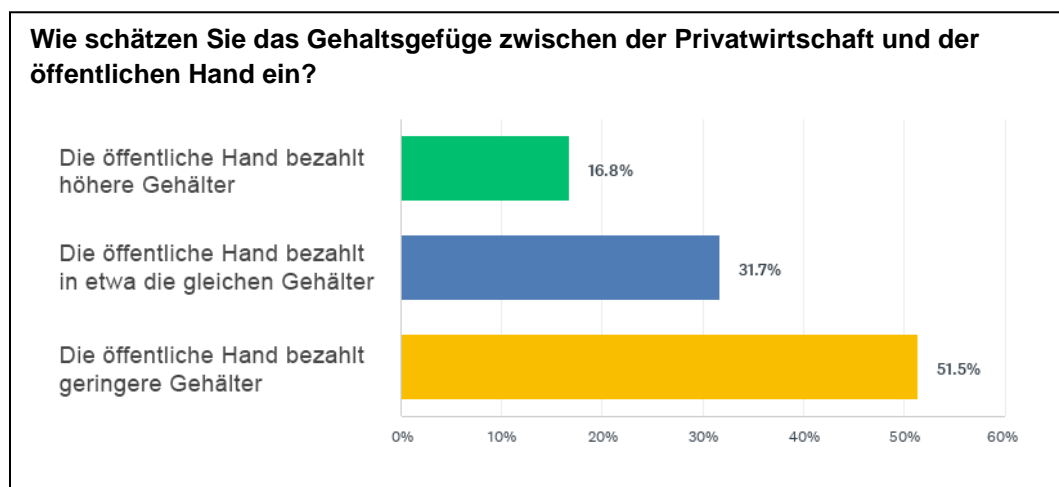
Die Frage, welchen **Stundensatz** man für eine/n Ingenieur/in mit 10 Jahren Berufserfahrung und Befähigung zur Projektleitung erhalten muss, um gewinnbringend arbeiten zu können, ergab einen durchschnittlichen Stundensatz in Höhe von 103,14 Euro:



Auf die Frage nach der **Höhe des Sollstundensatzes** nach Vollkostenrechnung (incl. Wagnis und Gewinn) über alle technischen Arbeitsplätze im Unternehmen, antworteten 14,4 % mit unter 80 Euro, 28,5 % mit 81 bis 90 Euro, 21,0 % mit 91 bis 100 Euro, 15,1 % mit 101 bis 110 Euro, 5,3 % mit 111 bis 120 Euro und 5,5 % mit über 120 Euro. 10,2 Prozent der Befragten ist die Höhe des Sollstundensatzes für ihr Büro nicht bekannt.



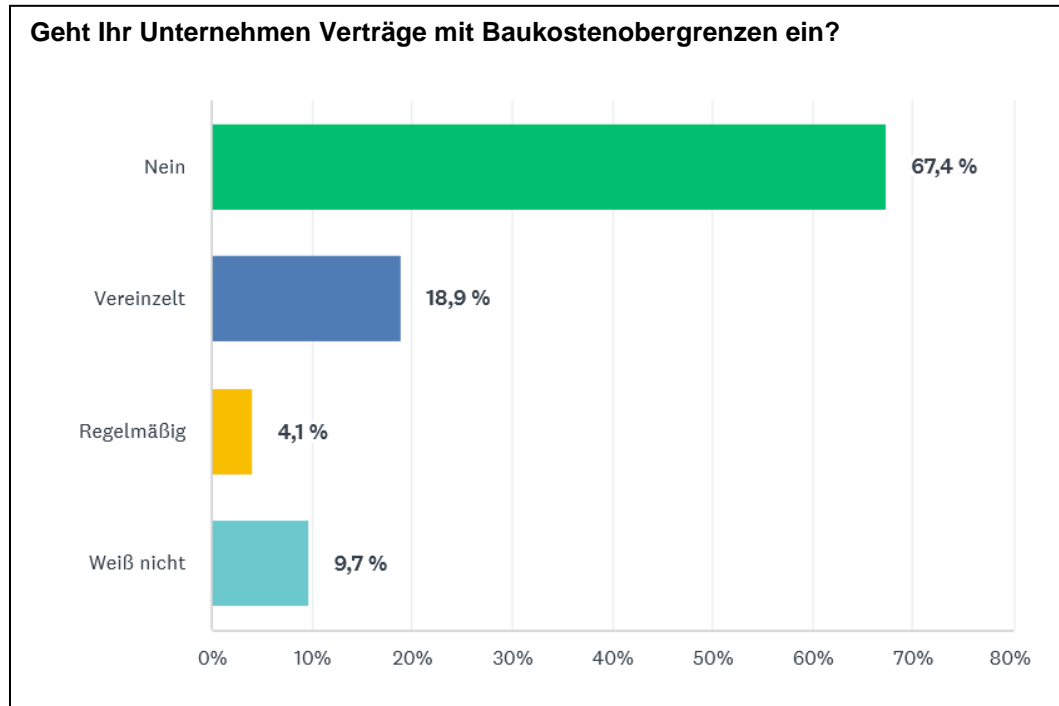
Auf die Frage, wie sie das **Gehaltsgefüge zwischen der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand** einschätzen, antworteten 16,8 % der Befragten, dass die öffentliche Hand höhere Gehälter zahlt und 31,7 %, dass die öffentliche Hand in etwa die gleichen Gehälter zahlt. 51,5 % der Befragten sind dagegen der Ansicht, dass die öffentliche Hand geringere Gehälter bezahlt.



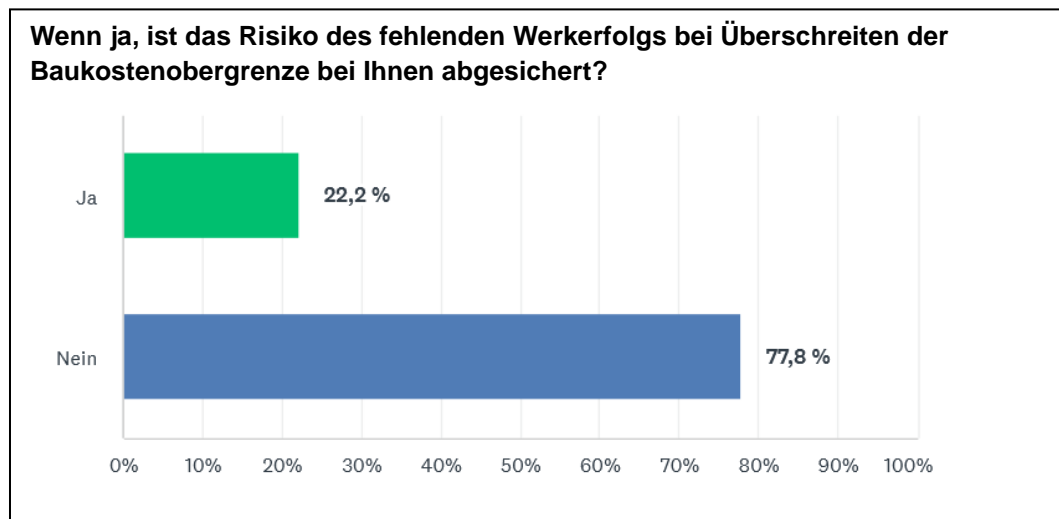


## Baukosten und Vertragswesen

Auf die Frage, ob ihr Unternehmen **Verträge mit Baukostenobergrenzen** eingeht, antworteten 67,4 % der Befragten mit nein, 18,9 % mit vereinzelt und 4,1 % mit regelmäßig. 9,7 % der Befragten ist dies nicht bekannt.

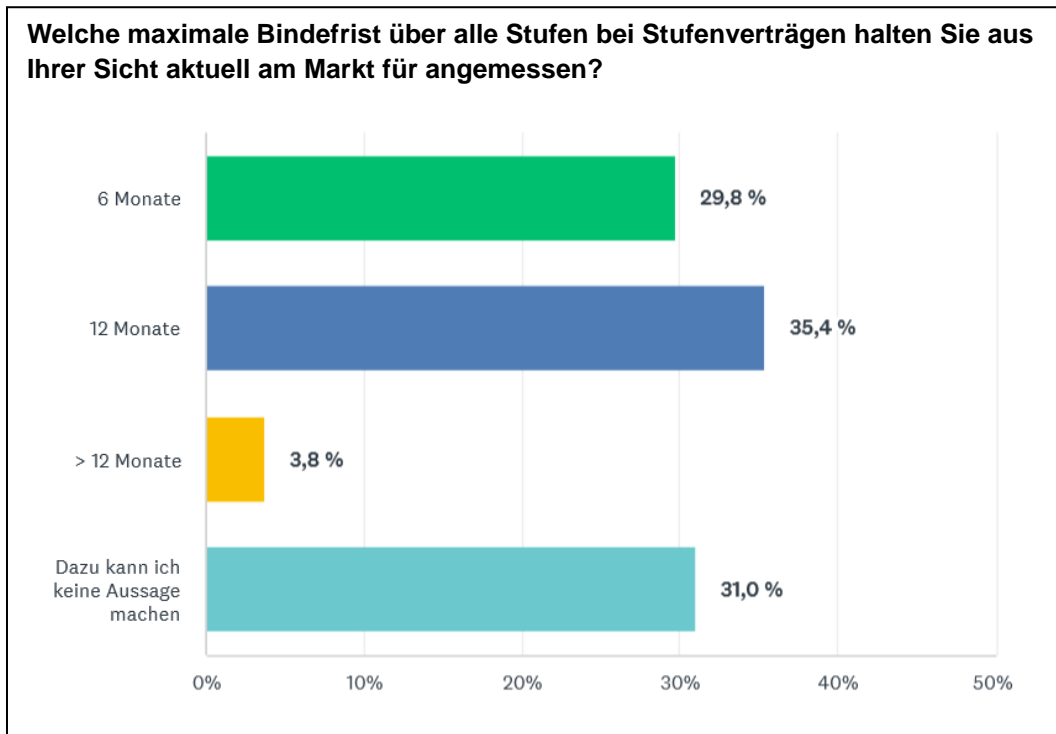


Werden Verträge mit Baukostenobergrenzen eingegangen, so ist das **Risiko des fehlenden Werkerfolgs** bei Überschreiten der Baukostenobergrenze nur bei 22,2 % der Befragten abgesichert, bei 77,8 % dagegen nicht.

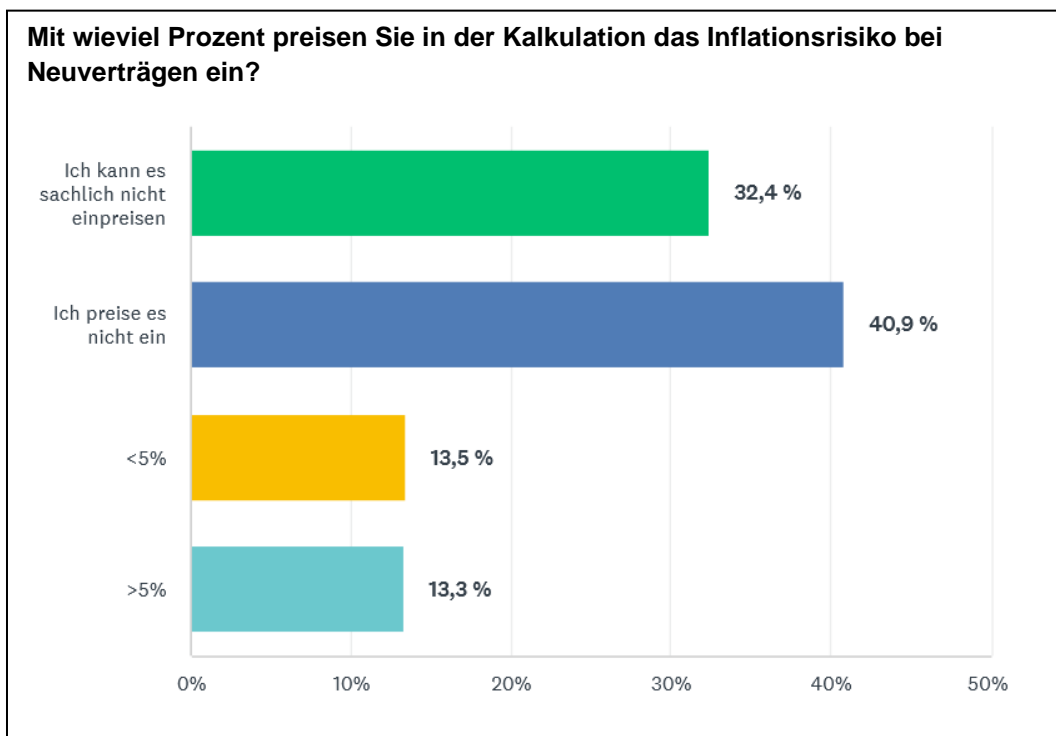




Auf die Frage, welche **maximale Bindefrist über alle Stufen bei Stufenverträgen** sie aus ihrer Sicht aktuell am Markt für angemessen halten, antworten 29,8 % mit 6 Monaten. 35,4% halten 12 Monate für angemessen und 3,8 % mehr als 12 Monate. 31,0 % können dazu keine Aussage machen.

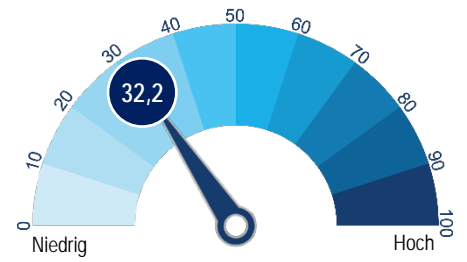


Das **Inflationsrisiko bei Neuverträgen** preisen 13,5 % der Befragten mit unter 5 % in die Kalkulation ein und 13,3 % mit mehr als 5 %. 40,9 % der Befragten preisen das Inflationsrisiko bei Neuverträgen nicht ein und weitere 32,4 % können es sachlich nicht einpreisen.

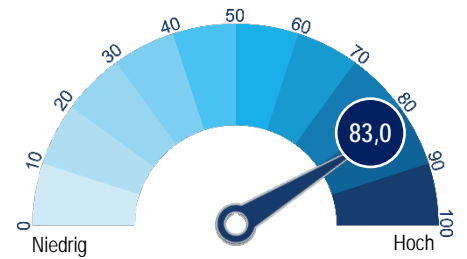


## Vergabewesen, Bauverwaltung und Genehmigungsverfahren

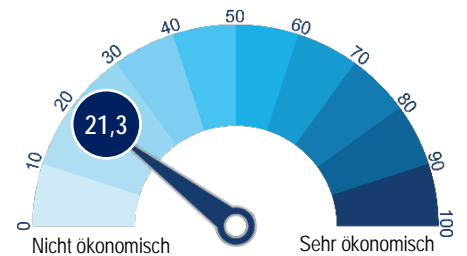
Bei der Frage, wie sie die **Expertise der Bauverwaltungen und Genehmigungsbehörden** einschätzen, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „niedrig“ und 100 Punkten für „hoch“ bei einem Wert von 32,2 Punkten – die Expertise der Verwaltung wird also eher niedrig eingeschätzt.



Bei der Frage, wie ausschlaggebend der **Preis bei öffentlichen Vergabeverfahren** ist, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „niedrig“ und 100 Punkten für „hoch“ bei einem Wert von 83,0 Punkten. Der Preis bei öffentlichen Vergabeverfahren wird also als ein sehr ausschlaggebendes Kriterium bewertet.



Bei der Frage, ob sie das öffentliche Vergaberecht hinsichtlich der **Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Bauvorhaben** für ökonomisch halten, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „nicht ökonomisch“ und 100 Punkten für „sehr ökonomisch“ bei einem Wert von 21,3 Punkten. Die Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Bauvorhaben wird also als wenig ökonomisch bewertet.

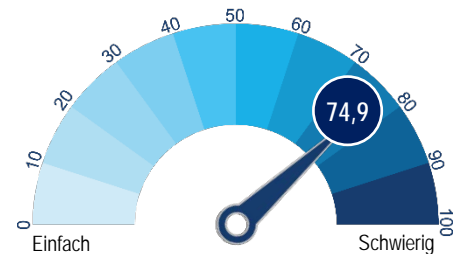


## Personal

### Offene Stellen

Bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren lag die durchschnittliche Anzahl gegenwärtig **offener Stellen** bei 2,5 Stellen, bei Technikerinnen und Technikern bei 1,6 Stellen und in der Verwaltung bei 0,7 Stellen.

Bei der Frage, ob sie **freie Stellen zukünftig besetzen können**, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „einfach“ und 100 Punkten für „schwierig“ bei einem Wert von 74,9 Punkten. Die zukünftige Besetzung freier Stellen also als schwierig eingeschätzt.



Durchschnittlich haben dabei in den letzten 24 Monaten 3,5 Mitarbeiter/innen das Unternehmen der Befragten verlassen. Dabei wechselten 30,2 % in eine öffentliche Verwaltung, 46,0 % in ein anderes Ingenieurbüro, 22,7 % in ein ausführendes Unternehmen und 26 % in ein branchenfremdes Unternehmen.

### Motivationsfaktoren von Nachwuchskräften zur Wahl des Arbeitgebers

Auf die offene Frage, welche drei Motivationsfaktoren zur Wahl des Arbeitgebers von den Nachwuchskräften in Bewerbungsgesprächen am häufigsten genannt werden, geben rund 30 % der Befragten eine ausgewogenen Work-Life-Balance an. Am zweithäufigsten wird das Gehalt mit 20 % genannt und am dritthäufigsten ein gutes Arbeitsklima mit ca. 15 % der Antworten.

### Motivationsfaktoren zum Wechsel des Arbeitgebers

Bei der offenen Frage, welche Motivationsfaktoren zum Wechsel des Arbeitgebers am häufigsten bei Offboarding-Gesprächen genannt werden, steht das Gehalt mit rund 20 % der Antworten an erster Stelle. Darauf folgen mit je 8 % der Antworten weniger Stress sowie Work-Life-Balance. Weiterhin wurden hier höhere Gehälter, weniger Stress, mehr Urlaub und die höhere Sicherheit bei öffentlichen Arbeitgebern genannt. Das berufliche Vorankommen im Beruf wurde zwar auch genannt, war aber deutlich unterrepräsentiert.

### Zukünftige Entwicklung bei Fachkräften

Auf die Frage, für wie wahrscheinlich sie es halten, dass in 10 Jahren **zu wenig Ingenieure/innen und Architekten/innen** für die anstehenden Bauvorhaben zur Verfügung stehen, lag der Antwortwert der Befragten auf einer Skala von 0 Punkten für „zu wenige Fachkräfte“ und 100 Punkten für „ausreichend Fachkräfte“ bei einem Wert von 27,0 Punkten, also bei zu wenig zur Verfügung stehenden Ingenieure/innen und Architekten/innen.



### Unternehmensnachfolge

Auf die Frage an Inhaberinnen und Inhaber von Planungsbüros, ob sie eine Nachfolgelösung für ihr Unternehmen haben, antworteten 33,7 % mit „ja“, 25,6 % mit „nein“, aber sie bräuchten eine Nachfolgelösung und 40,7 % mit „nein“, wobei sie auch keine Nachfolgelösung bräuchten.

## Sonderteil

# Attraktivität als Arbeitgeber aus Sicht der Generation Z

### Auswertung des Sonderteils der Befragung:

Prof. Dr. Jutta Rump  
 Institut für Beschäftigung und Employability IBE der  
 Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen



## 1. Vorbemerkung

Bei der Frage nach den wesentlichen Kriterien, nach der die junge Generation (Generation Z) ihre Stelle auswählen, konnte auf einer 10er Bewertungs-Skala für jeden Faktor eine Zahl von 1 = unwichtig bis 10 = wichtig vergeben werden. Für die Auswertung wurde die 10er Bewertungs-Skalierung in drei Blöcke zusammengefasst:

1. Block: 1-4 (nicht wichtig – wenig wichtig)
2. Block: 5-7 (eher wichtig – mittel wichtig)
3. Block: 8-10 (wichtig – sehr wichtig)

Diese Zusammenfassung dient der Handhabbarkeit und Praktikabilität und ist übliches Vorgehen. Angesichts der Grundgesamtheit von  $n = 376$  bei den Inhabern / Führungskräften ist die Angabe von Prozenten möglich. Da die Grundgesamtheit bei den Angestellten  $< 100$  ( $n = 38$ ) ist, darf nur mit absoluten Zahlen oder mit Relationen gearbeitet werden. Repräsentative Aussagen wie bei der Gruppe der Inhaber / Führungskräfte sind bei den Angestellten daher nicht zulässig. Hier lassen sich nur Tendenz-Aussagen bzw. Thesen formulieren.

Folgende **Kriterien für die Auswahl des Arbeitsplatzes** konnten auf der Skala von 1 = unwichtig bis 10 = wichtig gewichtet werden:

- Gehalt
- Arbeitsklima
- Sozialleistungen wie betriebliche AV, betr. KV
- Flexible Arbeitszeiten
- Stellenangebote mit 20-30 Wochenstunden
- Veranstaltungen/Firmenfeiern
- Arbeitsplatzausstattung
- Arbeitsplatzlage in der Großstadt
- Arbeitsplatzlage am Land
- Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes
- Büro arbeitet mit BIM Methoden
- Aufstiegsmöglichkeiten/Karriere
- Anteile am Betriebsergebnis
- Arbeitsplätze mit Auslandsverwendung
- Nachhaltigkeit im Bürobetrieb
- Arbeiten von zu Hause
- Dienstwagen/ÖPNV/Jobrad
- Möglichkeit der Übernahme von Projektverantwortung
- Bürogröße (Mitarbeiter)
- Freie Getränke am Arbeitsplatz
- Wertschätzung des Mitarbeiters
- Geschlechtergerechtigkeit (Frauen in Führungsposition)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weiterbildungsmöglichkeiten



## 2. Auswertung

Inhaber / Führungskräfte	Angestellte
<p>Als <b>wichtig / sehr wichtig</b> wird von vielen Inhabern / Führungskräften bewertet <b>(3. Block 8-10):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Arbeitszeiten (94 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Wertschätzung des Mitarbeitenden (80 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Familie (78 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Arbeitsklima (74 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Arbeiten von zu Hause (68 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten (58 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> </ul>	<p>Als <b>wichtig / sehr wichtig</b> wird von vielen Angestellte bewertet <b>(3. Block 8-10):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsklima (26 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten (33 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Wertschätzung des Mitarbeitenden (30 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Familie (29 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Arbeiten von zu Hause (29 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Weiterbildungsmöglichkeiten (23 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Arbeitsplatzausstattung (22 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Gehalt (21 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Stellenangebote mit 20-30 Wochenstunden (21 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Dienstwagen / ÖPNV / Jobrad (20 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Nachhaltigkeit im Bürobetrieb (15 der befragten 38 Angestellten)</li> </ul>



Inhaber / Führungskräfte	Angestellte
<p>Als <b>nicht eindeutig</b>, allerdings mit (<b>hohem</b>) <b>Potenzial in Richtung wichtig</b>, bewerten die Inhaber / Führungskräfte (<b>Skalen 7-8</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes (52 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Arbeitsplatzausstattung (47 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Gehalt (45 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Möglichkeit der Übernahme von Projektverantwortung (37 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Dienstwagen / ÖPNV / Jobrad (36 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Sozialleistungen, wie bAV und bKV (35 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Stellenangebote mit 20-30 Wochenstunden (30 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> </ul>	<p>Als <b>nicht eindeutig</b>, allerdings mit (<b>hohem</b>) <b>Potenzial in Richtung wichtig</b>, bewerten die Angestellten (<b>Skalen 7-8</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes (17 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Aufstiegsmöglichkeiten / Karriere (17 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Geschlechtergerechtigkeit /Frauen in Führungsposition (14 der befragten 38 Angestellten)</li> </ul>



Inhaber / Führungskräfte	Angestellte
<p>Inhaber / Führungskräfte bewerten folgende Maßnahmen als <b>eher wichtig (mittleres Segment / 2. Block 5-7)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufstiegsmöglichkeiten / Karriere (60 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Bürogröße (60 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Freie Getränke am Arbeitsplatz (48 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Arbeitsplatzlage in der Großstadt (47 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Arbeitsplatzlage auf dem Land (trotz gleichem Wert wird die Arbeitsplatzlage auf dem Land als etwas weniger wichtig bewertet im Vergleich zur Arbeitsplatzlage in der Großstadt) (47 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Geschlechtergerechtigkeit (Frauen in Führungspositionen) (46 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> </ul>	<p>Angestellte bewerten folgende Maßnahmen als <b>eher wichtig (mittleres Segment / 2. Block 5-7)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Übernahme von Projektverantwortung (23 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Arbeitsplatzlage auf dem Land (20 der befragten Angestellten)</li> <li>• Bürogröße (19 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Arbeitsplatzlage in der Großstadt (17 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Anteil am Betriebsergebnis (17 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Sozialleistungen, wie bAV und bKV (16 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Arbeitsplatz mit Auslandsverwendung (14 der befragten 38 Angestellten)</li> <li>• Freie Getränke am Arbeitsplatz (14 der befragten 38 Angestellten)</li> </ul>





Inhaber / Führungskräfte	Angestellte
<p>Als <b>nicht oder wenig wichtig</b> wird von den Inhabern / Führungskräfte eingestuft (<b>1. Block 1-4</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplätze mit Auslandsverwendung (70 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> <li>• Büro arbeitet mit BIM Methoden (51 % der befragten Inhaber / Führungskräfte)</li> </ul>	<p>Als <b>nicht oder wenig wichtig</b> wird von den Angestellten eingestuft (<b>1. Block 1-4</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Büro arbeitet mit BIM Methoden (17 der befragten 38 Angestellten)</li> </ul>

Inhaber / Führungskräfte	Angestellte
<p>Bei den folgenden Maßnahmen sind sich die Inhaber / Führungskräfte <b>nicht einig (fehlende Eindeutigkeit)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen / Firmenfeiern (keine Wichtigkeit – Mittlere Wichtigkeit)</li> <li>• Anteile am Betriebsergebnis (keine Wichtigkeit – eher wichtig)</li> <li>• Nachhaltigkeit im Bürobetrieb (keine Wichtigkeit – Wichtigkeit)</li> </ul>	<p>Bei den folgenden Maßnahmen sind sich die Angestellten <b>nicht einig (fehlende Eindeutigkeit)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen / Firmenfeiern (keine Wichtigkeit – höhere Wichtigkeit)</li> <li>• Freie Getränke am Arbeitsplatz (keine Wichtigkeit – eher wichtig)</li> </ul>





### 3. Einigkeit in der Bewertung

Inhaber / Führungskräfte und Angestellte sind sich **einig** bei:

- Arbeitsklima
- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeiten von zu Hause
- Wertschätzung des Mitarbeitenden
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungsmöglichkeiten

**Diesen Maßnahmen wird sowohl von den Inhabern / Führungskräften als auch von den Angestellten eine hohe Wichtigkeit beigemessen.**

Inhaber / Führungskräfte und Angestellte sind sich ebenso **einig** bei:

- Erreichbarkeit am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzlage in der Großstadt oder auf dem Land
- Bürogröße

Sie halten diese Maßnahmen für eher wichtig. Dabei zeigt sich eine Einstufung im Sinne von „kann man haben, muss man aber nicht“.

Darüber hinaus zeigen beide Gruppen **Einigkeit** bei der Maßnahme „Büro arbeitet mit BIM Methoden“. Diese Maßnahme wird als nicht wichtig bewertet.

### 4. Unterschiede in der Bewertung

Inhaber / Führungskräfte und Angestellte haben eine **unterschiedliche Wahrnehmung**, wenn es um folgende Faktoren der Arbeitgeber-Attraktivität geht:

- Gehalt
- Stellenangebote mit 20-30 Wochenstunden
- Arbeitsplatzgestaltung
- Nachhaltigkeit im Bürobetrieb
- Dienstwagen / ÖPNV / Jobrad
- Aufstiegsmöglichkeiten / Karriere
- Anteil am Betriebsergebnis
- Sozialleistungen, wie bAV und bKV
- Arbeitsplatz mit Auslandsverwendung
- Möglichkeit der Übernahme von Projektverantwortung
- Geschlechtergerechtigkeit (Frauen in Führungsposition)
- Freie Getränke am Arbeitsplatz

Es ist jedoch festzustellen, dass bei einigen, als wichtig eingestuften Maßnahmen, der **Bewertungs-Unterschied überschaubar** ist. Dazu zählen:

- Gehalt
- Stellenangebote mit 20-30 Wochenstunden
- Arbeitsplatzausstattung
- Dienstwagen / ÖPNV / Jobrad

Hingegen ist der **Bewertungsunterschied groß** bei:

- Nachhaltigkeit im Bürobetrieb (für Angestellte ist dies wichtig / sehr wichtig; Inhaber / Führungskräfte zeigen hier kein eindeutiges Bild)
- Anteil am Betriebsergebnis (bei Angestellten zeigt sich eine mittlere Wichtigkeit; Inhaber / Führungskräfte sind eher unentschlossen – mit der Tendenz zu wenig wichtig)
- Arbeitsplatz mit Auslandsverwendung (für Inhaber / Führungskräfte ist dies unwichtig, für Angestellte eher wichtig)

## 5. Zusammenfassung

Es lassen sich drei Kategorien an Attraktivitätsfaktoren identifizieren:

### 1. Kategorie (Must-Have):

- Arbeitsklima
- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeiten von zu Hause
- Wertschätzung der Mitarbeitenden
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gehalt
- Erreichbarkeit am Arbeitsplatz

### 2. Kategorie (Nice to have)

- Arbeitsplatzausstattung
- Dienstwagen / ÖPNV / Jobrad

### 3. Kategorie (nur von den Angestellten als sehr wichtig eingestuft)

- Nachhaltigkeit im Bürobetrieb
- Stellenangebote von 20-30 Wochenstunden

# Attraktivitätsfaktoren



als Arbeitgeber aus Sicht  
der Generation Z

## MUST-HAVE

Arbeitsklima  
Arbeiten von  
zu Hause  
Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie  
Gehalt

Flexible Arbeitszeiten  
Wertschätzung der  
Mitarbeitenden  
Weiterbildungs-  
möglichkeiten  
Erreichbarkeit am  
Arbeitsplatz

## SEHR WICHTIG NUR FÜR ANGESTELLTE

Nachhaltigkeit  
im Bürobetrieb

Stellenangebote  
von 20-30  
Wochenstunden

## NICE- TO- HAVE

Arbeitsplatz-  
ausstattung

Dienstwagen  
ÖPNV  
Jobrad



Weiterführende Informationen

## Broschüre "Neue Arbeitswelten"

Ein Projekt des Arbeitskreises „Junge Ingenieur:innen“

Was erwarten die am Bau tätigen Ingenieurinnen und Ingenieure von ihrem (zukünftigen) Arbeitsumfeld - und wie können Arbeitgeber dem bereits heute entgegenkommen? Darum ging es bei drei interaktiven Umfragen beim Ingenturetag, der IKOM-BAU und einem MeetUp des Netzwerks junge Ingenieure, die der Arbeitskreis „Junge Ingenieur:innen“ durchgeführt hat.

Im Auftrag der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau fördert der Arbeitskreis „Junge Ingenieur:innen“ den Dialog zwischen den verschiedenen Ingenieursgenerationen. Ziel ist es, den Interessen und Bedürfnissen der Jung-Ingenieurinnen und Jung-Ingenieure eine Stimme zu geben und die Bayerische Ingenieurekammer-Bau zum Ort eines generationenübergreifenden Dialogs zu machen.



Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass die Vorstellungen der Generationen häufig weniger weit auseinander liegen, als dies manchmal den Anschein hat: so hatte mobiles und flexibles Arbeiten bereits vor dem Ausbruch der Corona-Krise über die Altersgrenzen hinweg einen hohen Stellenwert. Auch eine moderne und zeitgemäße Büroausstattung, sinnstiftende Arbeit sowie eine klimafreundliche Ausrichtung des Büros waren häufig gegebene Antworten der Teilnehmer für ein attraktives Arbeitsumfeld.

Mit der Broschüre möchte der Arbeitskreis „Junge Ingenieur:innen“ den Austausch zwischen allen am Bau tätigen Ingenieurinnen und Ingenieuren fördern und die jungen Ingenieurinnen und Ingenieure motivieren, sich für ihren Berufsstand und ihre Generation einzusetzen.

Die Broschüre "Neue Arbeitswelten" ist kostenfrei als PDF und in gedruckter Form erhältlich

[Download \(PDF\)](#)

[Bestellung](#)



Erarbeitet vom  
Arbeitskreis „Marktentwicklung Planungsleistungen Bau“

Dr.-Ing. Werner Weigl (Vorsitzender)  
Dipl.-Geol. Kai Saloustros (Stv. Vorsitzender)  
Dipl.-Ing. Univ. Markus Daffner  
Dipl.-Ing. (FH) Joachim Maßow  
Dipl.-Ing. Univ. Dieter Räsch  
Dipl.-Ing. (FH) Ralf Schelzke  
Dipl.-Ing. Univ. Christian Zehetner

Vorstandsbeauftragter:  
Dipl.-Ing. (FH) Alexander Lyssoudis

Redaktion:  
Jan Struck

Bayerische Ingenieurekammer-Bau  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
Schloßschmidstraße 3  
80639 München

info@bayika.de  
www.bayika.de

© 2024  
Bayerische Ingenieurekammer-Bau

Bildnachweise:  
Tierney / Adobe Stock, Kowit / Adobe Stock, Tierney / Adobe Stock, Alexander / Adobe Stock,  
saksit / Adobe Stock, Hero Images / Adobe Stock, sofiko14 / Adobe Stock, eric / Adobe Stock,  
danylamote / Adobe Stock, Gordon Johnson / Pixabay.com, takoyakii8 / Adobe Stock

