

# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEHALTSUNTERSCHIEDE BEI ANGESTELLTEN KAMMERMITGLIEDERN

Eine Sonderauswertung der Daten der bundesweiten  
Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder  
im Jahr 2020



# INHALTSVERZEICHNIS

Summary .....	3
Definition der betrachteten Teilgruppe .....	6
Die Gruppe der angestellten Kammermitglieder: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung .....	11
Voraussetzungen beim Start in den Beruf: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung .....	15
Bruttogehalt angestellter Kammermitglieder .....	21
Einfluss des zeitlichen Umfangs der beruflichen Tätigkeit auf das Gehalt .....	23
Einfluss der Fachrichtung auf das Gehalt .....	26
Einfluss der Art des Arbeitgebers auf das Gehalt .....	29
Einfluss der Position im Büro / Unternehmen auf das Gehalt .....	32
Einfluss der Dauer der Berufserfahrung auf die Position im Büro / Unternehmen und das Gehalt .....	37
Einfluss der Größe des Arbeitgebers auf die Position im Büro und das Gehalt .....	44
Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede bei gleicher Art des Arbeitgebers, gleicher Bürogröße, gleicher Dauer der Berufserfahrung und gleicher Position im Büro .....	50
Ergebnisse der Regressionsanalyse .....	52

# SUMMARY

Bei Betrachtung der Bruttojahresgehälter aller im Jahr 2020 befragten angestellten Kammermitglieder\* ergibt sich eine Gehaltslücke von 26% zwischen weiblichen und männlichen Kammermitgliedern (Basis: Angaben von 9.355 Befragten).

Eine solche undifferenzierte Betrachtung greift jedoch zu kurz. Die tiefergehende Analyse der Gehaltsunterschiede zwischen den angestellten Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen zeigt, dass die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen in weiten Teilen auf Unterschiede in der Art der Berufsausübung zurückzuführen ist:

- zeitlicher Umfang der Tätigkeit: Frauen sind deutlich häufiger als Männer teilzeittätig. Da eine Teilzeittätigkeit in aller Regel mit einem geringeren Gehalt einhergeht als eine Vollzeittätigkeit, führt der Unterschied im zeitlichen Umfang der Berufstätigkeit in der Folge zu einem Unterschied in der Höhe der Gehälter.
- Art des Arbeitgebers: Frauen sind häufiger als Männer in Architektur- / Stadtplanungsbüros angestellt, während Männer überdurchschnittlich häufig in der gewerblichen Wirtschaft tätig sind. Dies wirkt sich insofern auf die Gehälter aus, als in Architektur- / Stadtplanungsbüros deutlich geringere Gehälter gezahlt werden als in der gewerblichen Wirtschaft.

\* ausgenommen Architekt:innen / Stadtplaner:innen im Praktikum

# SUMMARY

- Position im Unternehmen: Frauen sind deutlich seltener als Männer in leitender Funktion angestellt. Dieses Ergebnis ist weder mit dem höheren Anteil der Teilzeittätigen unter den Frauen, noch mit der im Schnitt geringeren Berufserfahrung weiblicher Angestellter, noch mit Tatsache zu erklären, dass Frauen häufiger in kleineren Büros tätig sind als Männer. Auch bei Herausrechnung dieser Effekte zeigt sich, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in weisungsgebundenen Positionen tätig sind, während Männer überproportional häufig leitende Tätigkeiten ausüben. Da leitende Positionen besser bezahlt werden als weisungsgebundene Tätigkeiten, trägt dieser Zusammenhang zur Gehaltlücke zwischen Männern und Frauen bei.
- Dauer der Berufserfahrung: Nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in der Privatwirtschaft wirkt sich die Dauer der Berufstätigkeit auf das Gehalt aus. Die weiblichen Angestellten sind im Schnitt deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen und unterbrechen zudem häufiger ihre berufliche Tätigkeit (z.B. für Kindererziehungszeiten). Folglich verfügen sie über weniger Berufsjahre, was gleichbedeutend mit niedrigeren Gehältern ist.

# SUMMARY

- Größe des Büros: Weibliche Angestellte sind überdurchschnittlich häufig in kleinen Architektur- / Stadtplanungsbüros (< 10 Beschäftigte) tätig, während Männer häufiger in größeren Büros tätig sind. Da kleine Unternehmen häufig mit flachen Hierarchien einhergehen, haben weibliche Angestellte weniger Möglichkeiten als ihre männlichen Kollegen, in eine leitende Position zu wechseln. Es zeigt sich allerdings, dass angestellte Architektinnen auch in großen Büros deutlich seltener in leitenden Positionen tätig sind als Architekten. Zusätzlich zum Effekt der flacheren Hierarchien zeigt sich, dass in kleineren Büros zudem geringere Gehälter gezahlt werden als in größeren Büros.

Bei Berücksichtigung all dieser Einflussfaktoren schrumpft die bei einem undifferenzierten Vergleich der Jahresgehälter angestellter Architektinnen und Architekten bestehende Gehalts-lücke von 26% auf Werte zwischen -2% und 13% (je nach betrachteter Teilgruppe).

Dieses Ergebnis bedeutet jedoch nicht, dass es keine nennenswerte Ungleichbehandlung weiblicher und männlicher Angestellter gibt. Insbesondere das Ergebnis, dass Männer häufiger als Frauen leitende Positionen besetzen, sollte daraufhin überprüft werden, ob Frauen diese Positionen seltener anstreben oder ob sie seltener an Bewerberinnen vergeben werden.

## DEFINITION DER BETRACHTETEN TEILGRUPPE

# DEFINITION DER BETRACHTETEN TEILGRUPPE

Der folgende Bericht geht der Frage nach, ob systematische Gehaltsunterschiede zwischen Architektinnen und Architekten bestehen und wenn ja, worauf diese zurückzuführen sind.

Betrachtet werden daher im Folgenden ausschließlich Kammermitglieder, die ein Gehalt beziehen, d.h. angestellt tätige Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen sowie Stadtplanerinnen und Stadtplaner.

Als Datenbasis dienen die Daten aus der bundesweiten Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder im Jahr 2020. Im Rahmen der folgenden Auswertungen berücksichtigt wurde die Angaben der als Angestellte tätigen Kammermitglieder (mit Ausnahme der AiP / SiP), für die eine Angabe zum Geschlecht (männlich oder weiblich, nicht divers) vorliegt. Dabei handelt es sich um 10.344 Personen.

Die Gehaltsvergleiche basieren auf den Angaben von 9.355 Personen, da diese Angaben zu ihrem Gehalt gemacht haben.

# DEFINITION DER BETRACHTETEN TEILGRUPPE

Bevor sich der Blick ausschließlich auf die vorhergehend definierte Teilgruppe der Architektenschaft richtet, soll jedoch zunächst ein, vermutlich auch unter Einkommensgesichtspunkten, interessantes Ergebnis für die Gesamtheit der Kammermitglieder berichtet werden.

Bei Betrachtung aller befragten Kammermitglieder zeigt sich, dass mit 35% ein gutes Drittel der Befragten einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht. Dieser Anteil liegt in der Gruppe der Männer mit 44% deutlich höher als in der Gruppe der Frauen (23%).

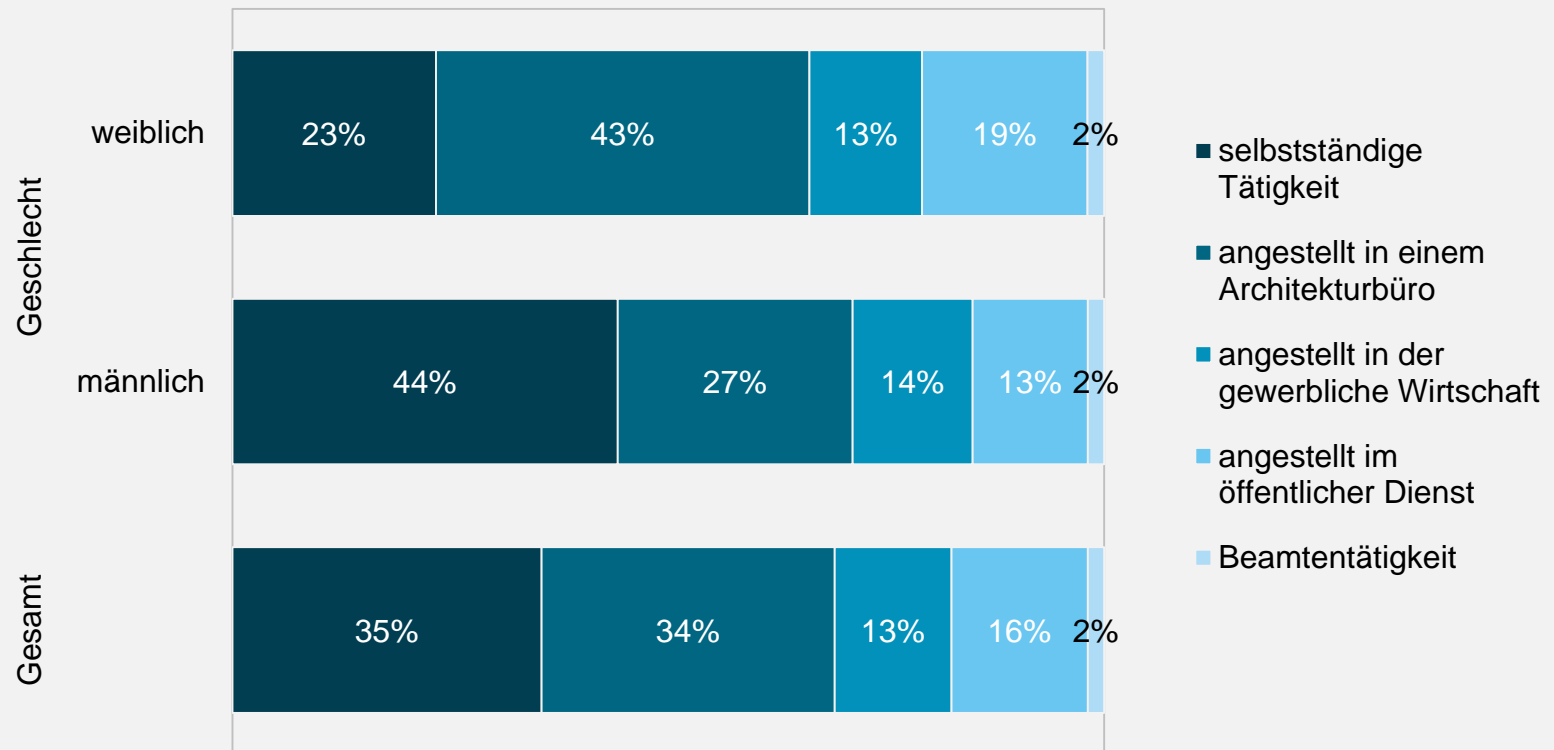
Frauen sind demgegenüber deutlich häufiger als Angestellte in Architektur- / Stadtplanungsbüros (43% gegenüber 27% der Männer) oder im öffentlichen Dienst tätig (19% gegenüber 13% der Männer). Diese Unterschiede zeigen sich über alle Altersgruppen hinweg.

Anders formuliert: Männer gehen ihrer beruflichen Tätigkeit deutlich häufiger als ihre Berufskolleginnen als Arbeitgeber nach, während Frauen häufiger die Arbeitnehmerrolle innehaben.



# ART DER BERUFSAUSÜBUNG

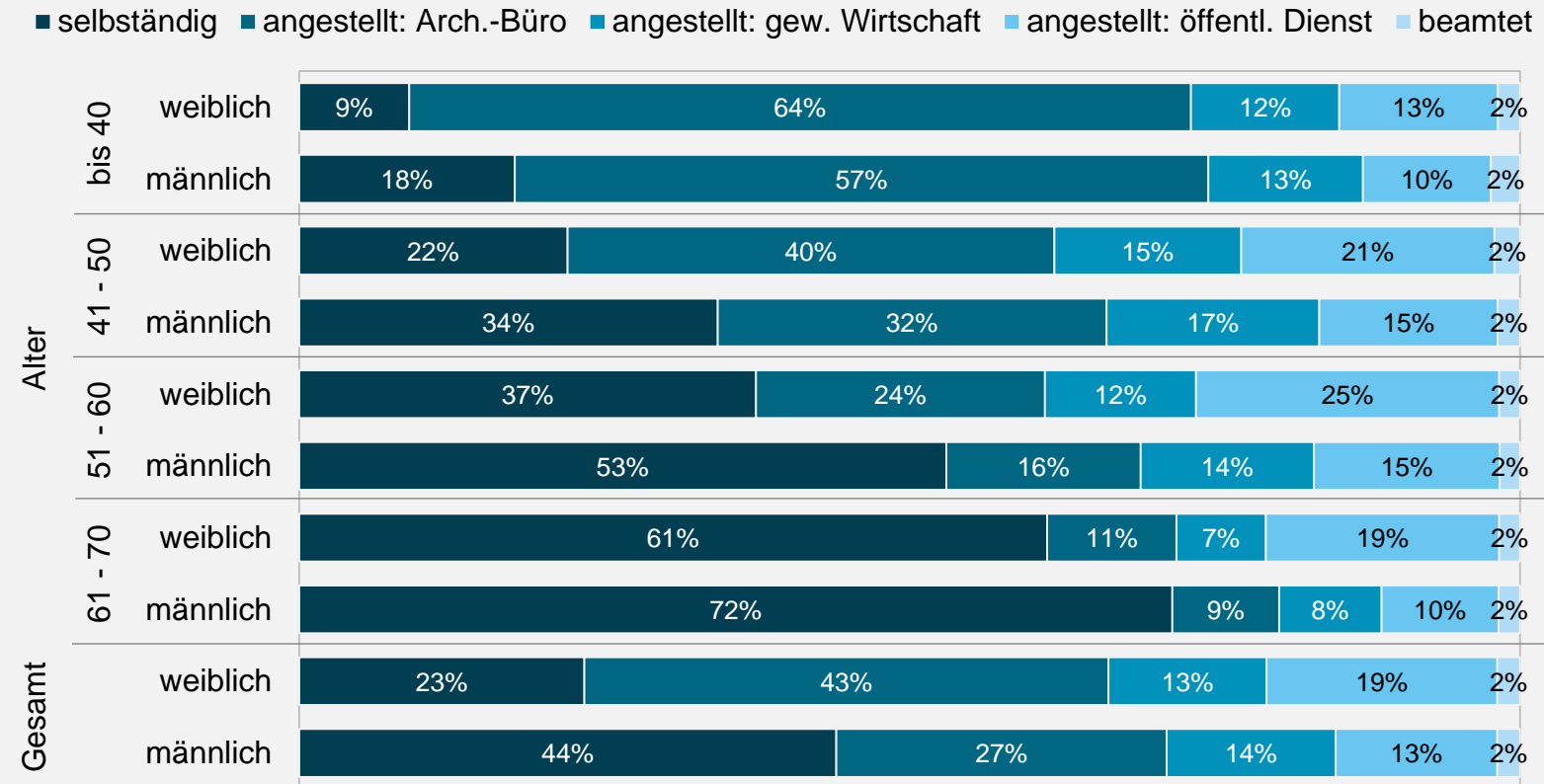
## NACH GESCHLECHT



statistisch signifikanter Zusammenhang mit  $p < 0.05$

# ART DER BERUFSAUSÜBUNG

## NACH GESCHLECHT UND ALTER



statistisch signifikanter Zusammenhang mit  $p < 0.05$

## DIE GRUPPE DER ANGESTELLTEN KAMMERMITGLIEDER: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZUSAMMENSETZUNG

# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZUSAMMENSETZUNG

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER

Die Gruppe der als Angestellte tätigen Kammermitglieder besteht zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen.

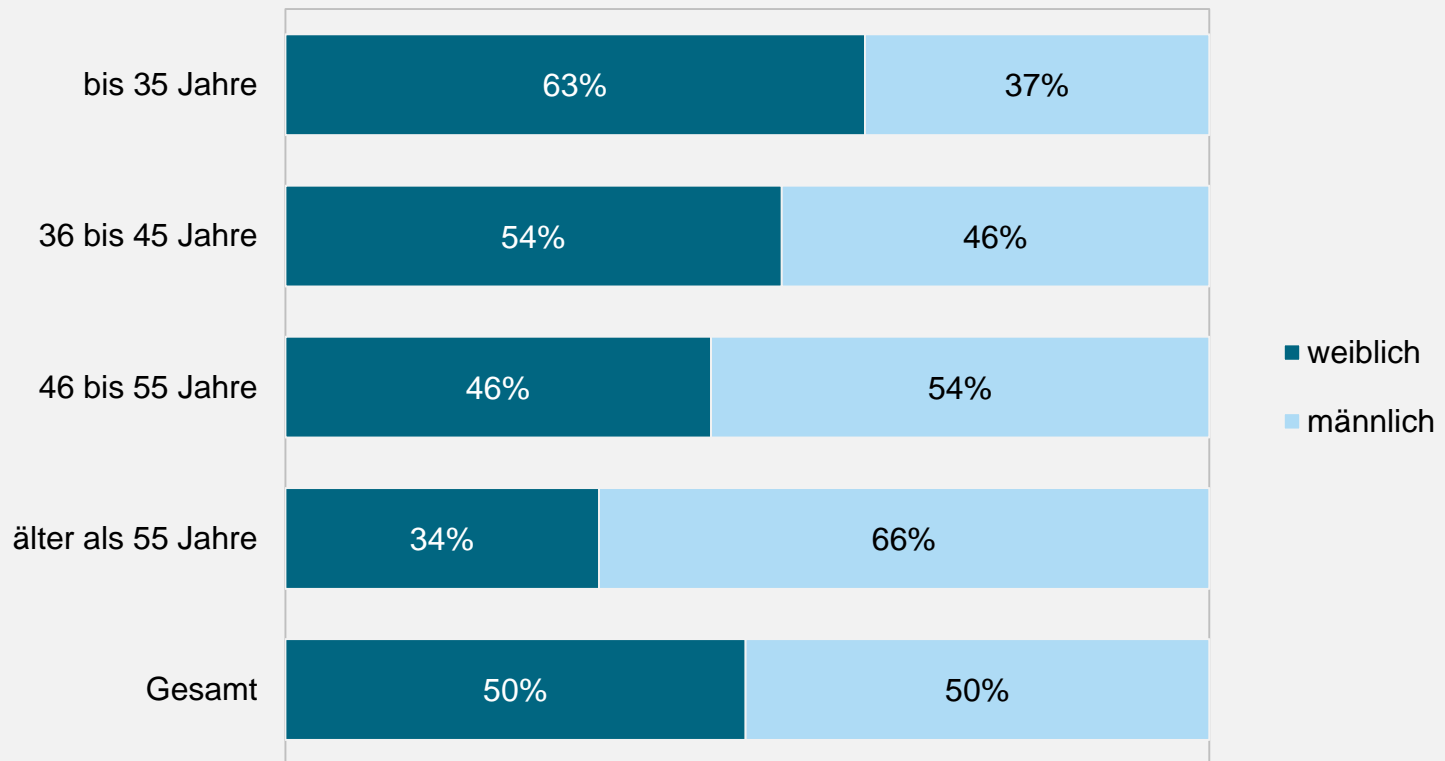
Differenziert nach Alter zeigt sich, dass die weiblichen Kammermitglieder deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen. In den Altersgruppen bis 45 Jahre sind die Frauen in der Mehrheit. In den Altersgruppen über 45 dreht sich das Verhältnis um.

Zwischen 2012 und 2017 zeigt sich in allen Altersgruppen ein Anstieg des Frauenanteils, d.h. der seit Jahren steigende Anteil der Berufseinsteigerinnen schlägt sich im Zeitverlauf in den höheren Altersgruppen nieder. Immer mehr Frauen kommen in die Architekturberufe nach; und die Berufseinsteigerinnen verbleiben im Beruf.

Seit 2017 ist der Frauenanteil in den jüngeren Altersgruppen konstant geblieben bzw. leicht gesunken. Es bleibt abzuwarten, ob sich hier ein Ende oder gar eine (leichte) Umkehr des Trends zu mehr weiblichen Berufsträgern abzeichnet.

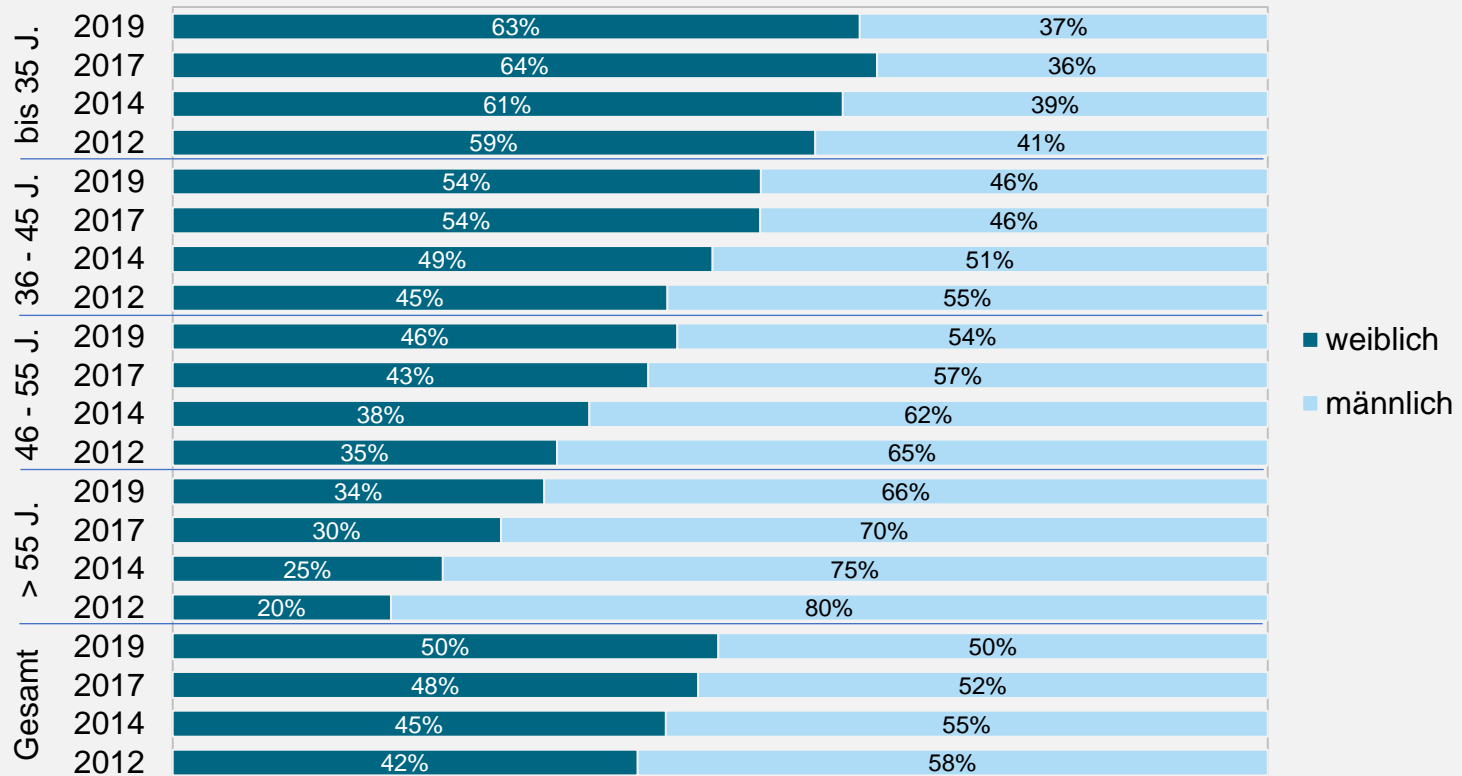
# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZUSAMMENSETZUNG NACH ALTER

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER



# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZUSAMMENSETZUNG NACH ALTER

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER / ZEITVERLAUF



VORAUSSETZUNGEN BEIM START IN DEN BERUF:  
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE IN DER AUSBILDUNG

# HOCHSCHULABSCHLUSS NACH GESCHLECHT

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER

82% der Befragten haben ein Diplom einer Fachhochschule, Technischen Hochschule oder Universität und 15% einen Master- und 3% einen Bachelorabschluss.

Männliche Berufsträger haben signifikant häufiger einen Diplom- und seltener einen Masterabschluss als Frauen. Hierbei handelt es sich jedoch nur scheinbar um einen geschlechtsspezifischen Unterschied.

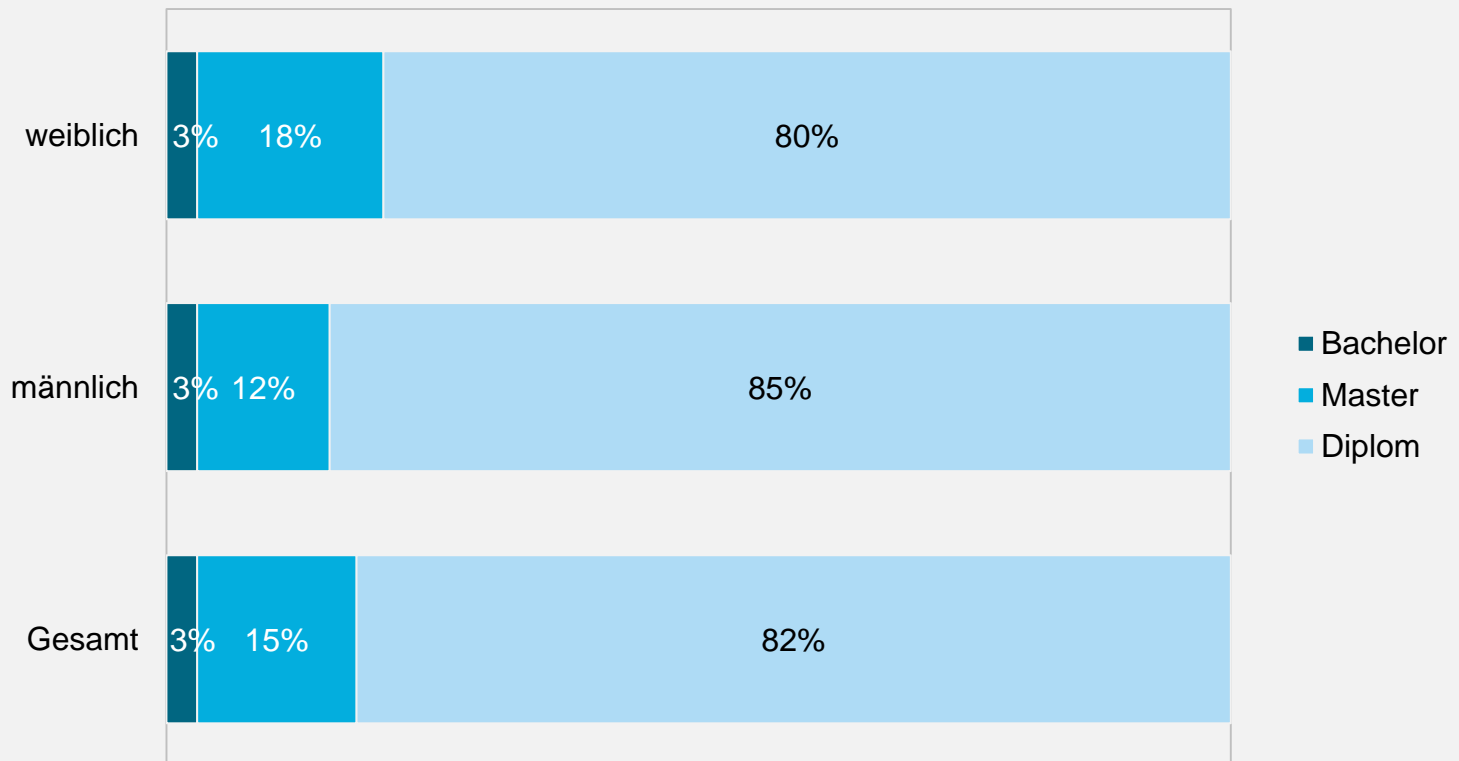
Tatsächlich ist der Grund hierfür der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil in den jüngeren Altersgruppen, in denen Bachelor- und Masterabschlüsse insgesamt stärker vertreten sind.

Unterschiedliche akademische Ausbildungsgrade leisten also keinen Erklärungsbeitrag zu den Gehaltsunterschieden.



# HOCHSCHULABSCHLUSS NACH GESCHLECHT

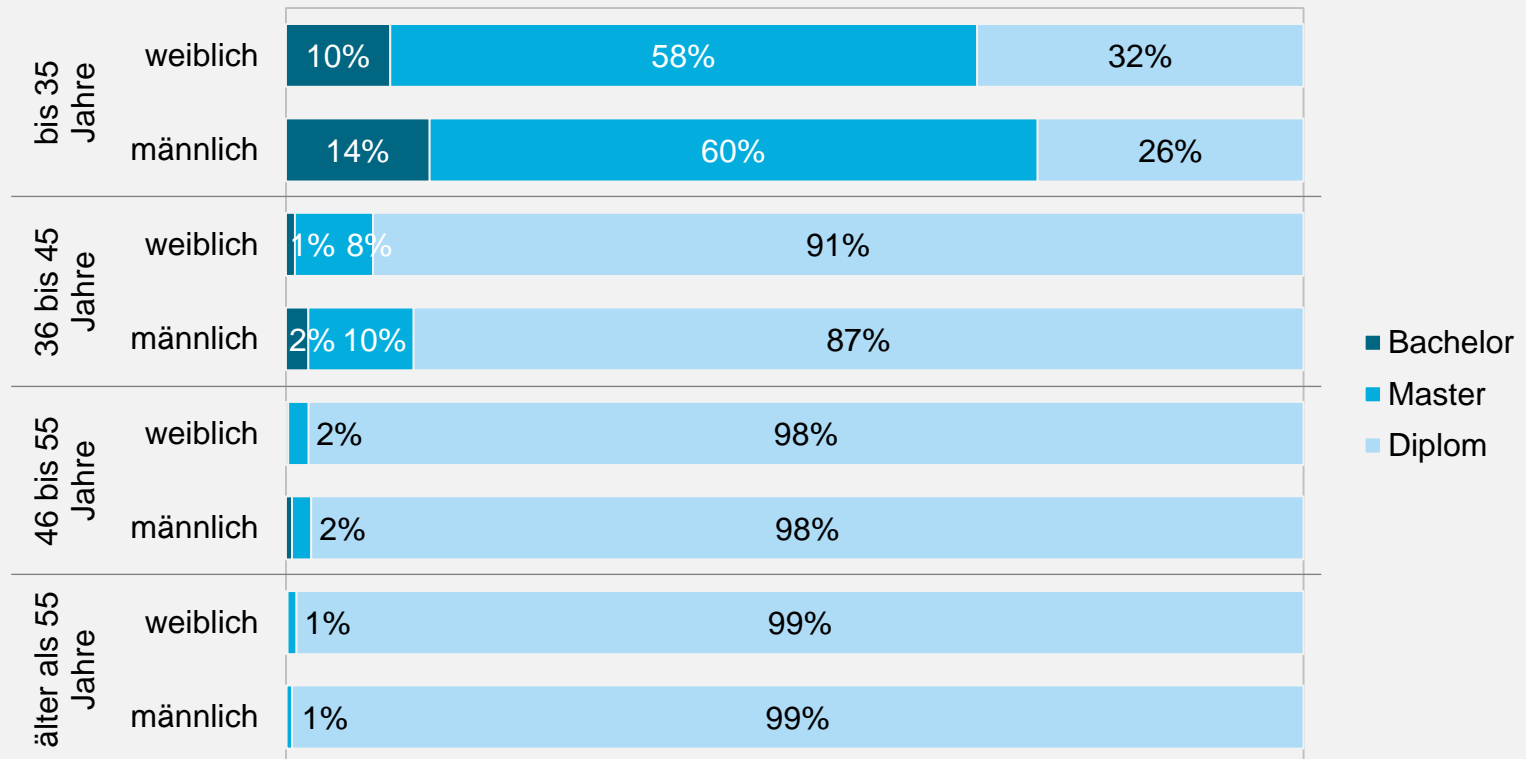
## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER



statistisch signifikanter Zusammenhang mit  $p < 0.05$

# HOCHSCHULABSCHLUSS NACH GESCHLECHT UND ALTER

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER



# FACHRICHTUNG NACH GESCHLECHT

## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER

Mit 84% gehört die überwiegende Mehrheit der angestellten Kammermitglieder der Fachrichtung Architektur (Hochbau) an. Die Fachrichtungen Innenarchitektur (6%), Landschaftsarchitektur (8%) und Stadtplanung (7%) sind deutlich seltener vertreten\*.

Männliche Angestellte gehören signifikant häufiger der Fachrichtung Architektur (Hochbau) an als ihre Kolleginnen (87% im Vergleich zu 82%).

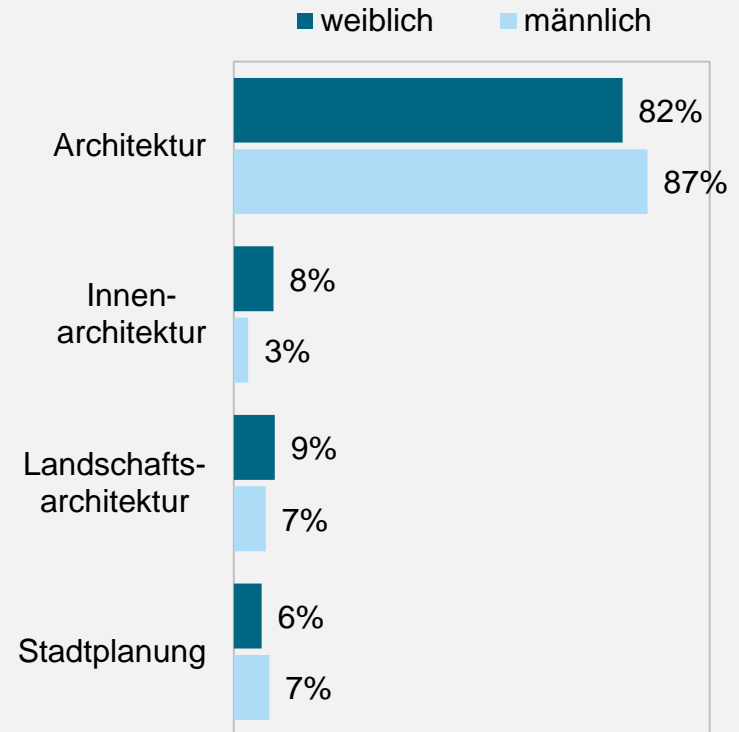
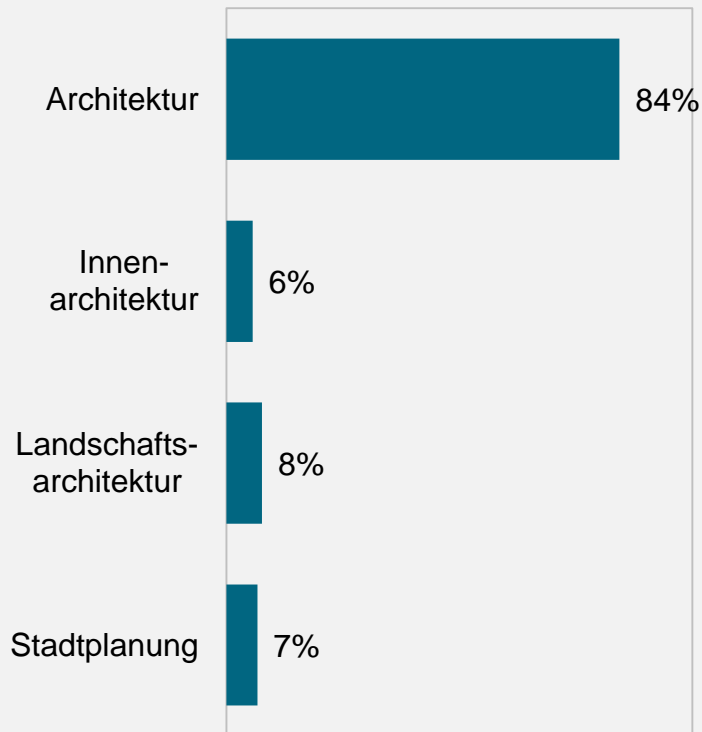
Weibliche Angestellte sind hingegen häufiger der Fachrichtung Innenarchitektur zuzurechnen (8% im Vergleich zu 3%).

Inwiefern diese Unterschiede sich auf die Höhe der Gehälter auswirken, wird zu prüfen sein.

\* Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte nicht zu 100%.

# FACHRICHTUNG NACH GESCHLECHT

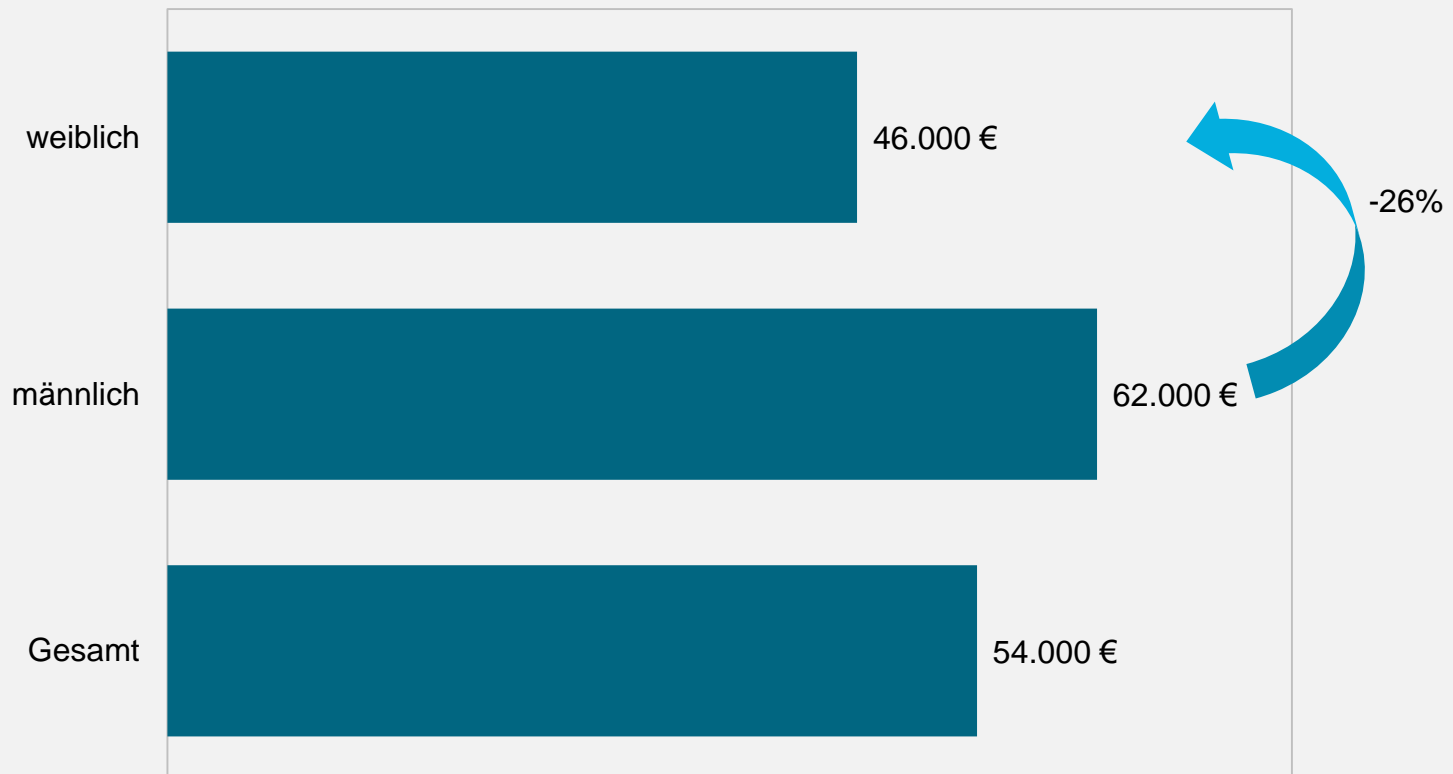
## NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER



Mehrfachnennungen waren möglich / statistisch signifikanter Zusammenhang mit  $p < 0.05$

## BRUTTOJAHRESGEHALT ANGESTELLTER KAMMERMITGLIEDER

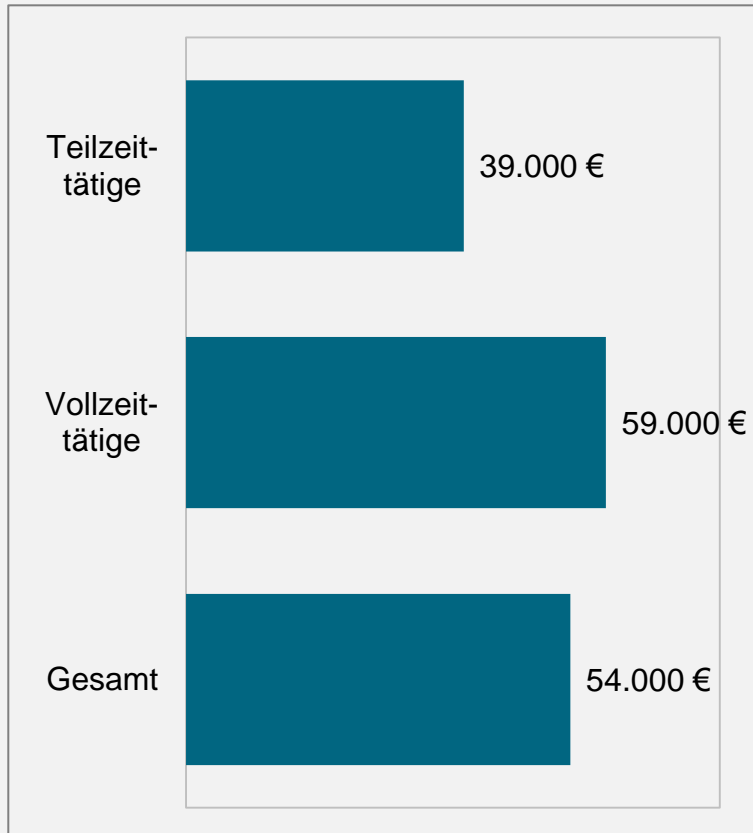
Bei Betrachtung aller Befragten liegt das mittlere Gehalt weiblicher Angestellter 26% unter dem mittleren Gehalt männlicher Angestellter.



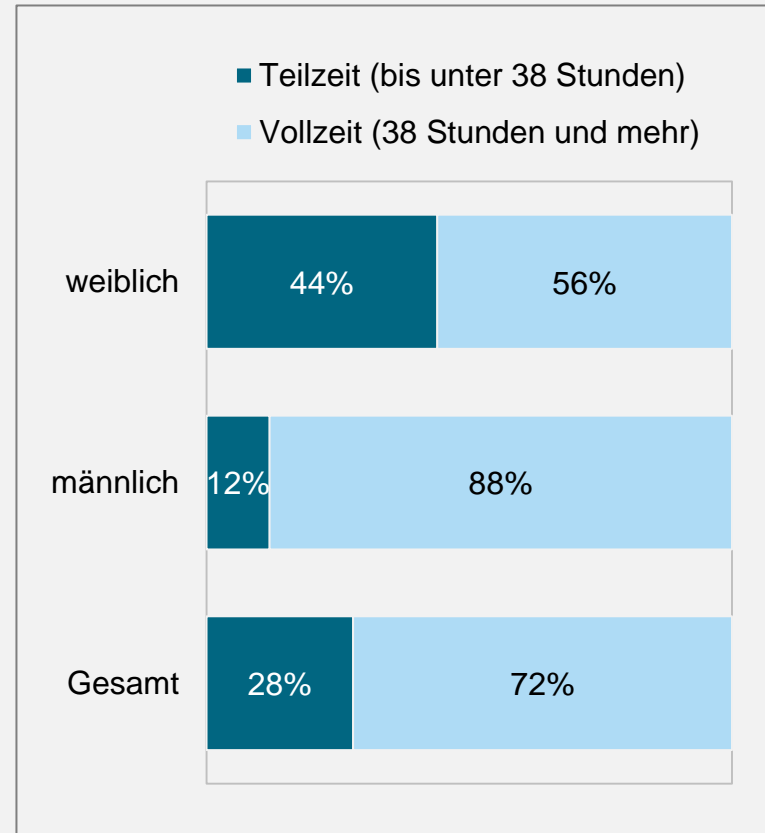
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

## DER EINFLUSS DES ZEITLICHEN UMFANGS DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT AUF DAS GEHALT

Nicht berücksichtigt wird bei dieser Betrachtung jedoch, dass Teilzeit-tätige weniger verdienen als Vollzeit-tätige.



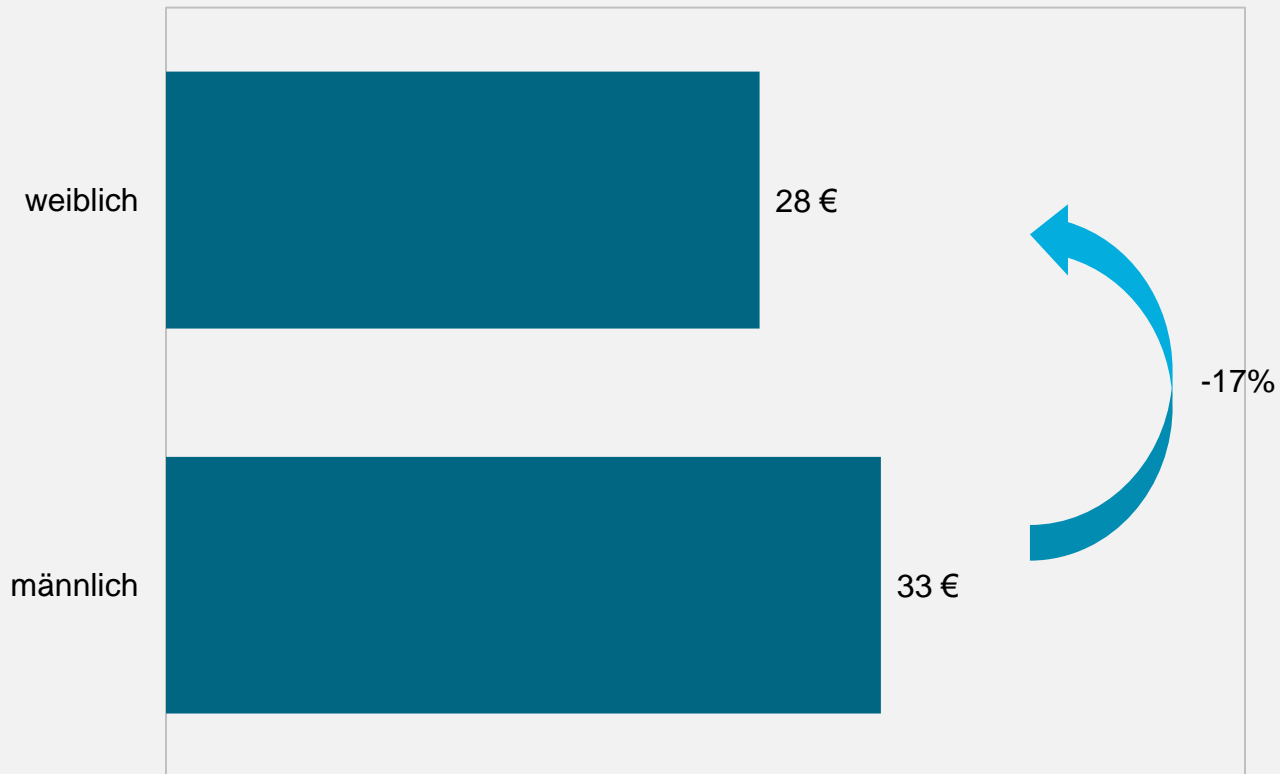
Gleichzeitig gilt: Weibliche Angestellte sind deutlich häufiger in Teilzeit tätig als ihre männlichen Kollegen.





Um auf einen unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Tätigkeit zurückzuführende Gehaltsunterschiede auszuschließen, werden daher im Folgenden nicht Jahresgehälter, sondern Stundenlöhne verglichen.

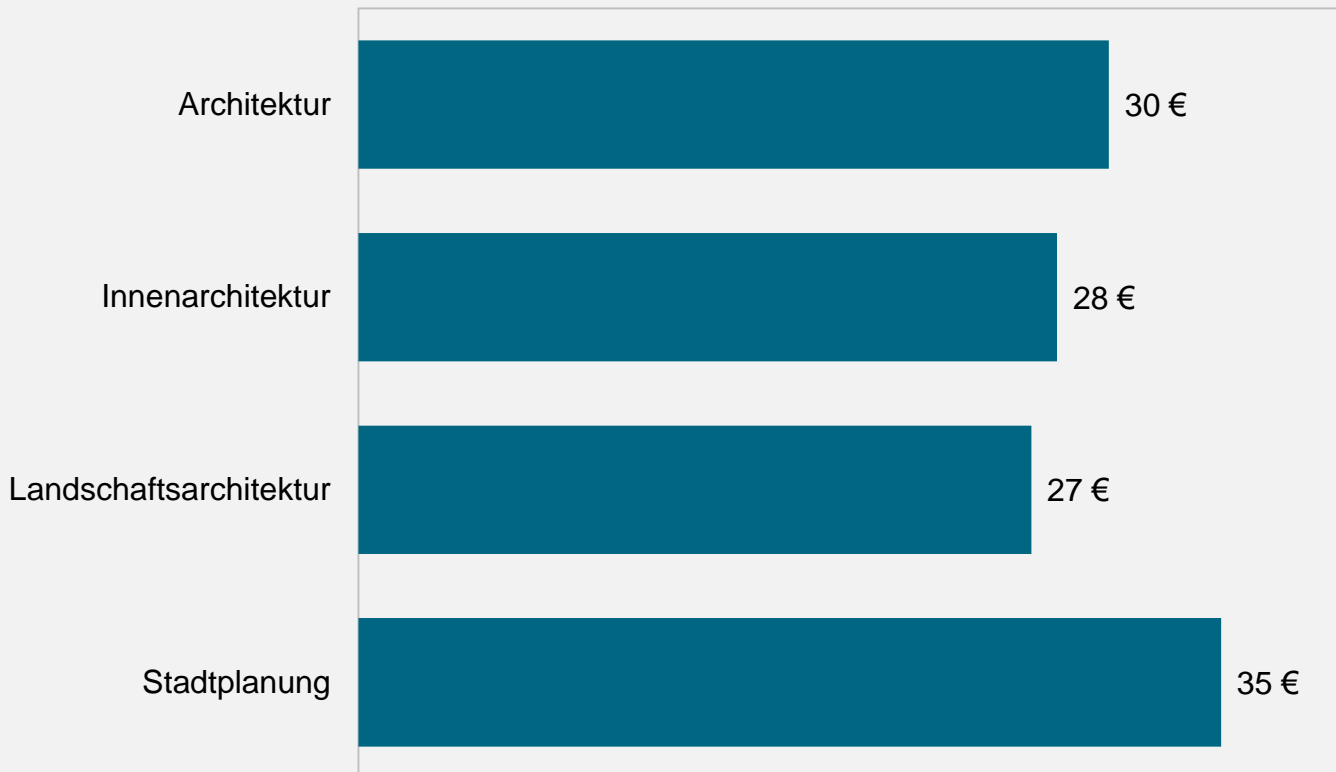
Beim Vergleich der mittleren\* Stundenlöhne weiblicher und männlicher Angestellter (Vollzeit- und Teilzeittätige) zeigt sich eine Gehaltslücke von 17%.



\* ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

## DER EINFLUSS DER FACHRICHTUNG AUF DAS GEHALT

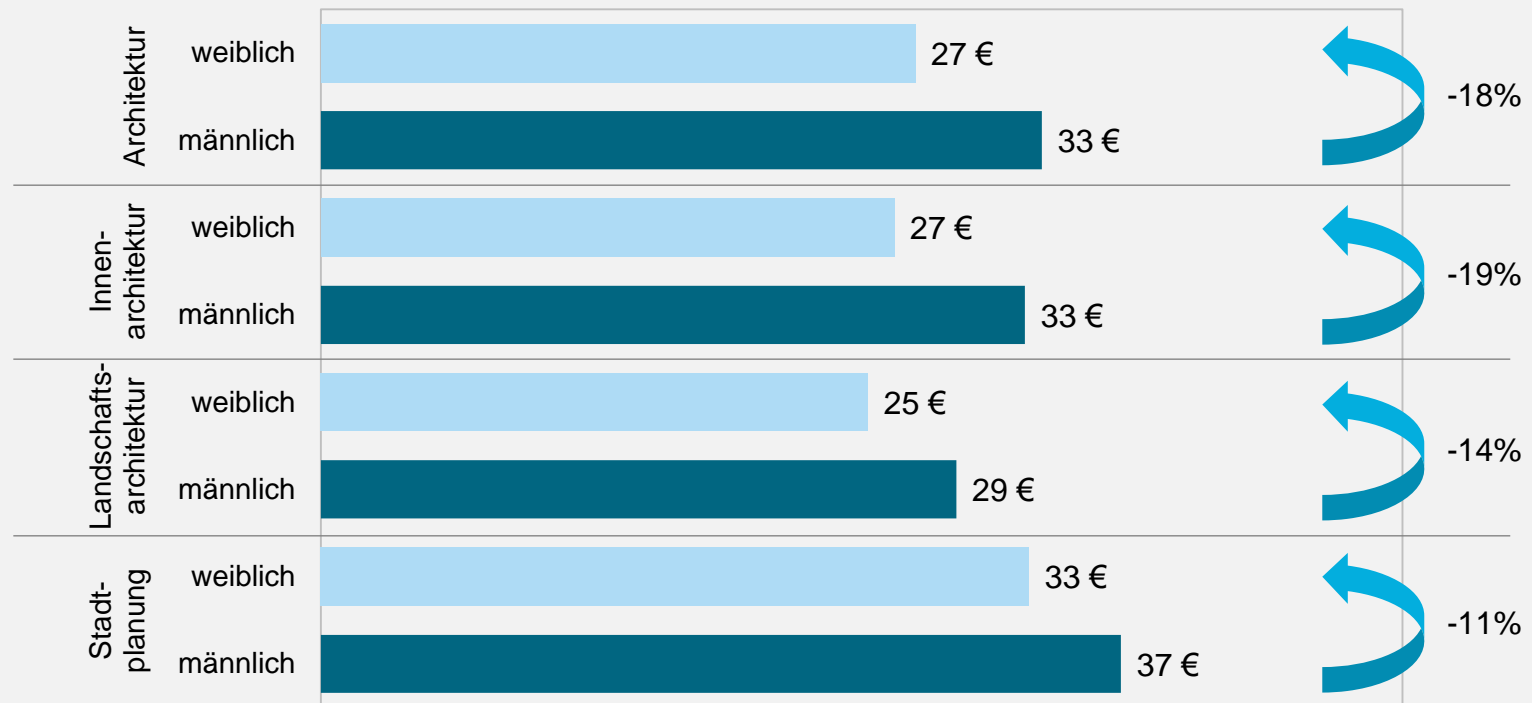
Wie zuvor gesehen, haben weibliche Angestellte überdurchschnittlich häufig Innenarchitektur, männliche Angestellte überproportional häufig Architektur studiert. Eine differenzierte Betrachtung der Stundensätze nach Fachrichtungszugehörigkeit zeigt, dass Angestellte der Fachrichtung Architektur höhere Stundensätze erhalten als Angestellte der Fachrichtung Innenarchitektur.



ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Die Fachrichtungszugehörigkeit erklärt jedoch nicht die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen. Auch bei getrennter Betrachtung der einzelnen Fachrichtungen zeigen sich Gehaltslücken nach Geschlecht, die in etwa der Gehaltslücke für die Gesamtgruppe der Angestellten entsprechen (17%).

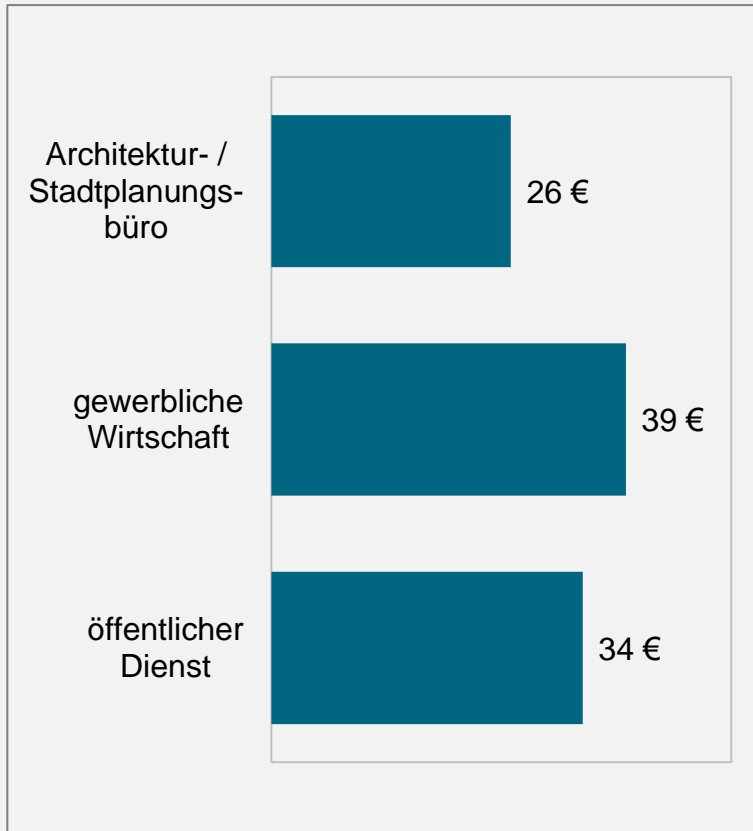
Die im Vergleich geringeren Gehaltslücken für die Fachrichtungen Landschaftsarchitektur und Stadtplanung sind damit zu erklären, dass Angestellte dieser Fachrichtungen häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind, wo, wie gleich zu zeigen sein wird, die Gehaltslücke geringer ausfällt als in der Privatwirtschaft.



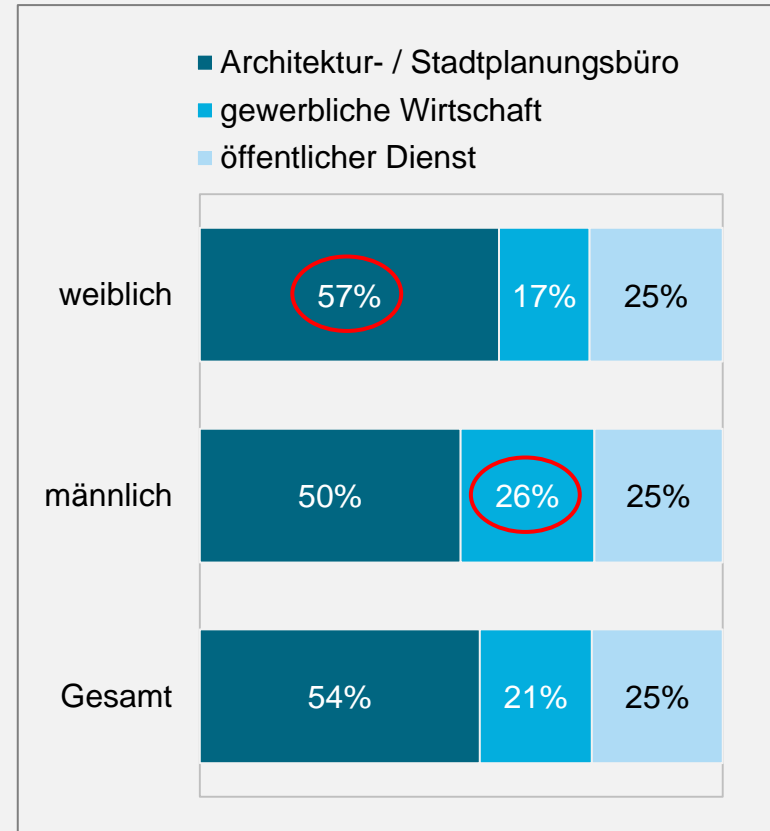
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

## DER EINFLUSS DER ART DES ARBEITGEBERS AUF DAS GEHALT

Die Höhe der Stundenlöhne schwankt in Abhängigkeit von der Art des Arbeitgebers: In Architekturbüros werden die im Vergleich niedrigsten, in der gewerblichen Wirtschaft die höchsten Stundenlöhne gezahlt.

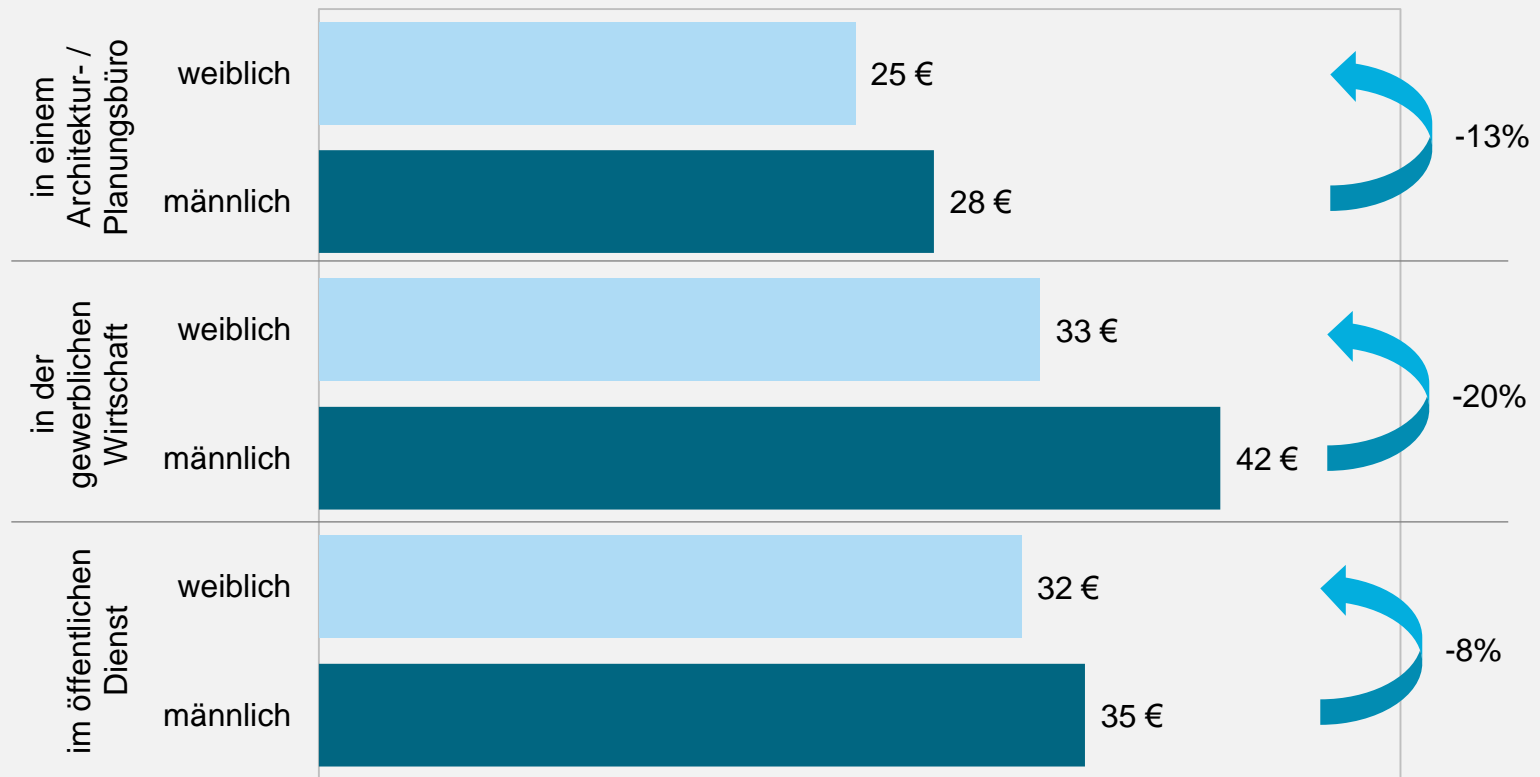


Frauen sind häufiger als Männer in Architektur- / Stadtplanungsbüros tätig. Männer sind überdurchschnittlich häufig in der gewerblichen Wirtschaft angestellt.



ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Bei getrennter Betrachtung der verschiedenen Arbeitgeber sinkt das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bezogen auf Architektur- / Stadtplanungsbüros (-13%) und den öffentlichen Dienst (-8%). Bezogen auf die gewerbliche Wirtschaft steigt es demgegenüber (-20%).

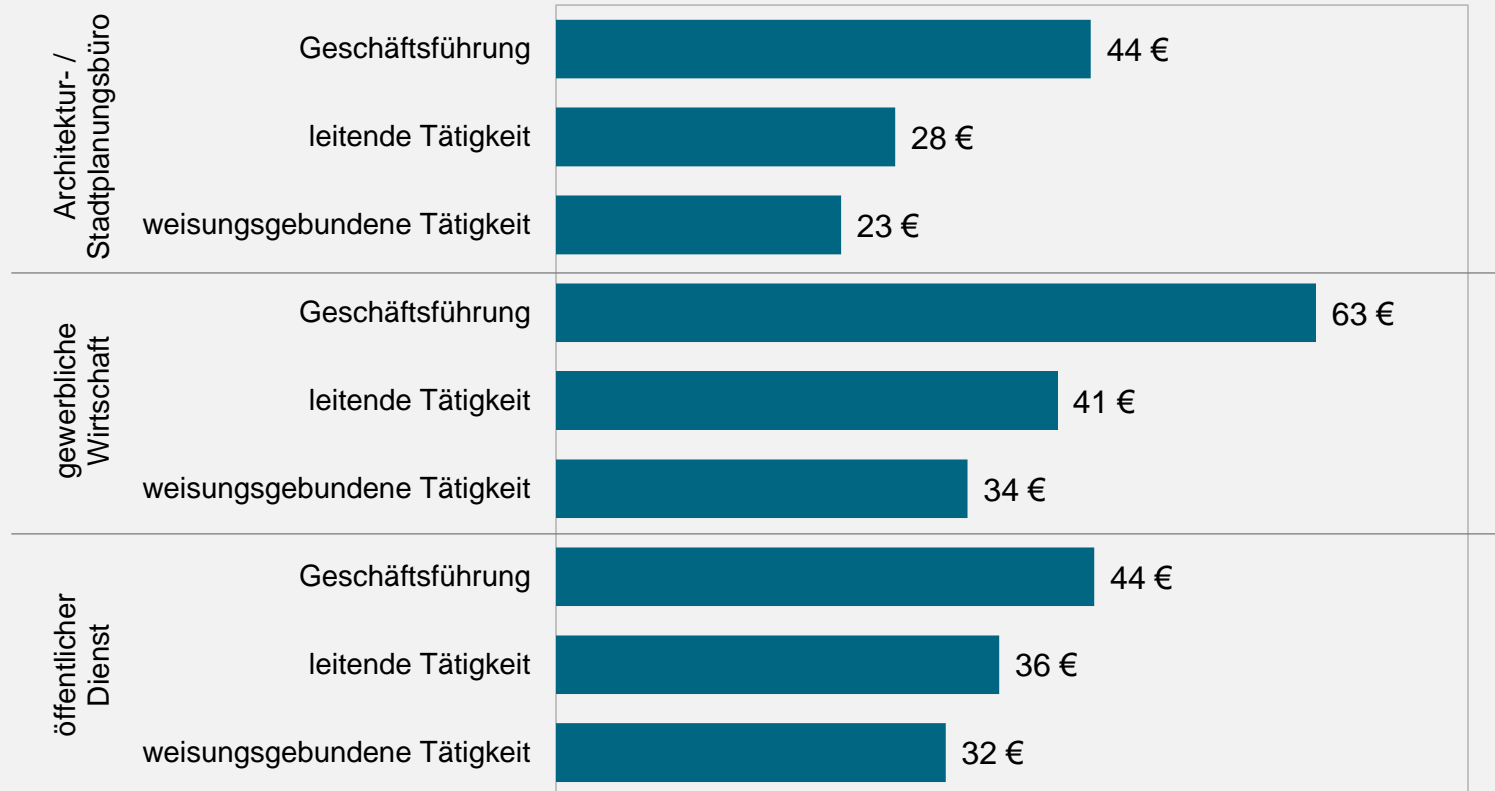


ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

## DER EINFLUSS DER POSITION IM BÜRO / UNTERNEHMEN AUF DAS GEHALT

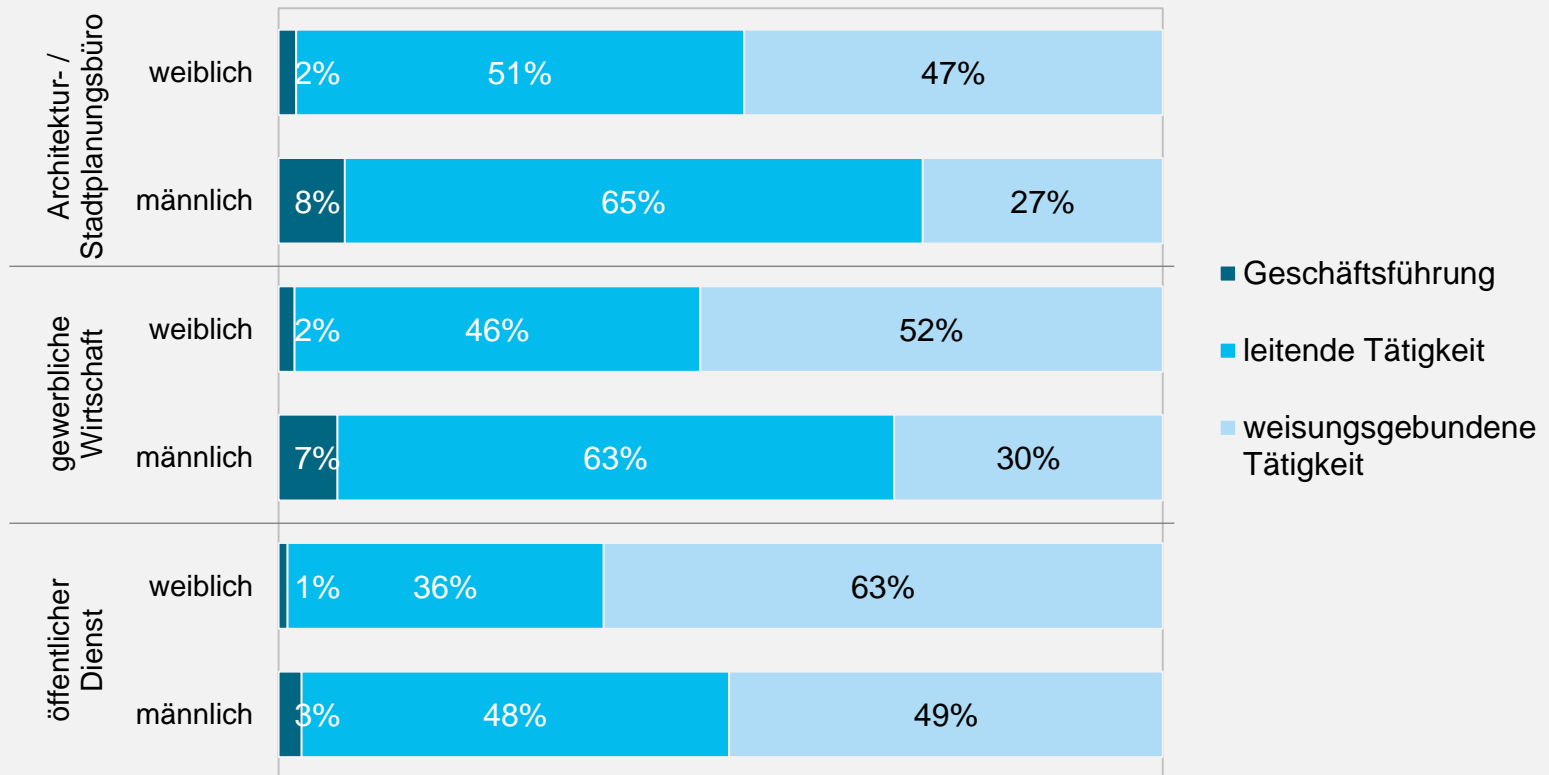


Die Höhe des Stundenlohns variiert in Abhängigkeit von der Position im Büro / Unternehmen. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der Art des Arbeitgebers.

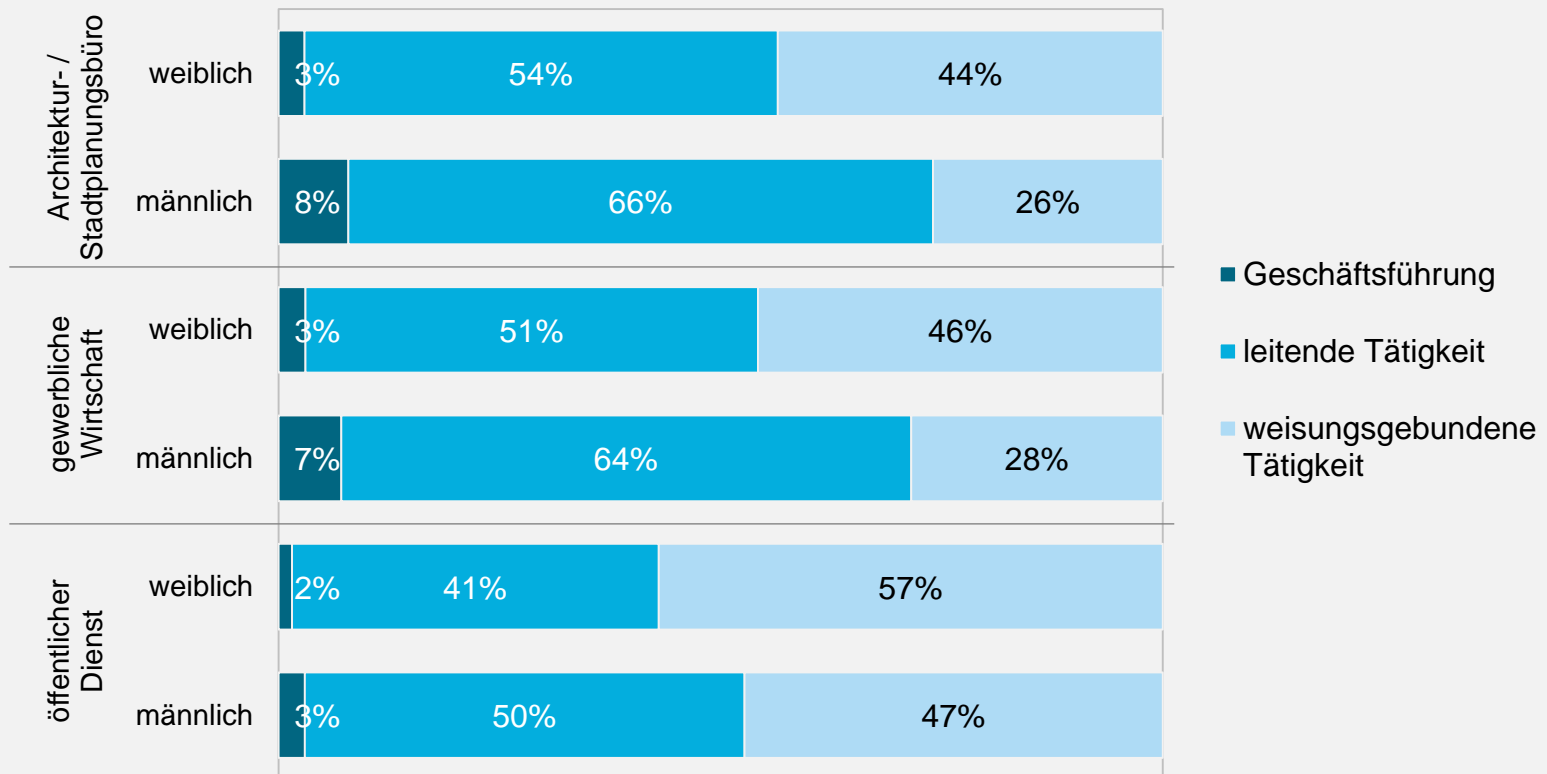


ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

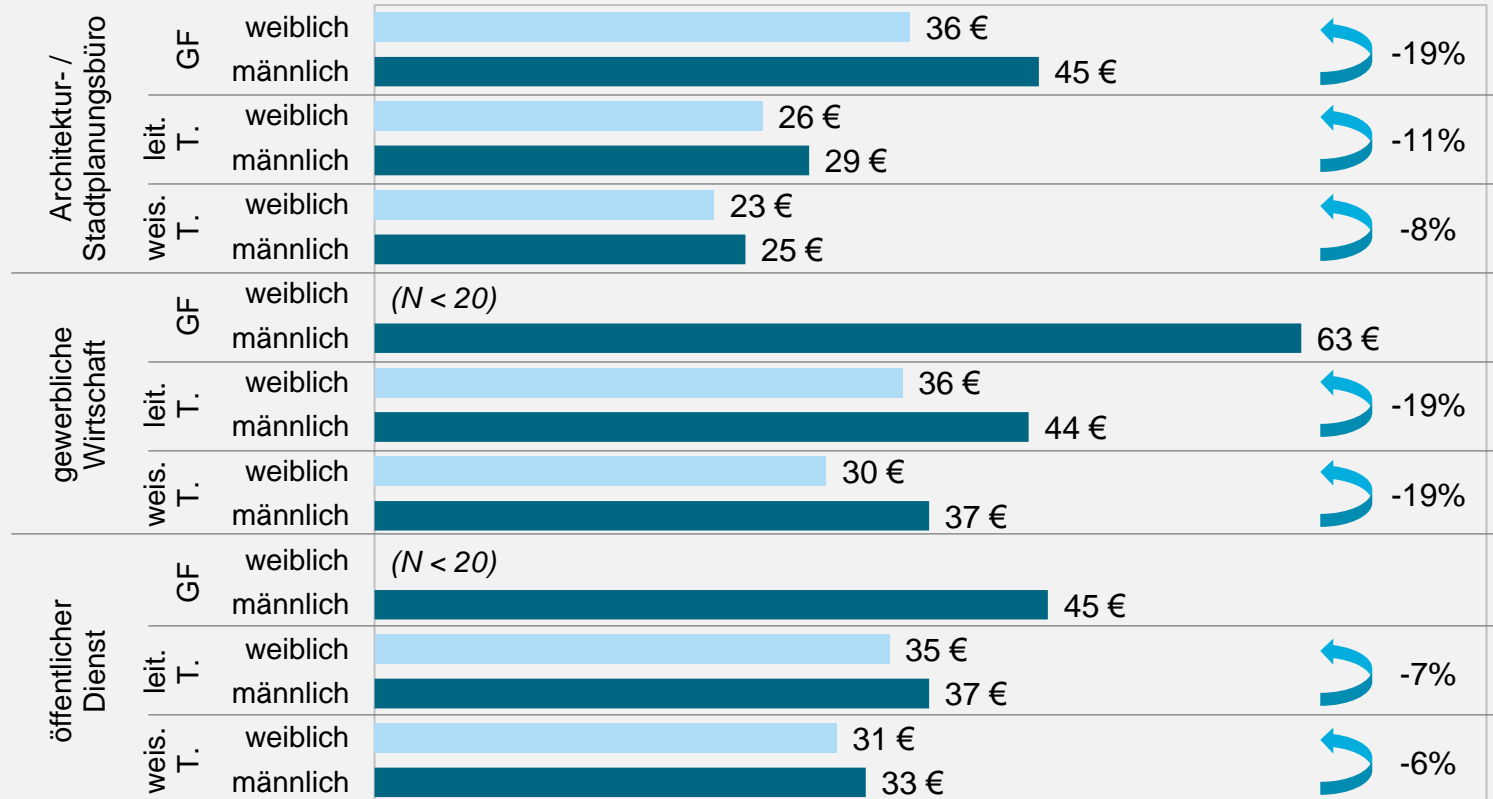
Frauen sind deutlich seltener als Männer in leitenden Positionen tätig als Männer.  
 Sie sind aber auch häufiger in Teilzeit tätig, was die Übernahme einer leitenden Position erschweren kann.



Auch bei ausschließlicher Betrachtung der vollzeittätigen Angestellten zeigt sich jedoch, dass Frauen deutlich seltener als Männer in leitender Position tätig sind.



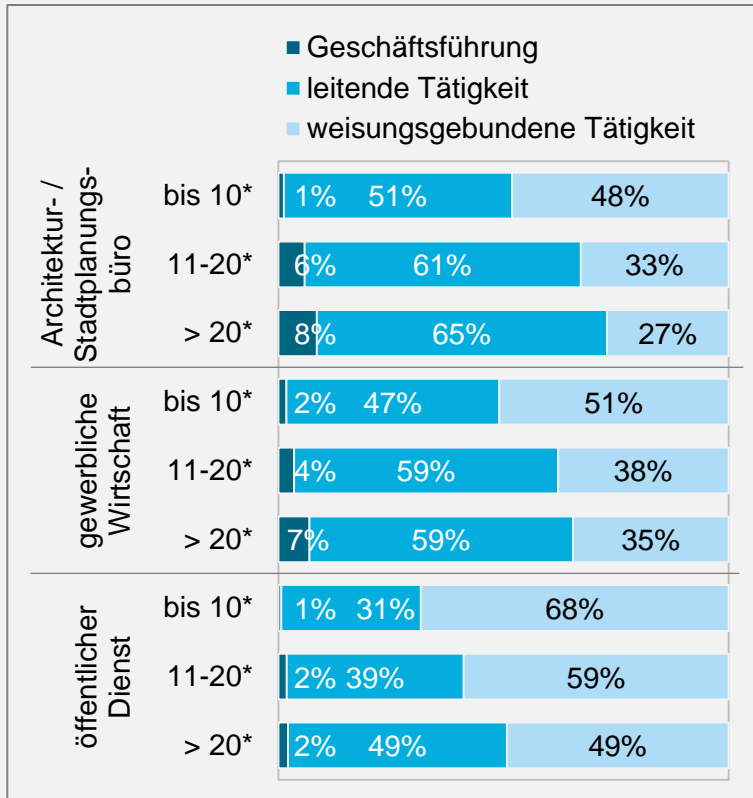
Bei Kontrolle des Arbeitgebers und der Position im Unternehmen verringert sich das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst weiter. In Architektur- / Stadtplanungsbüros sinkt es für die weisungsgebundenen Tätigen, während es bezogen auf die Geschäftsführer/innen steigt.



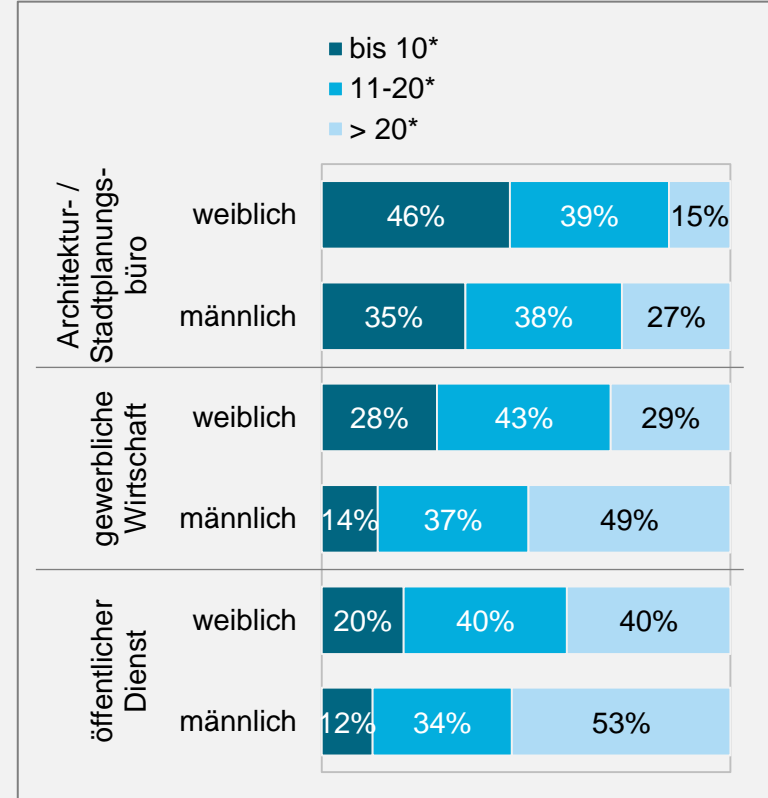
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

## DER EINFLUSS DER DAUER DER BERUFSERFAHRUNG AUF DIE POSITION IM BÜRO / UNTERNEHMEN UND DAS GEHALT

Erwartungsgemäß beeinflusst die Dauer der Berufserfahrung die Position im Büro / Unternehmen.

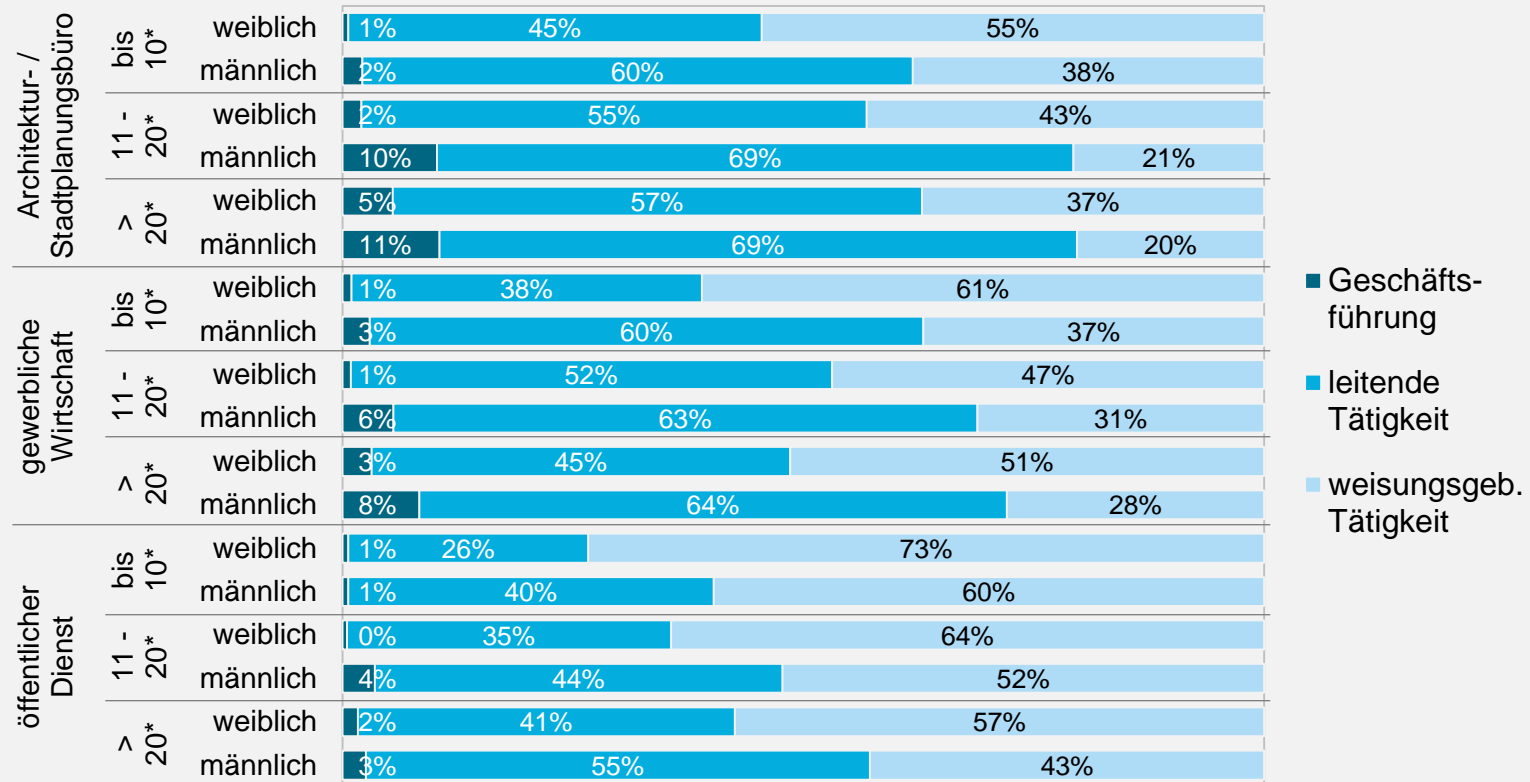


Die Frauen unter den angestellten Kammermitgliedern sind jünger als ihre männlichen Kollegen und unterbrechen auch häufiger ihre berufliche Tätigkeit. Folglich verfügen sie im Schnitt über weniger Berufserfahrung\*.



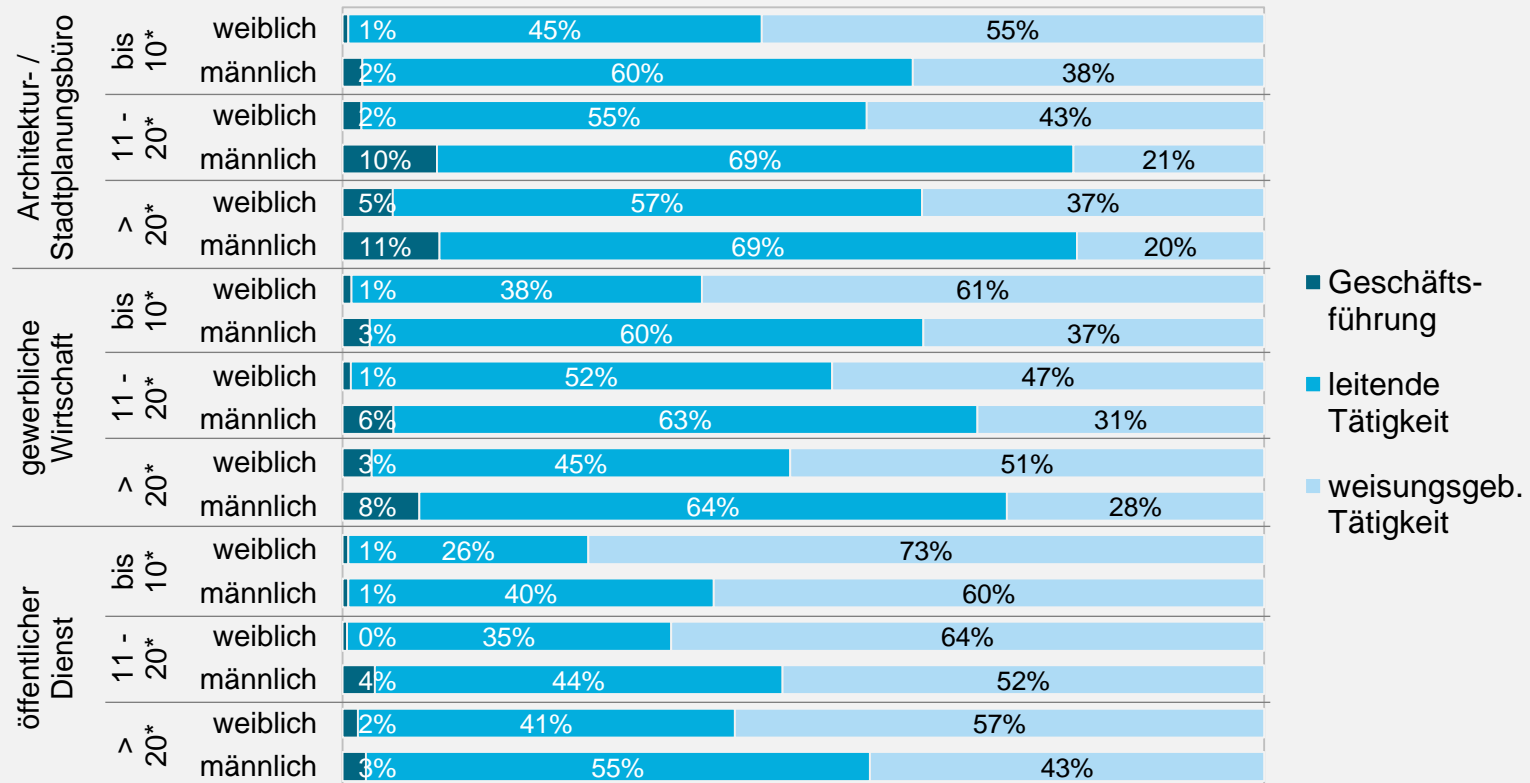
\* Jahre Berufserfahrung / Berufserfahrung wird hier berechnet als Dauer seit erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums abzüglich zwischenzeitlicher Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kindererziehungszeiten).

Es zeigt sich jedoch, dass die Frauen unter den angestellten Kammermitgliedern unabhängig von der Dauer ihrer Berufserfahrung seltener in leitenden Positionen tätig sind als ihre männlichen Kollegen.



\* Jahre Berufserfahrung / Berufserfahrung wird hier berechnet als Dauer seit erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums abzüglich zwischenzeitlicher Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kindererziehungszeiten).

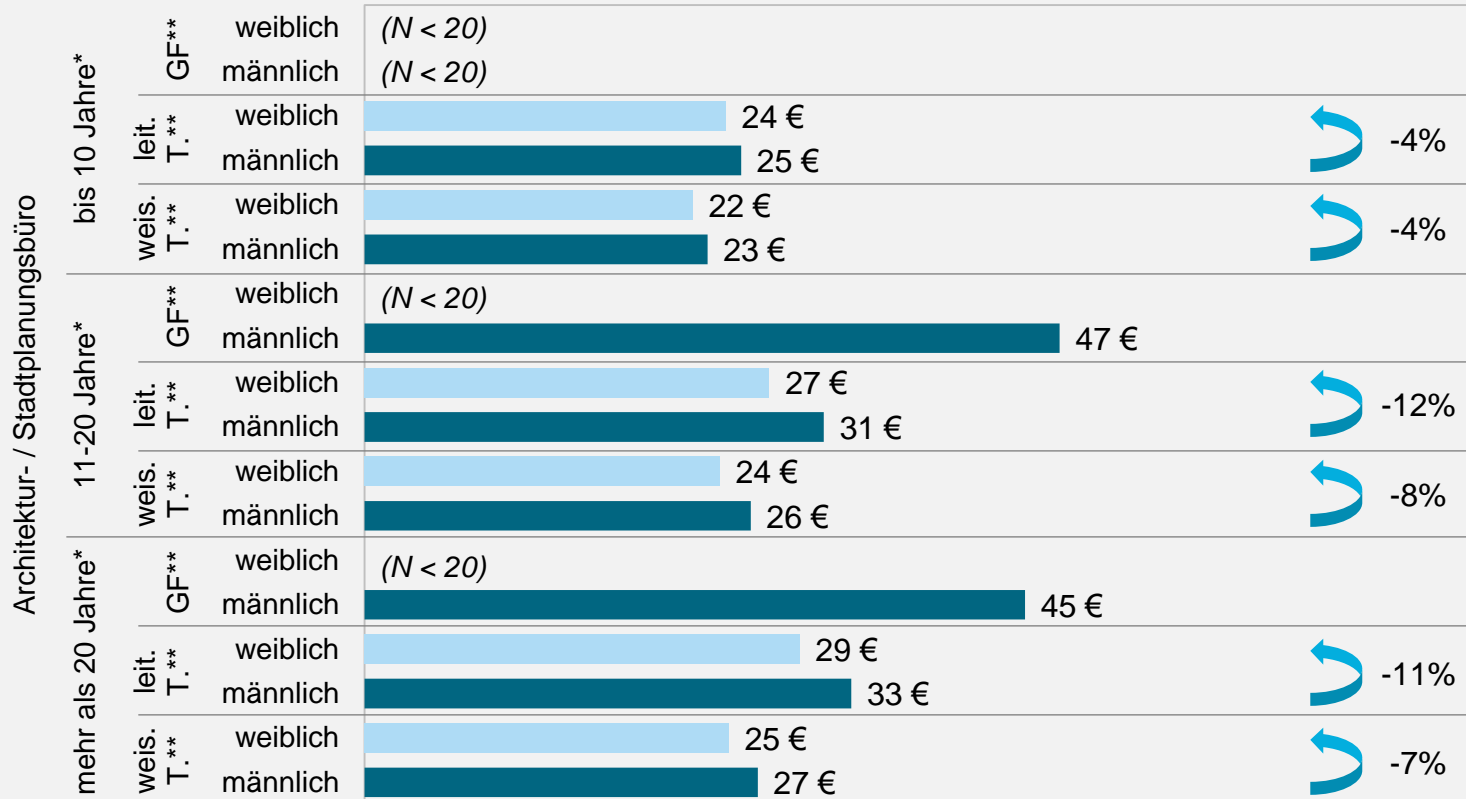
Dieses Ergebnis gilt auch dann, wenn ausschließlich die vollzeittätigen Angestellten betrachtet werden, also diejenigen, die mit höherer Wahrscheinlichkeit für eine leitende Position in Frage kommen. Der unterdurchschnittliche Anteil von Frauen in leitenden Positionen ist somit nicht auf ihre im Vergleich geringere Berufserfahrung zurückzuführen.



\* Jahre Berufserfahrung / Berufserfahrung wird hier berechnet als Dauer seit erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums abzüglich zwischenzeitlicher Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kindererziehungszeiten).

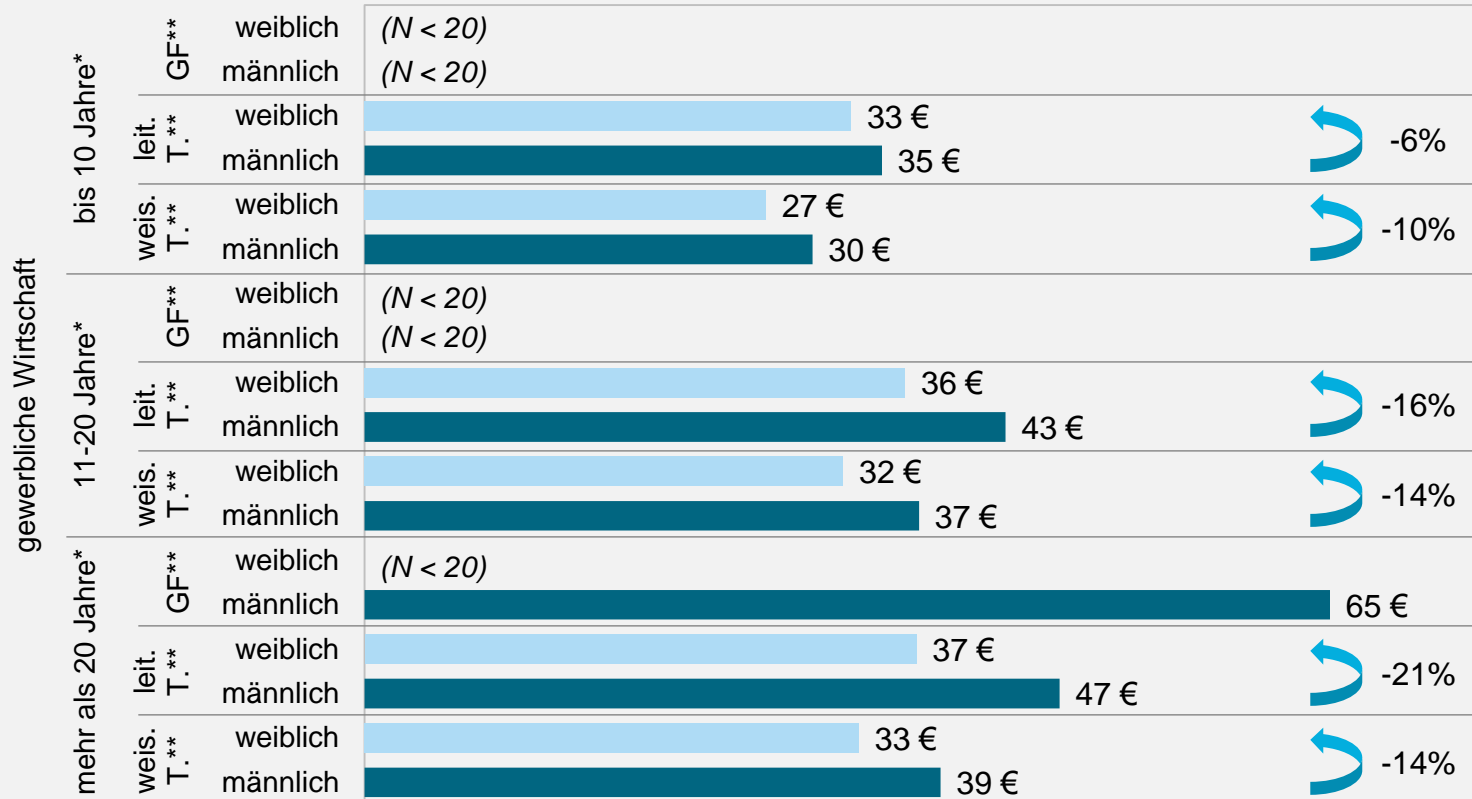


Bei Kontrolle der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufserfahrung und der Position im Unternehmen zeigen sich in Architektur- / Stadtplanungsbüros Gehaltsdifferenzen von 4% in der Gruppe mit der geringsten Berufserfahrung und von ca. 10% bei den berufserfahreneren Angestellten.



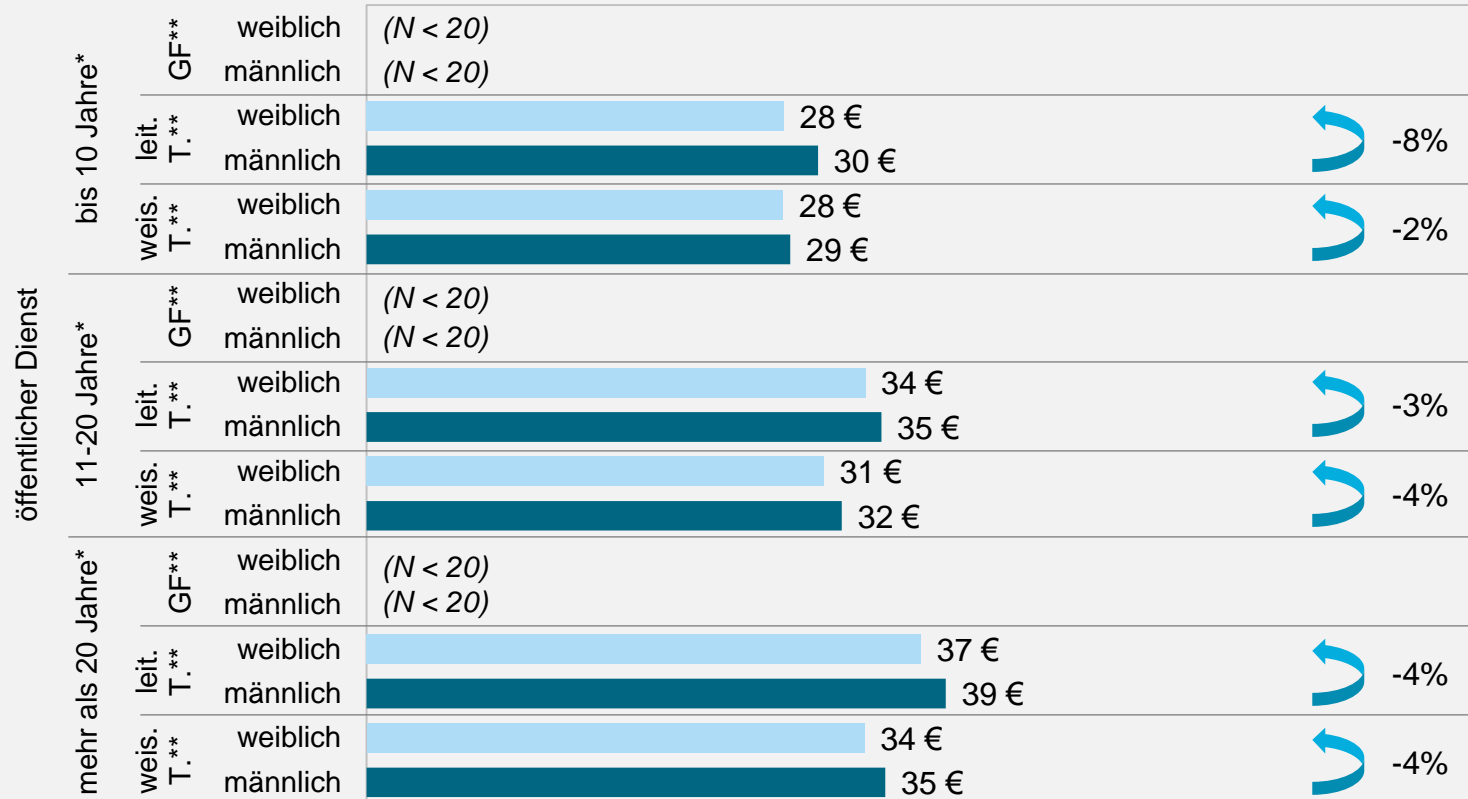
\* Berufserfahrung / \*\* GF: Geschäftsführung, leit. T.: leitende Tätigkeit, weis. T.: weisungsgebundene Tätigkeit

Bei Kontrolle der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufserfahrung und der Position im Unternehmen zeigen sich in der gewerblichen Wirtschaft geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede zwischen 6% und 21%. Diese große Bandbreite ist vermutlich auf die Heterogenität der unter dem Begriff „gewerbliche Wirtschaft“ zusammengefassten Unternehmen zurückzuführen.



\* Berufserfahrung / \*\* GF: Geschäftsführung, leit. T.: leitende Tätigkeit, weis. T.: weisungsgebundene Tätigkeit

Bei Kontrolle der Art des Arbeitgebers, der Dauer der Berufserfahrung und der Position im Unternehmen zeigen sich im öffentlichen Dienst geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede zwischen 2% und 8%.



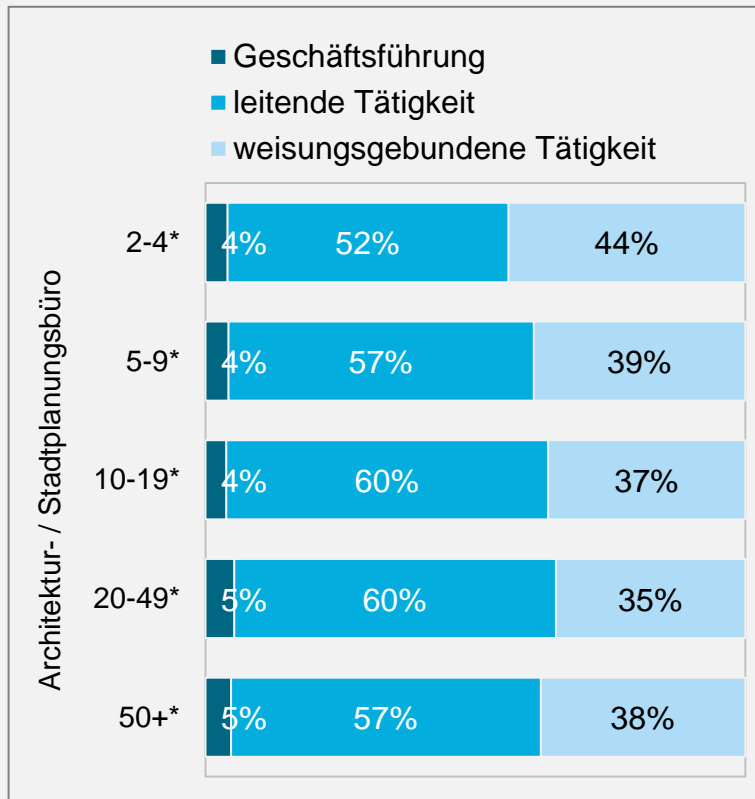
\* Berufserfahrung / \*\* GF: Geschäftsführung, leit. T.: leitende Tätigkeit, weis. T.: weisungsgebundene Tätigkeit

## DER EINFLUSS DER GRÖÖE DES ARBEITGEBERS AUF DIE POSITION IM BÜRO UND DAS GEHALT

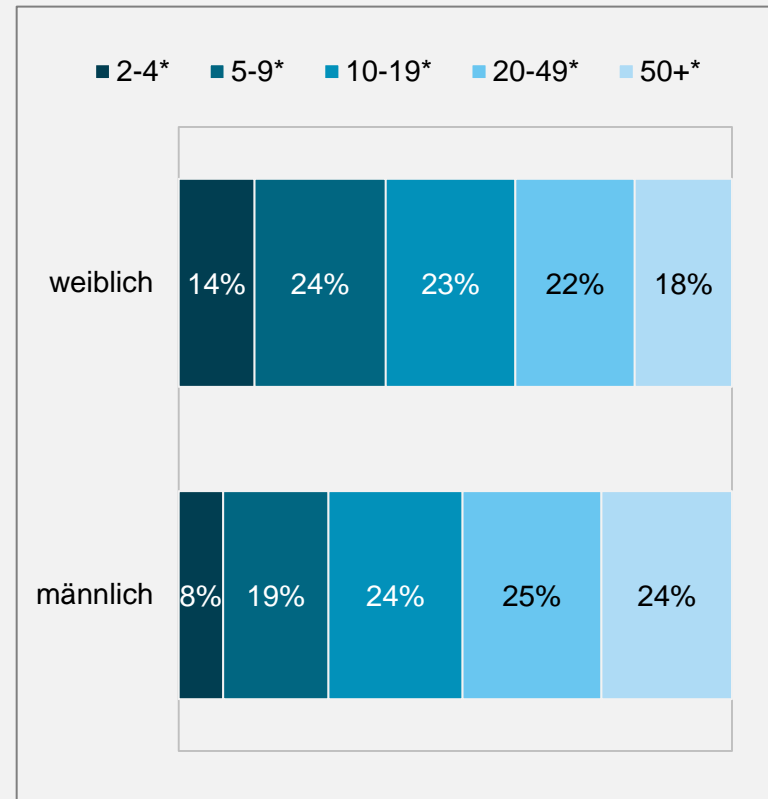
Hinweis: Aufgrund der großen Heterogenität der in der Kategorie „gewerbliche Wirtschaft“ zusammengefassten Unternehmen werden im Folgenden nur noch die Architektur- / Stadtplanungsbüros betrachtet.

Der öffentliche Dienst wird im Folgenden nicht weiter betrachtet, da für diese Art von Arbeitgeber die „Unternehmens-“ Größe nicht sinnvoll erfasst werden kann.

Die Größe des Büros hat Einfluss auf die Möglichkeit, in leitender Position tätig zu sein: Bis zu einer Größe von unter 50 Beschäftigten steigt der Anteil der in leitender Funktion tätigen Angestellten mit zunehmender Bürogröße.

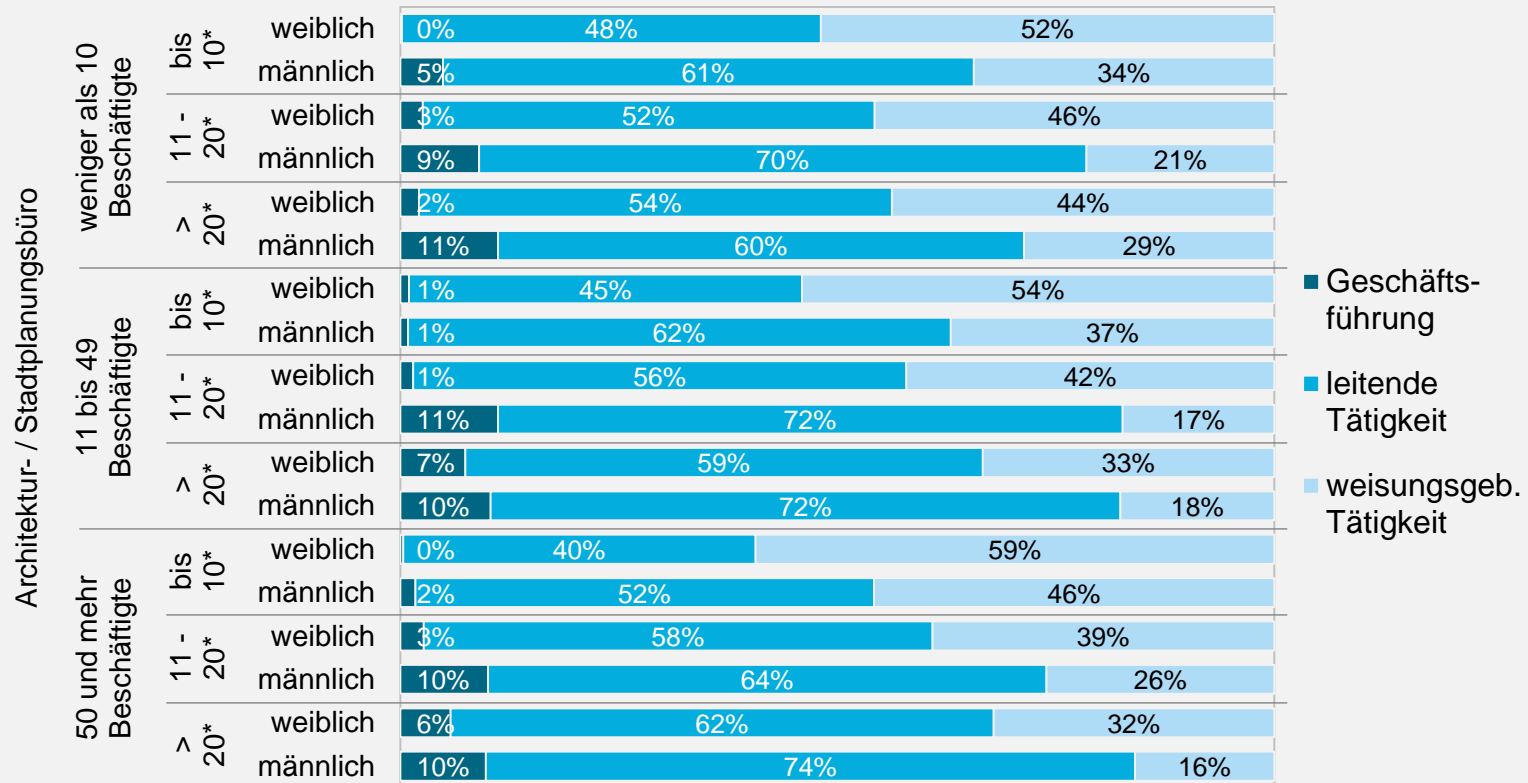


Die in Architekturbüros angestellten weiblichen Kammermitglieder sind häufiger als ihre männlichen Berufskollegen in Büros mit weniger als 10 Beschäftigten tätig, d.h. in Büros mit im Vergleich weniger leitenden Positionen.



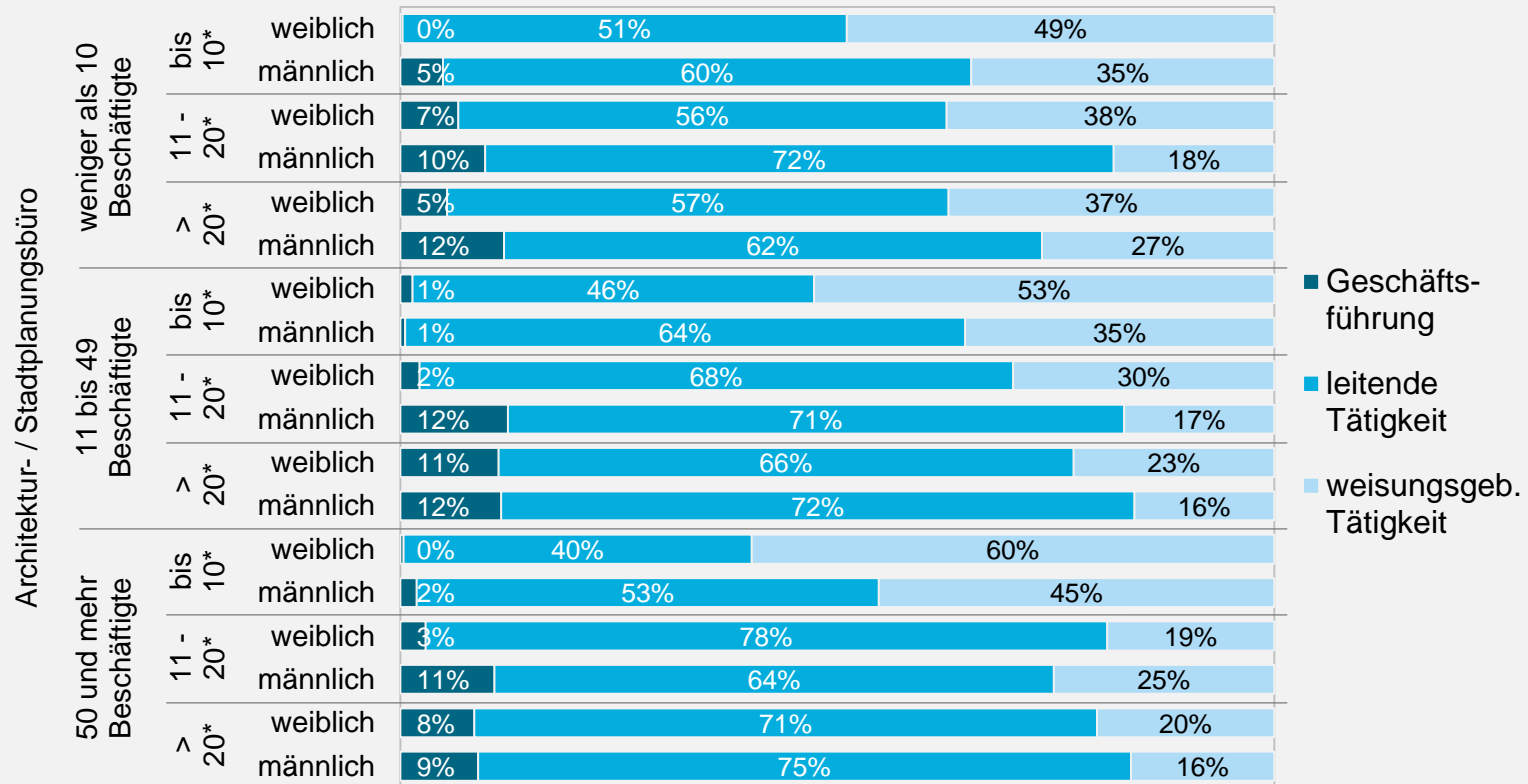
\* Zahl der im Büro tätigen Personen

Unabhängig von der Bürogröße sind die in Architektur- / Stadtplanungsbüros angestellten weiblichen Kammermitglieder seltener als ihre männlichen Berufskollegen in leitenden Positionen tätig, d.h. der unterdurchschnittliche Anteil von Frauen in leitenden Positionen ist nicht darauf zurückzuführen, dass Frauen in kleineren Büros arbeiten als Männer.



\* Jahre Berufserfahrung / Berufserfahrung wird hier berechnet als Dauer seit erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums abzüglich zwischenzeitlicher Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kindererziehungszeiten).

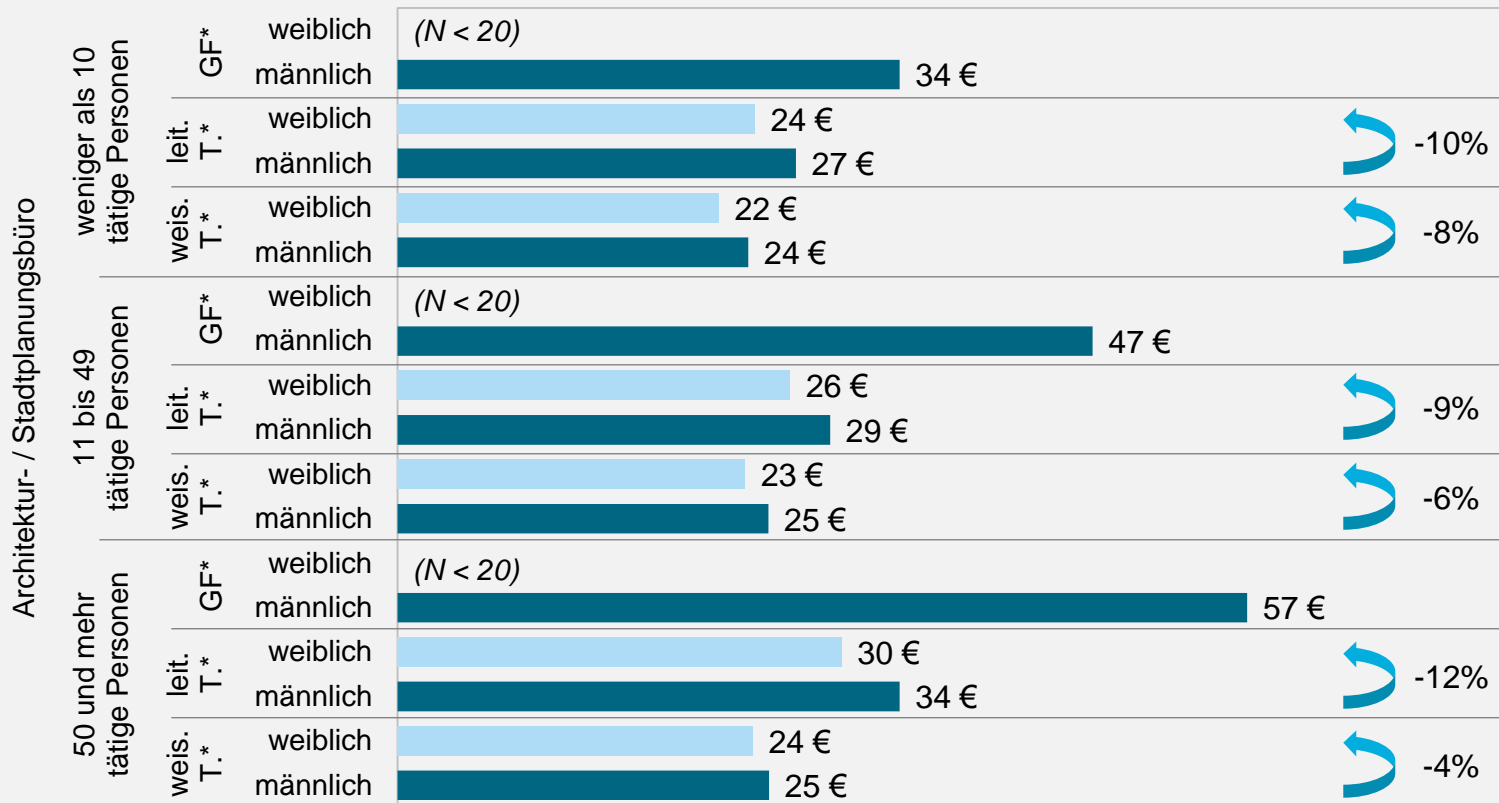
Auch hier bleibt der Zusammenhang bestehen, wenn ausschließlich die vollzeittätigen Angestellten betrachtet werden.



\* Jahre Berufserfahrung / Berufserfahrung wird hier berechnet als Dauer seit erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums abzüglich zwischenzeitlicher Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kindererziehungszeiten).



Bei Kontrolle der Bürogröße und der Position im Unternehmen zeigen sich in Architektur- / Stadtplanungsbüros Gehaltsdifferenzen zwischen 4% und 8% für Angestellte in weisungsgebundener Tätigkeit wobei die Gehaltslücke mit steigender Bürogröße schrumpft. Bei den Angestellten in leitender Tätigkeit fällt die Gehaltslücke mit Werten zwischen 9% und 12% höher aus.

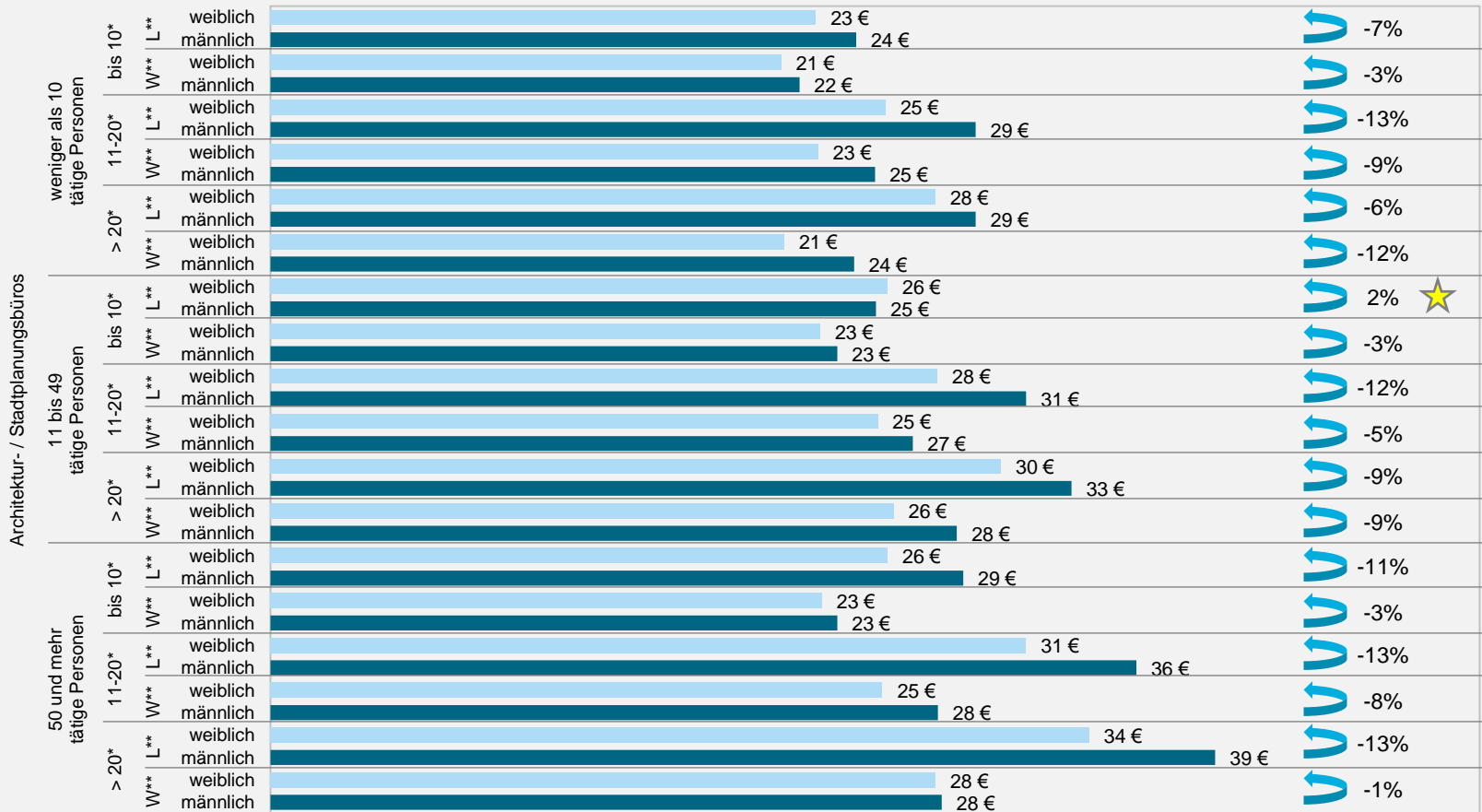


\* GF: Geschäftsführung, leit. T.: leitende Tätigkeit, weis. T.: weisungsgebundene Tätigkeit

## GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN BEI

- GLEICHER ART DES ARBEITGEBERS,
- GLEICHER BÜROGRÖÖÖE,
- GLEICHER DAUER DER BERUFSERFAHRUNG UND
- GLEICHER POSITION IM BÜRO

Bei Kontrolle der Bürogröße, der Berufserfahrung und der Position im Unternehmen zeigen sich in Architektur- / Stadtplanungsbüros Gehaltsdifferenzen zwischen -2%(!) und 13%, wobei die Gehaltslücke bei den Angestellten in leitender Tätigkeit meist höher ausfällt als bei den weisungsgebundenen Tätigen.



\* Dauer der Berufstätigkeit / \*\* L = leitende Tätigkeit, W = weisungsgebundene Tätigkeit

## REGRESSIONSANALYSE

# REGRESSIONSANALYSE – EINFLUSSVARIABLEN AUF DAS GEHALT ANGESTELLTER KAMMERMITGLIEDER

Mit Hilfe einer Regressionsanalyse wurde untersucht, welche Einflussvariablen den stärksten Effekt auf die Stundenlöhne angestellter Kammermitglieder\* haben. Als mögliche Einflussgrößen wurden folgende Variablen in die Analyse aufgenommen:

Art des Arbeitgebers, Größe des Arbeitgebers, Position im Büro / Unternehmen, Dauer der Berufserfahrung (mit Berücksichtigung vorübergehender Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit) und Geschlecht.

Insgesamt erklärt das Modell 25% der Gesamtvarianz (Bestimmtheitsmaß  $R^2 = 0,245$ ), d.h. 25% der Unterschiede in den Stundenlöhnen der angestellten Kammermitglieder (nicht der Unterschiede in den Stundenlöhnen von Männern und Frauen) können durch die oben genannten Variablen erklärt werden. Das ist laut der Interpretation von  $R^2$  nach Cohen (1988) eine mittlere Varianzaufklärung.

\* betrachtet wurden die in der Privatwirtschaft angestellt tätigen Kammermitglieder (ohne AiP / SiP)

# REGRESSIONSANALYSE – EINFLUSSVARIABLEN AUF DAS GEHALT ANGESTELLTER KAMMERMITGLIEDER

Der standardisierte Beta-Koeffizient\* zeigt an, wie stark eine Variable zur Erklärung der Gesamtvarianz beiträgt.

Den stärksten Effekt auf die Höhe des Stundenlohns hat die Art des Arbeitgebers (standardisierter Beta-Koeffizient: 0,24\*). Zweitstärkste Einflussgröße ist die Position im Unternehmen (0,23\*).

Es folgen die Dauer der Berufserfahrung (0,16\*) und die Größe des Büros / Unternehmens (0,14\*).

Das Geschlecht hat mit einem standardisierten Beta-Koeffizienten von 0,08 im Vergleich einen schwachen Effekt.

Variablen	Ausprägungen	* stand. Beta-Koeffizienten	** Regressionskoeffizient B	Sig.
Art des Arbeitgebers	1 = Architektur- / Stadtplanungsbüro 2 = öffentlicher Dienst 3 = gewerbliche Wirtschaft	,243	5,038	,000
Position im Unternehmen	1 = weisungsgebundene Tätigkeit 2 = leitende Tätigkeit 3 = Geschäftsführung	,229	7,110	,000
Dauer der Berufserfahrung	fortlaufend	,155	0,302	,000
Größe des Büros / Unternehmens	1 = < 10 Beschäftigte 2 = 10 bis 49 Beschäftigte 3 = 50+ Beschäftigte	,140	3,151	,000
Geschlecht	1 = weiblich 2 = männlich	,081	2,791	,000

# REGRESSIONSANALYSE – EINFLUSSVARIABLEN AUF DAS GEHALT ANGESTELLTER KAMMERMITGLIEDER

Der Regressionskoeffizient  $B^{**}$  gibt an, um wie viele Einheiten der Wert der betrachteten Variable (hier: Stundenlohn) ansteigt oder sinkt, wenn der Wert der Prädiktorvariablen um eine Einheit steigt.

Der Regressionskoeffizient  $B$  für die Variable Dauer der Berufserfahrung beträgt 0,30. Das bedeutet, dass jedes zusätzliche Jahr an Berufserfahrungen zu einem Gehaltszuwachs von 0,30 € führt.

Bezogen auf die Variable Geschlecht liegt  $B$  bei 2,79. Das bedeutet, dass Männer 2,79 € mehr pro Stunde erhalten als Frauen.

Variablen	Ausprägungen	* stand. Beta-Koeffizienten	** Regressionskoeffizient B	Sig.
Art des Arbeitgebers	1 = Architektur- / Stadtplanungsbüro 2 = öffentlicher Dienst 3 = gewerbliche Wirtschaft	,243	5,038	,000
Position im Unternehmen	1 = weisungsgebundene Tätigkeit 2 = leitende Tätigkeit 3 = Geschäftsführung	,229	7,110	,000
Dauer der Berufserfahrung	fortlaufend	,155	0,302	,000
Größe des Büros / Unternehmens	1 = < 10 Beschäftigte 2 = 10 bis 49 Beschäftigte 3 = 50+ Beschäftigte	,140	3,151	,000
Geschlecht	1 = weiblich 2 = männlich	,081	2,791	,000