

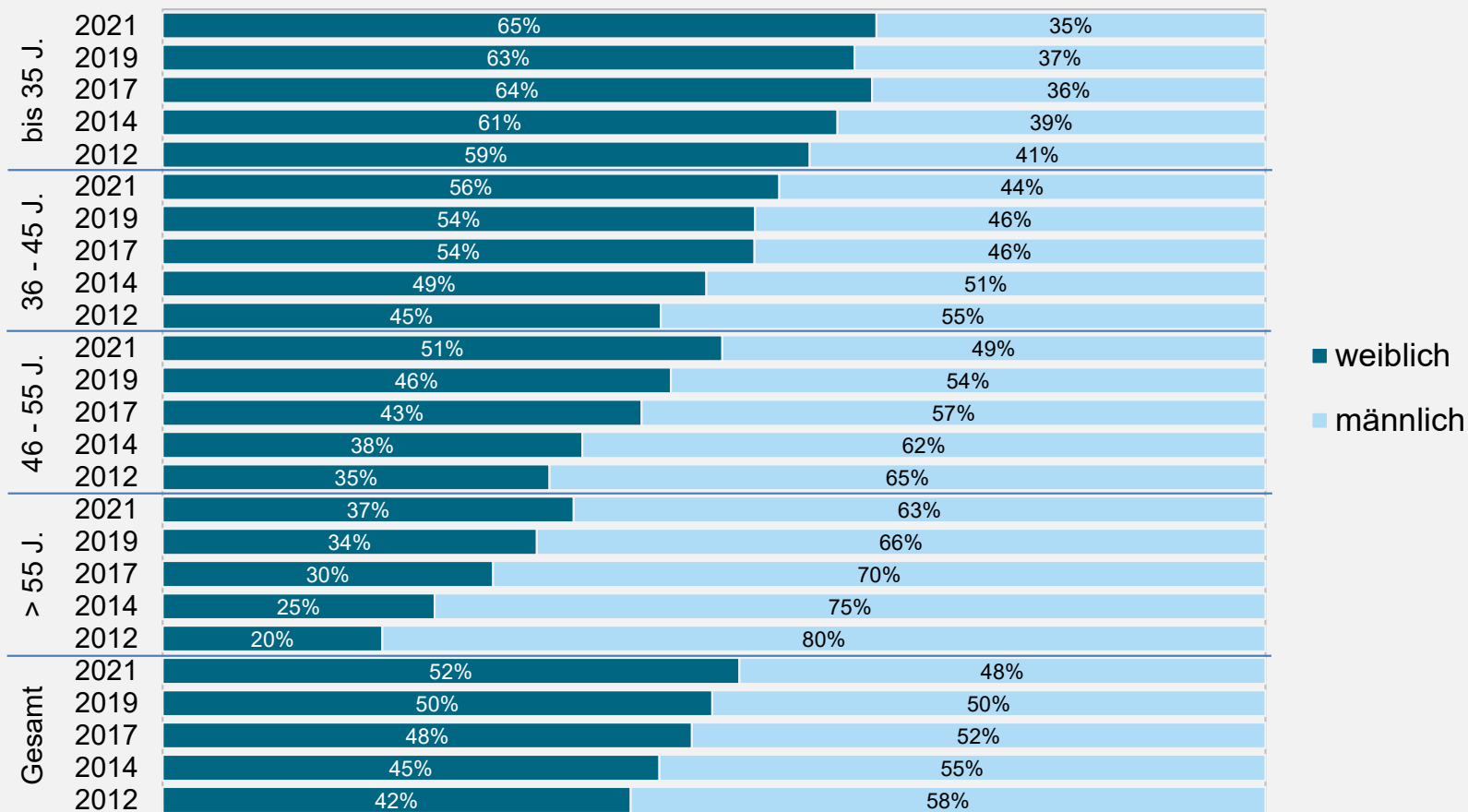
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEHALTSUNTERSCHIEDE BEI ANGESTELLTEN KAMMERMITGLIEDERN

Eine Sonderauswertung der Daten der bundesweiten
Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder
im Jahr 2022 in Verbindung mit Daten der bundesweiten
berufspolitischen Befragung der Architektenkammern der
Länder im Jahr 2019

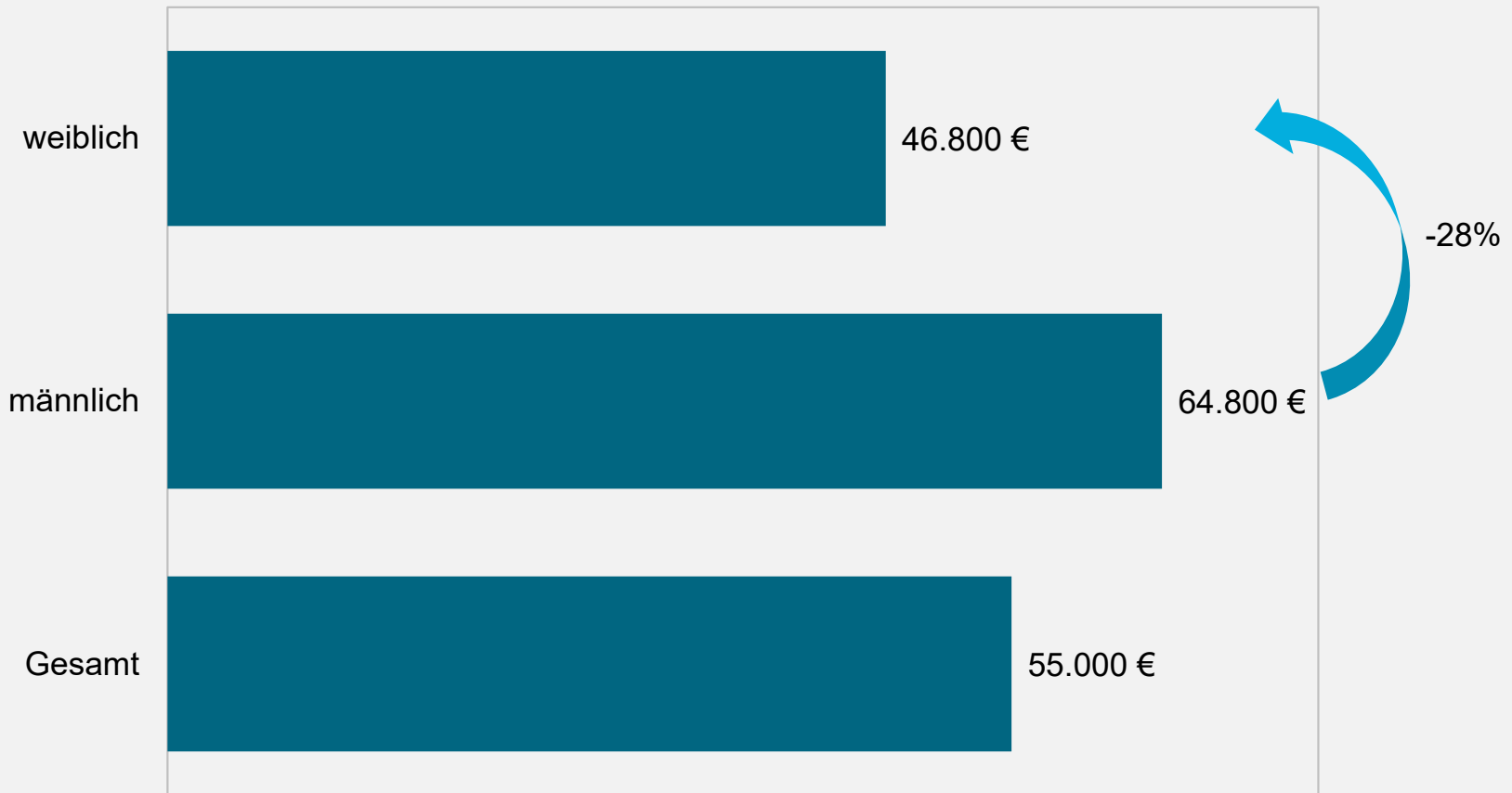


GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZUSAMMENSETZUNG NACH ALTER

NUR ANGESTELLTE KAMMERMITGLIEDER / ZEITVERLAUF



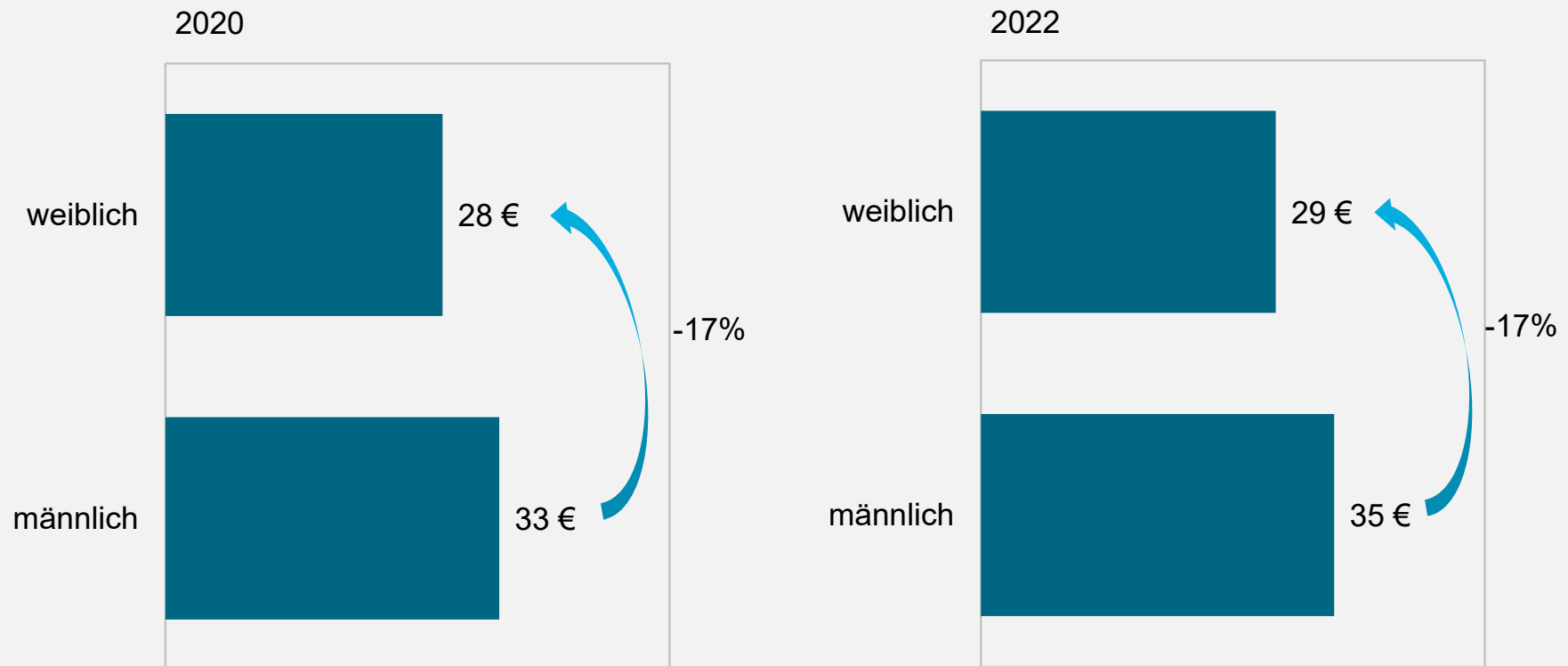
Bei Betrachtung aller Befragten liegt das mittlere Gehalt weiblicher Angestellter 28% unter dem mittleren Gehalt männlicher Angestellter.



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

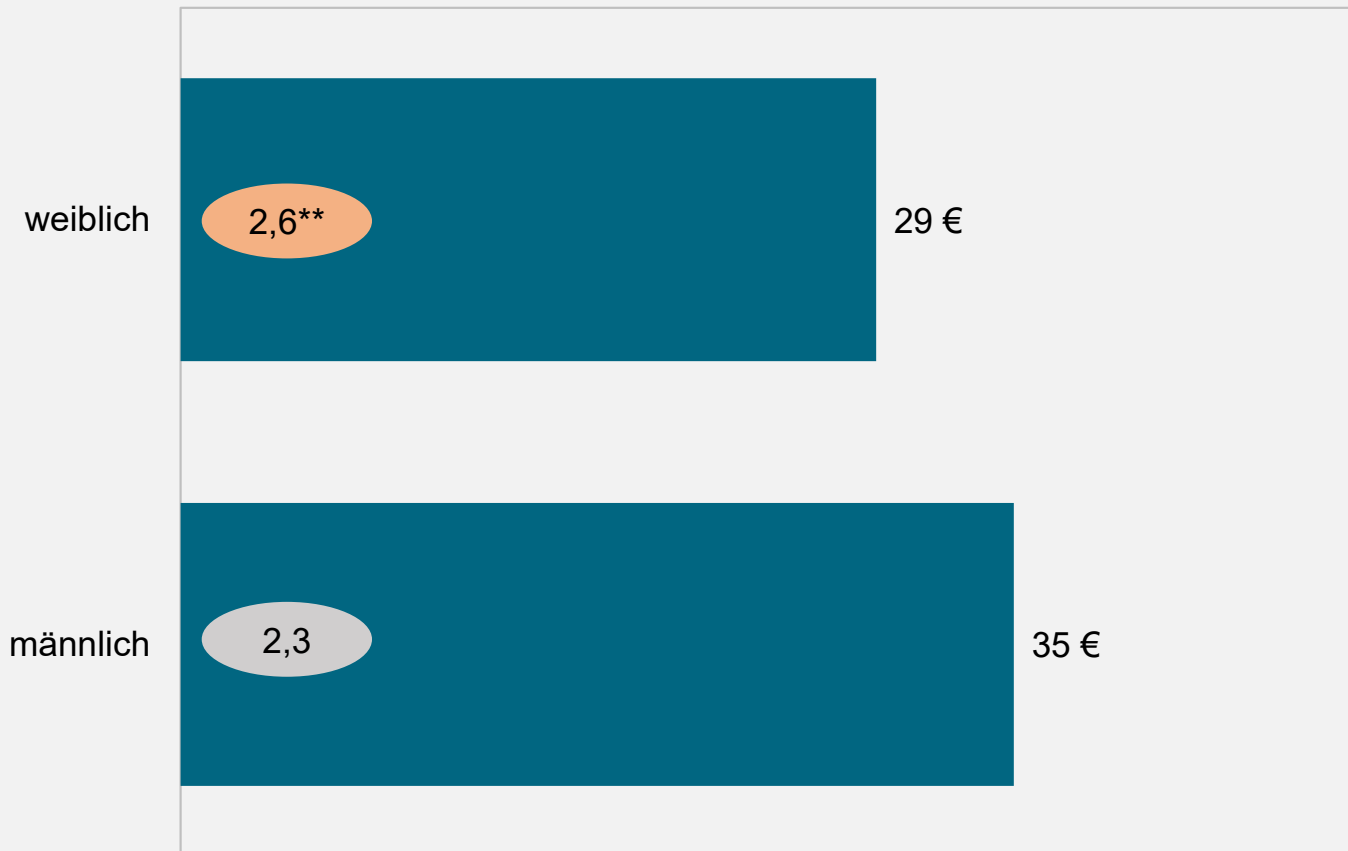
Um auf einen unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Tätigkeit zurückzuführende Gehaltsunterschiede auszuschließen, werden im Folgenden nicht Jahresgehälter, sondern Stundenlöhne verglichen.

Beim Vergleich der mittleren* Stundenlöhne weiblicher und männlicher Angestellter (Vollzeit- und Teilzeittätige) zeigt sich (wie im Vorjahr) eine Gehaltslücke von 17% bei insgesamt gestiegenen Löhnen.



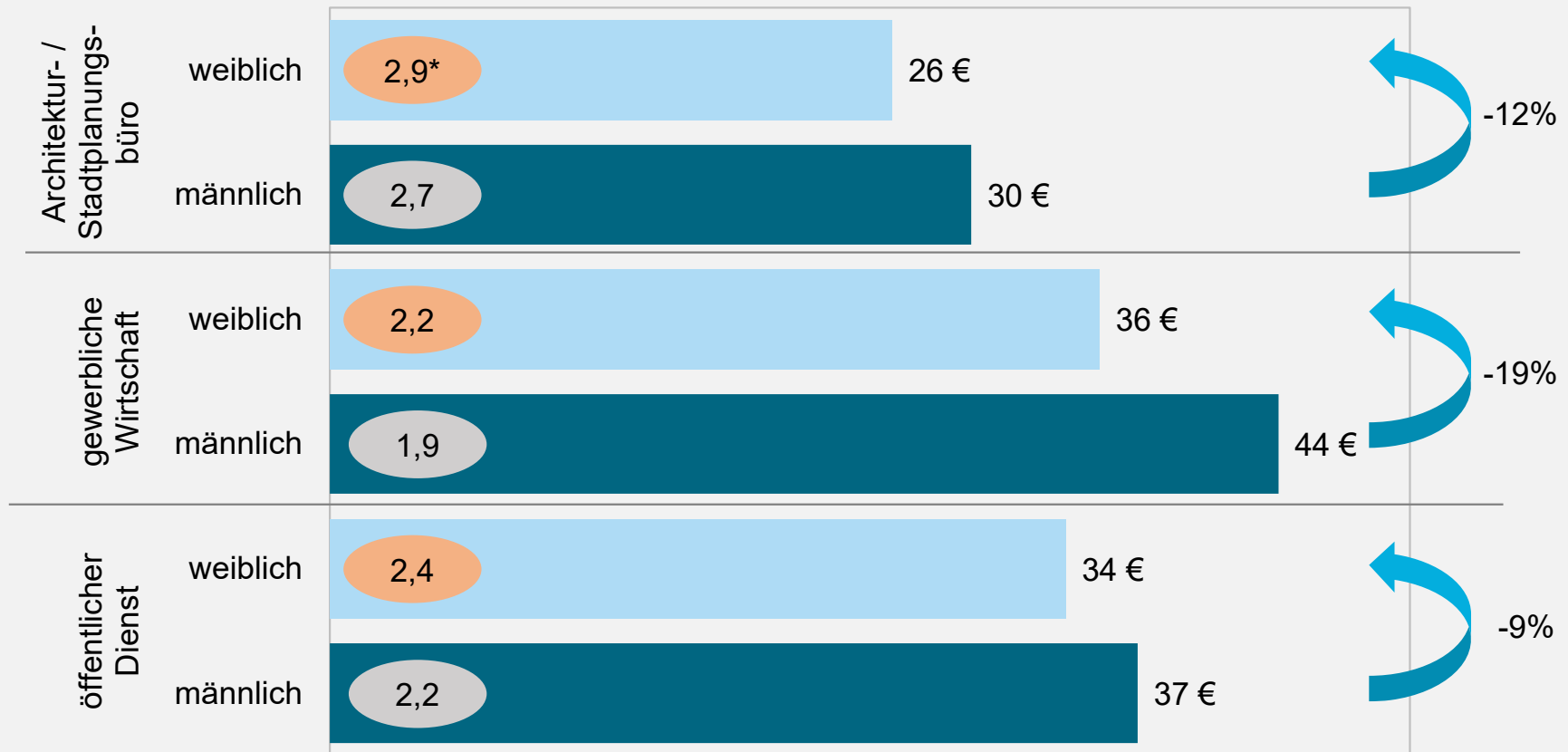
* ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Bei Betrachtung der Gehaltszufriedenheit angestellter Kammermitglieder zeigt sich, dass Frauen signifikant weniger zufrieden mit ihrem Gehalt sind als ihre männlichen Kollegen.



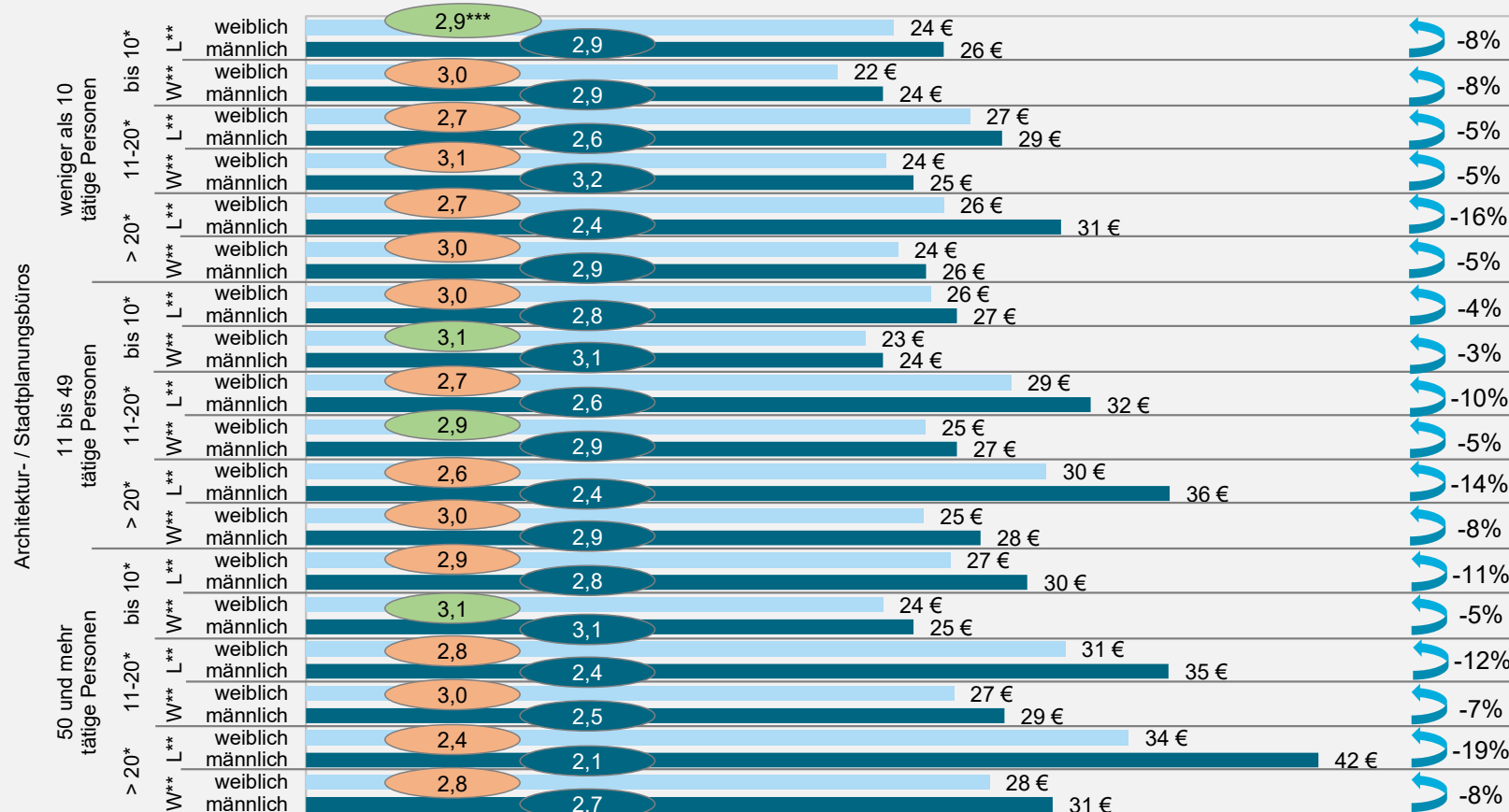
* ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median
** durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Gehalt auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden)

Bei getrennter Betrachtung der verschiedenen Arbeitgeber sinkt das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bezogen auf Architektur- / Stadtplanungsbüros (-12%) und den öffentlichen Dienst (-9%). Bezogen auf die gewerbliche Wirtschaft steigt es demgegenüber (-19%).



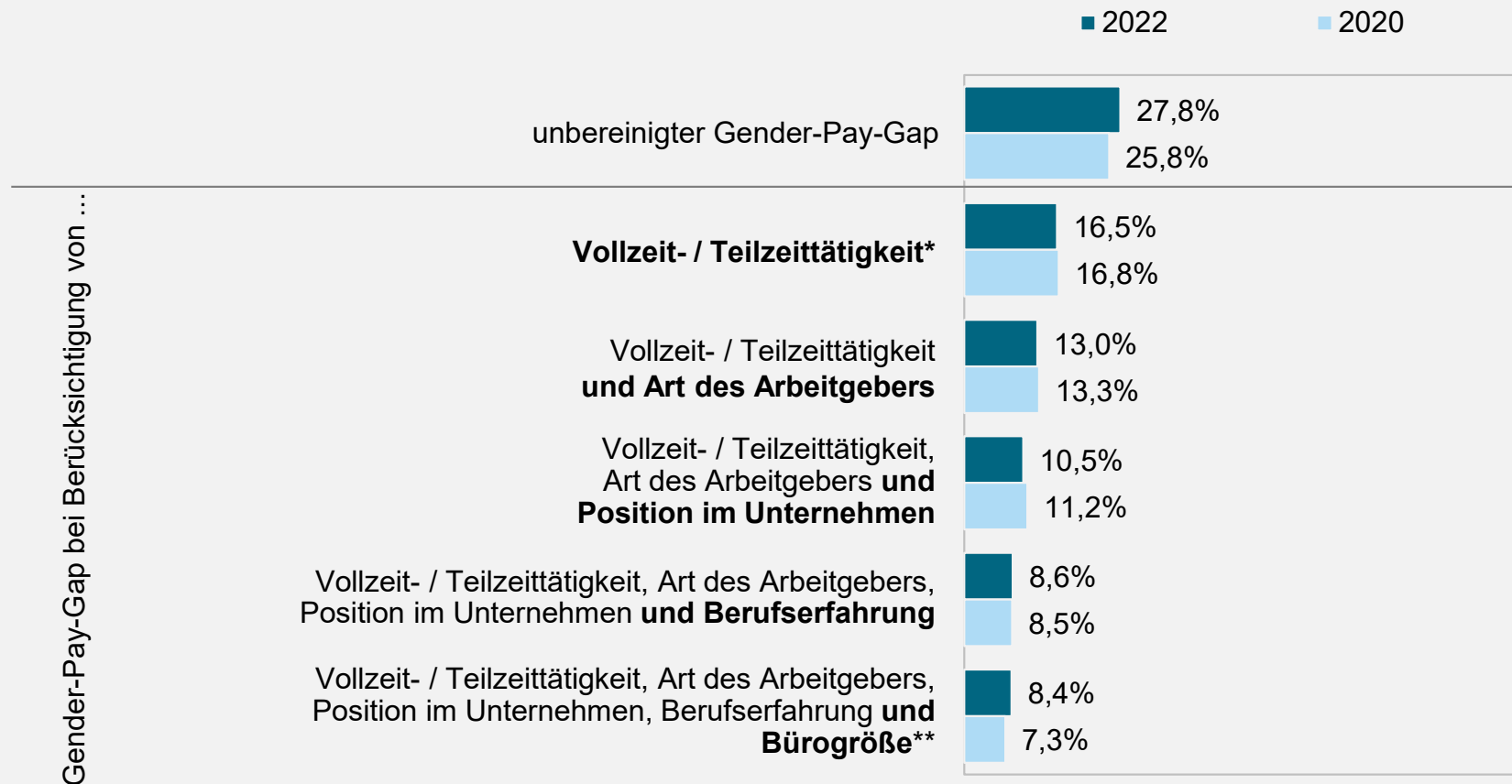
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median
 * durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Gehalt auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden)

Bei Kontrolle von Bürogröße, Berufserfahrung und Position im Unternehmen zeigen sich in Architektur- / Stadtplanungsbüros Gehaltsdifferenzen zwischen 3% und 19%, wobei die Gehaltslücke bei Angestellten in leitender Tätigkeit meist höher ausfällt als bei weisungsgebundenen Tätigen.



* Dauer der Berufstätigkeit / ** L = leitende Tätigkeit, W = weisungsgebundene Tätigkeit
 *** durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Gehalt auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der unbereinigte Gender-Pay-Gap, also die bestehende Gehaltslücke von 28% bei einem undifferenzierten Vergleich der Jahresgehälter angestellter Architektinnen und Architekten, bei Berücksichtigung aller gemessenen Einflussfaktoren auf Werte zwischen 3% und 19% und im Mittel auf 8,4% schrumpft (sog. bereinigter Gender-Pay-Gap).



* Die Berücksichtigung von Vollzeit- / Teilzeittätigkeit erfolgt in beiden Jahren durch die Verwendung des Stundenlohns
 ** nur Angestellte in Architektur- und Planungsbüros

ZWISCHENFAZIT

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap von 28% zwischen Architektinnen und Architekten verringert sich durch die Bereinigung um lohnrelevante Merkmale auf eine Gehaltslücke von 8,4% (bereinigter Gender-Pay-Gap). Seit 2020 hat sich dieser um 1,1 Prozentpunkte erhöht.

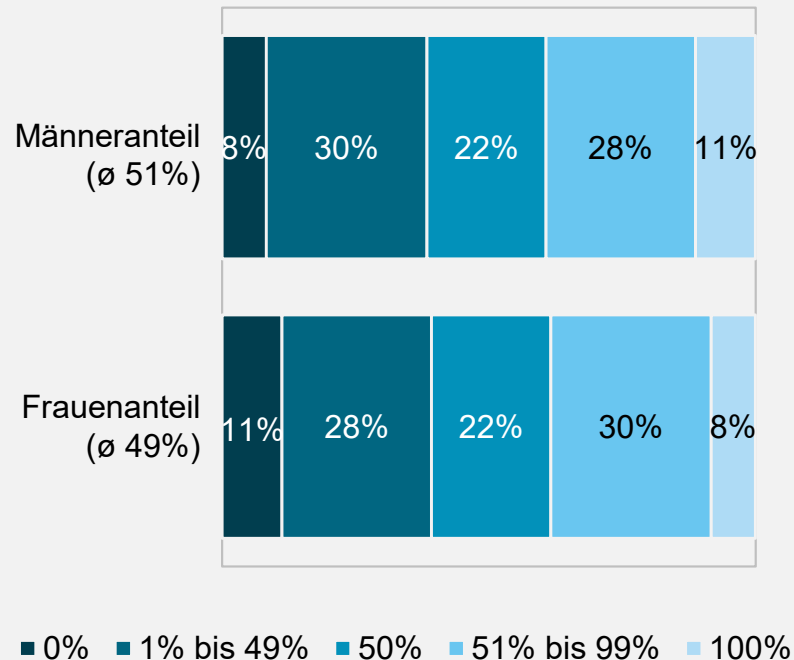
Dieser Wert zeigt, dass auch bei Berücksichtigung aller gemessenen lohnbestimmenden Faktoren immer noch ein Gehaltsgefälle zu finden ist.

Mindestens ebenso interessant ist das Ergebnis, dass angestellte Architektinnen überdurchschnittlich häufig immer dort anzutreffen sind, wo die im Vergleich geringeren Stundenlöhne gezahlt werden: in Architektur- und Planungsbüros, in kleineren Büros / Unternehmen und in weisungsgebundenen Positionen.

Dem letzten Punkt ging die letztjährige Architektenbefragung nach: Aus welchem Grund sind Frauen in führenden Positionen unterrepräsentiert? Werden diese Stellen seltener an Bewerberinnen vergeben? Oder streben Frauen diese Positionen seltener an?

Die Geschlechterverteilung in Architektur- und Planungsbüros ist mit Blick auf die Stellen mit unmittelbarem Projektbezug ausgeglichen (49% Frauen, 51% Männer).

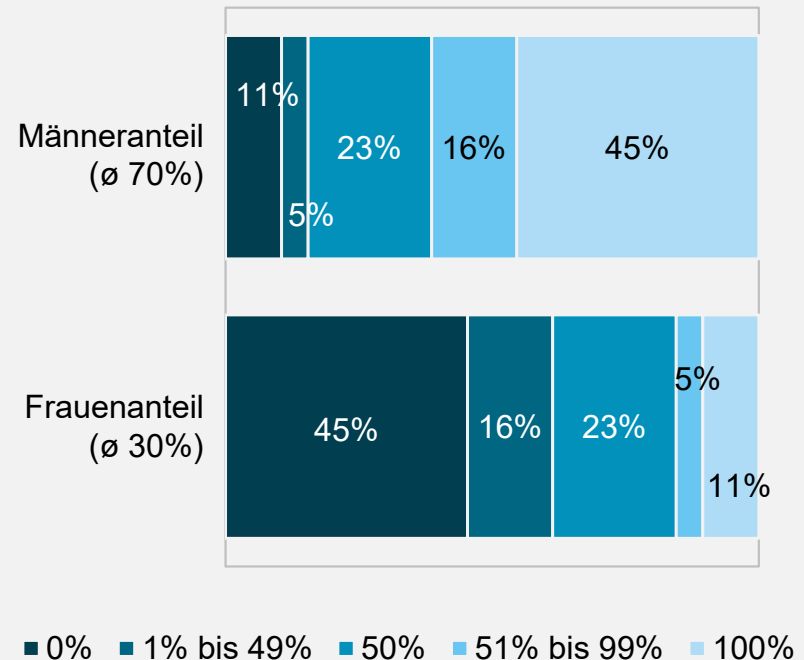
Anteil an allen Beschäftigten mit unmittelbarem Projektbezug



Bezogen auf Positionen mit Führungsverantwortung zeigt sich ein anderes Bild: 70% dieser Positionen sind mit Männern, 30% mit Frauen besetzt.

Dieses Ergebnis gilt unabhängig von der Größe des Büros.

Anteil an allen Beschäftigten mit Führungsverantwortung

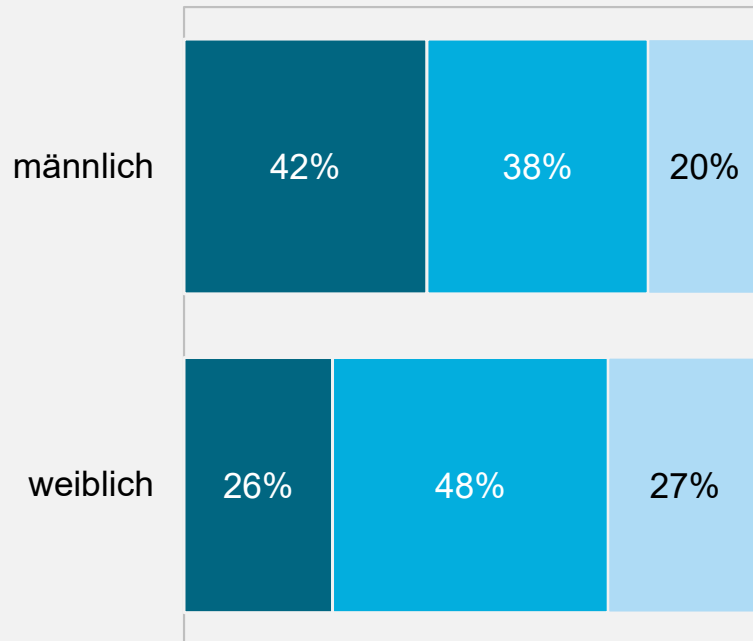


Basis: alle selbstständig Tätigen, die Personal beschäftigen

Männer sind häufiger als Frauen in Büros / Unternehmen tätig, in denen es überhaupt Führungspositionen gibt. Eine Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind ist somit, dass sie seltener Zugang zu Führungspositionen haben.

Bewerbung um Führungsposition

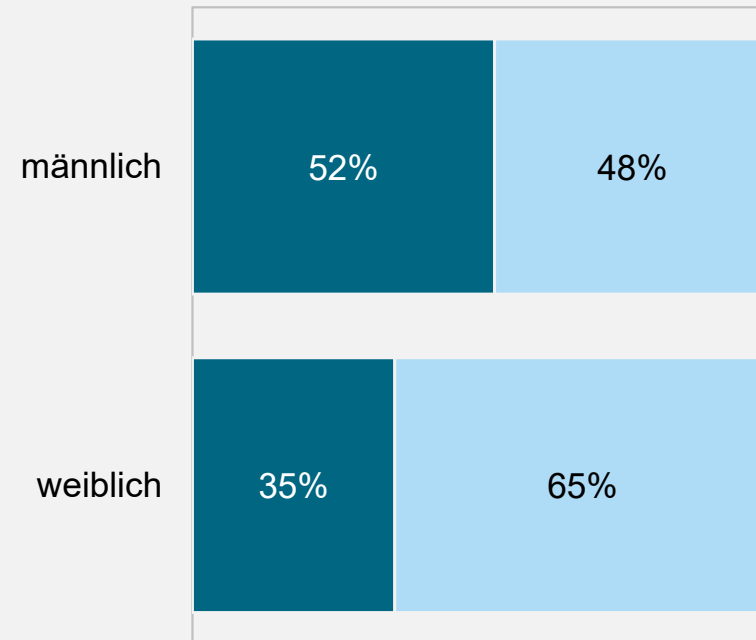
■ ja ■ nein ■ bei mir gibt es keine Führungspositionen



Zum anderen bewerben sich Männer, sofern es Führungspositionen gibt, häufiger auf diese Stellen als Frauen.

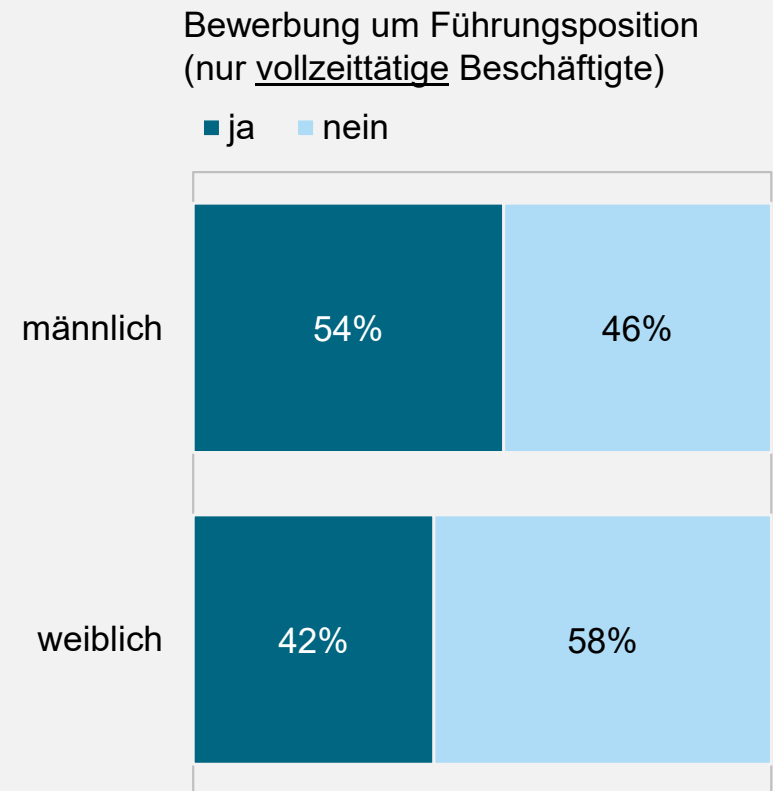
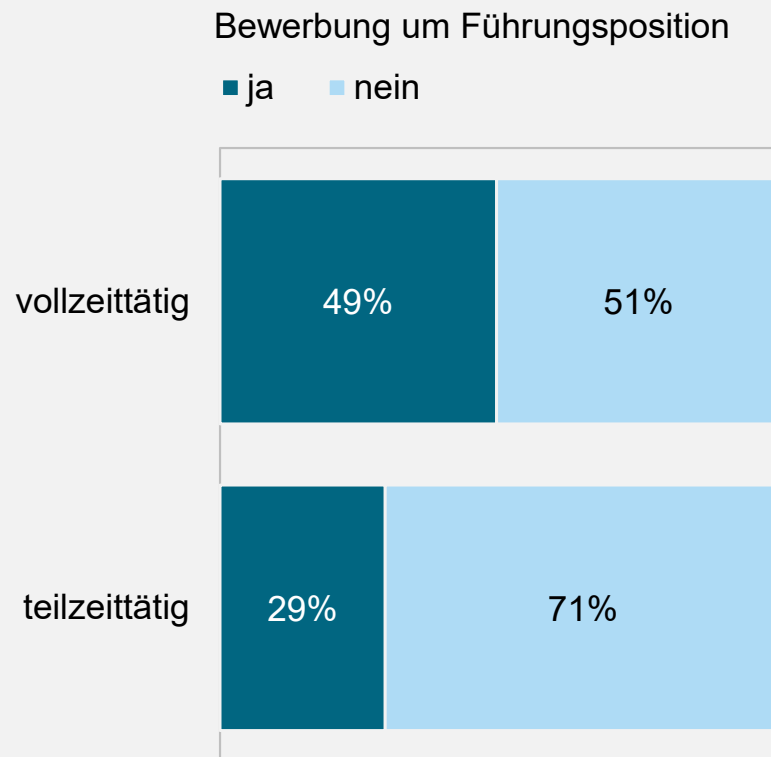
Bewerbung um Führungsposition
(nur Befragte, bei denen es Führungspositionen gibt)

■ ja ■ nein



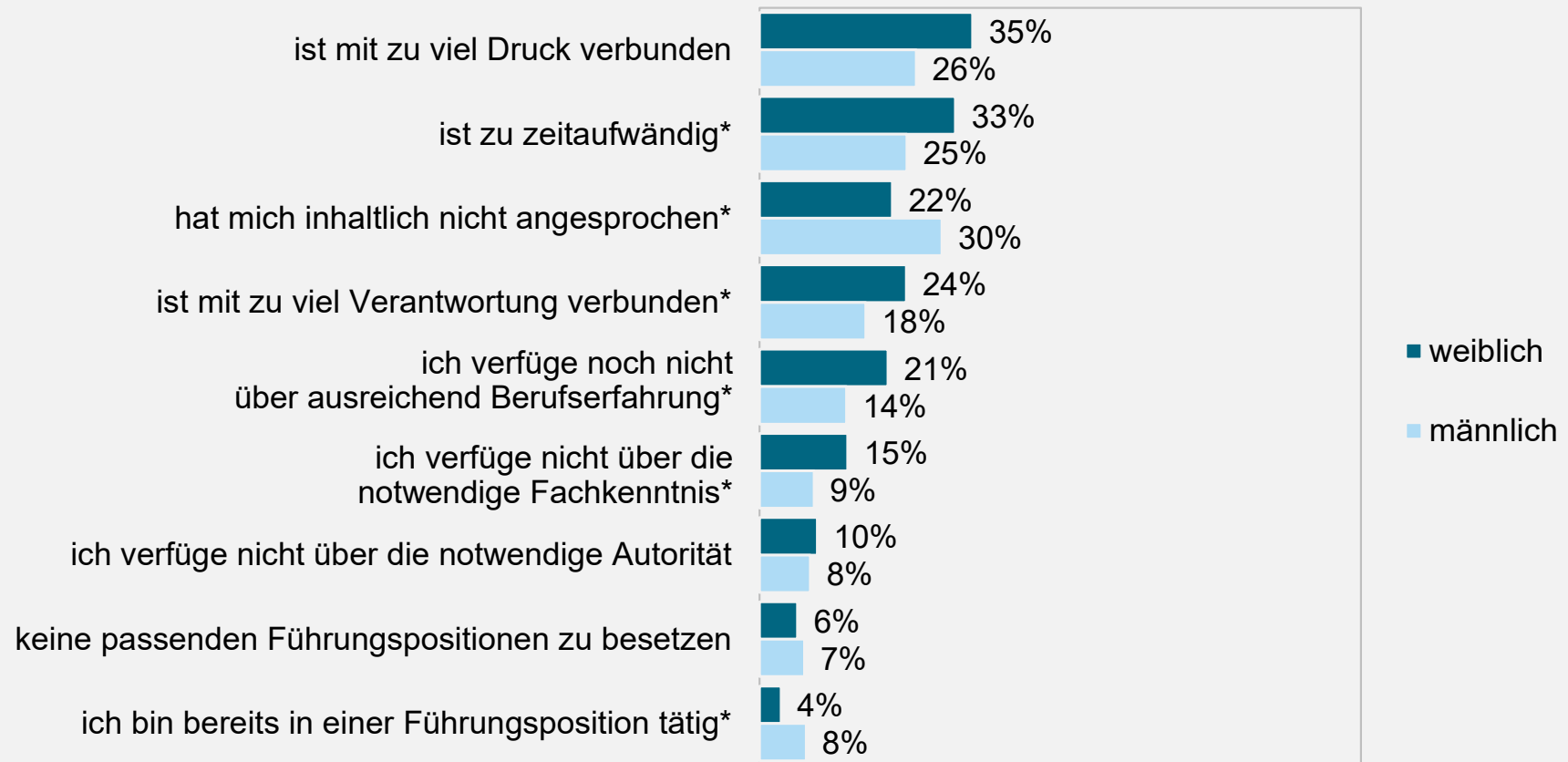
Vollzeittätige bewerben sich häufiger auf Führungspositionen als Teilzeittätige. Da Frauen deutlich häufiger teilzeittätig sind als Männer (47% vs. 10%), ist dies eine weitere Erklärung dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Doch auch bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeittätigen bewerben die Männer sich deutlich häufiger um Führungspositionen als die Frauen



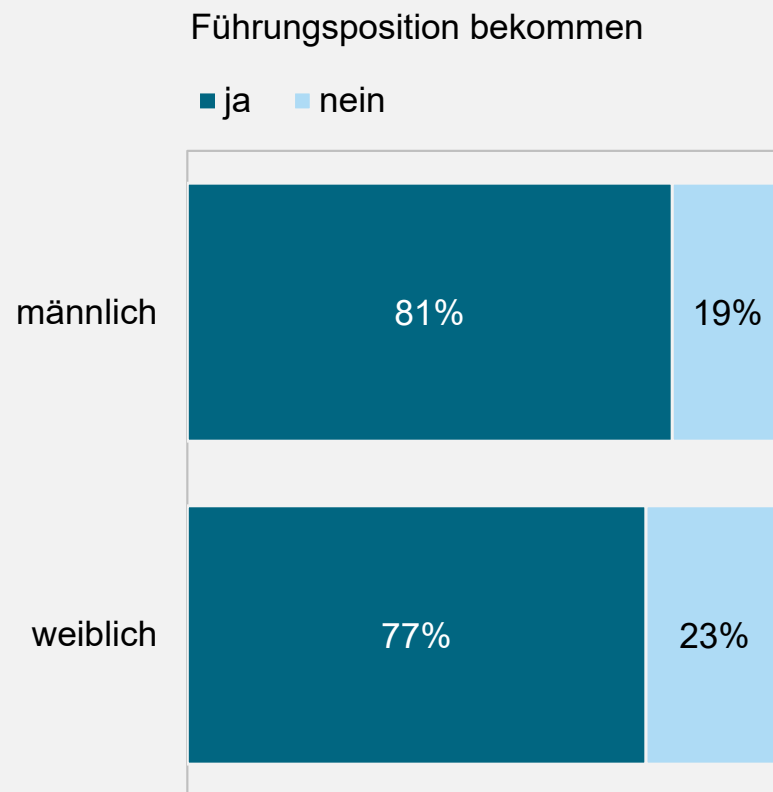
Frauen geben häufiger als Männer an, eine Führungsposition sei zu zeitaufwändig bzw. mit zu viel Verantwortung verbunden. Sie sind zudem häufiger der Ansicht, es mangle ihnen an Berufserfahrung bzw. Fachkompetenz.

Männer begründen den Verzicht auf eine Bewerbung demgegenüber häufiger damit, dass sie eine Führungsposition inhaltlich nicht interessieren.

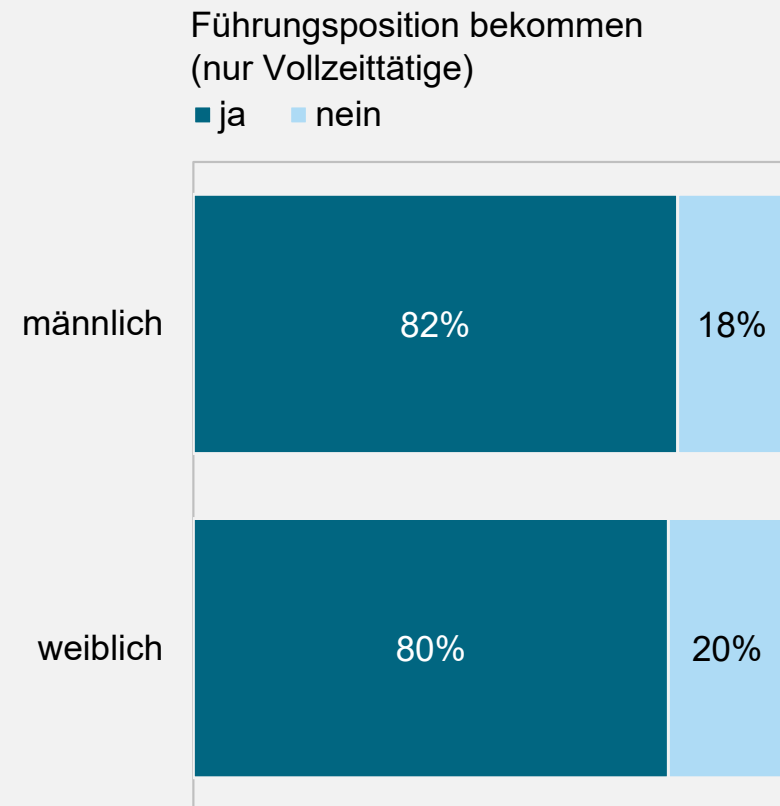


Basis: nur abhängig Beschäftigte, die sich nicht um eine Führungsposition beworben haben /
 * signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$) / nur Gründe, die von mindestens 5% der Befragten genannt wurden

Männer bewerben sich häufiger erfolgreich um Führungspositionen als Frauen. Das ist darauf zurückzuführen, dass Bewerberinnen häufiger teilzeittätig sind als Bewerber und Bewerbungen Teilzeittätiger auf Führungspositionen häufiger erfolglos verlaufen als Bewerbungen Vollzeittätiger.



Bei ausschließlicher Betrachtung vollzeittätiger Bewerber:innen unterscheiden sich die Erfolgsquoten männlicher und weiblicher Bewerber nicht länger signifikant voneinander.



ZUSAMMENHANG ZWISCHEN STUNDENLOHN UND GEHALTSZUFRIEDENHEIT

In Teilgruppen der angestellten Architektenschaft mit überdurchschnittlich hohen Stundensätzen herrscht in der Regel auch eine überdurchschnittlich hohe Gehaltszufriedenheit.

Teilgruppen, die mit vergleichsweise niedrigen Stundensätzen entlohnt werden, sind entsprechend unzufriedener mit ihrem Gehalt.

Eine Gegenüberstellung der beiden Werte zeigt, dass die subjektiv empfundene Zufriedenheit mit dem Gehalt offenbar aus einer durchaus realistischen Einschätzung der Gehälter von Kolleginnen und Kollegen und der eigenen Einordnung in diesen Kontext entsteht.

DIE HÖCHSTEN STUNDENSÄTZE

Stundenlohn	Geschlecht	Position	Berufserfahrung	Anstellung	Bürogröße	Zufriedenheit
66€	W	GF	nicht differenziert	gew. W.	nicht differenziert	1,6
63€	nicht differenziert	GF	nicht differenziert	gew. W.	nicht differenziert	1,6
63€	M	GF	nicht differenziert	gew. W.	nicht differenziert	1,6
63€	M	GF	11-20 J.	gew. W.	nicht differenziert	1,5
63€	M	GF	>20 J.	gew. W.	nicht differenziert	1,6
63€	M	GF	nicht differenziert	APB	50+ Pers.	1,6

DIE NIEDRIGSTEN STUNDENSÄTZE

Stundenlohn	Geschlecht	Position	Berufserfahrung	Anstellung	Bürogröße	Zufriedenheit
22€	W	wT	bis 10 J.	APB	< 10 Pers.	3,0
23€	W	wT	bis 10 J.	APB.	nicht differenziert	3,0
23€	W	wT	bis 10 J.	APB	11-49 Pers.	3,1
23€	W	wT	nicht differenziert	APB	< 10 Pers.	3,0
24€	W	wT	nicht differenziert	APB	11-49 Pers.	3,0
24€	W	GF&IT	bis 10 J.	APB	< 10 Pers.	2,9
24€	M	wT	bis 10 J.	APB	< 10 Pers.	2,9
24€	W	wT	11-20 J.	APB	< 10 Pers.	3,1
24€	W	wT	>20 J.	APB	< 10 Pers.	3,0
24€	W	wT	nicht differenziert	APB	nicht differenziert	3,0
24€	M	wT	bis 10 J.	APB	nicht differenziert	3,1
24€	M	wT	bis 10 J.	APB	11-49 Pers.	3,1
24€	W	wT	bis 10 J.	APB	50+ Pers.	3,1