GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEHALTSUNTERSCHIEDE BEI ANGESTELLTEN KAMMERMITGLIEDERN

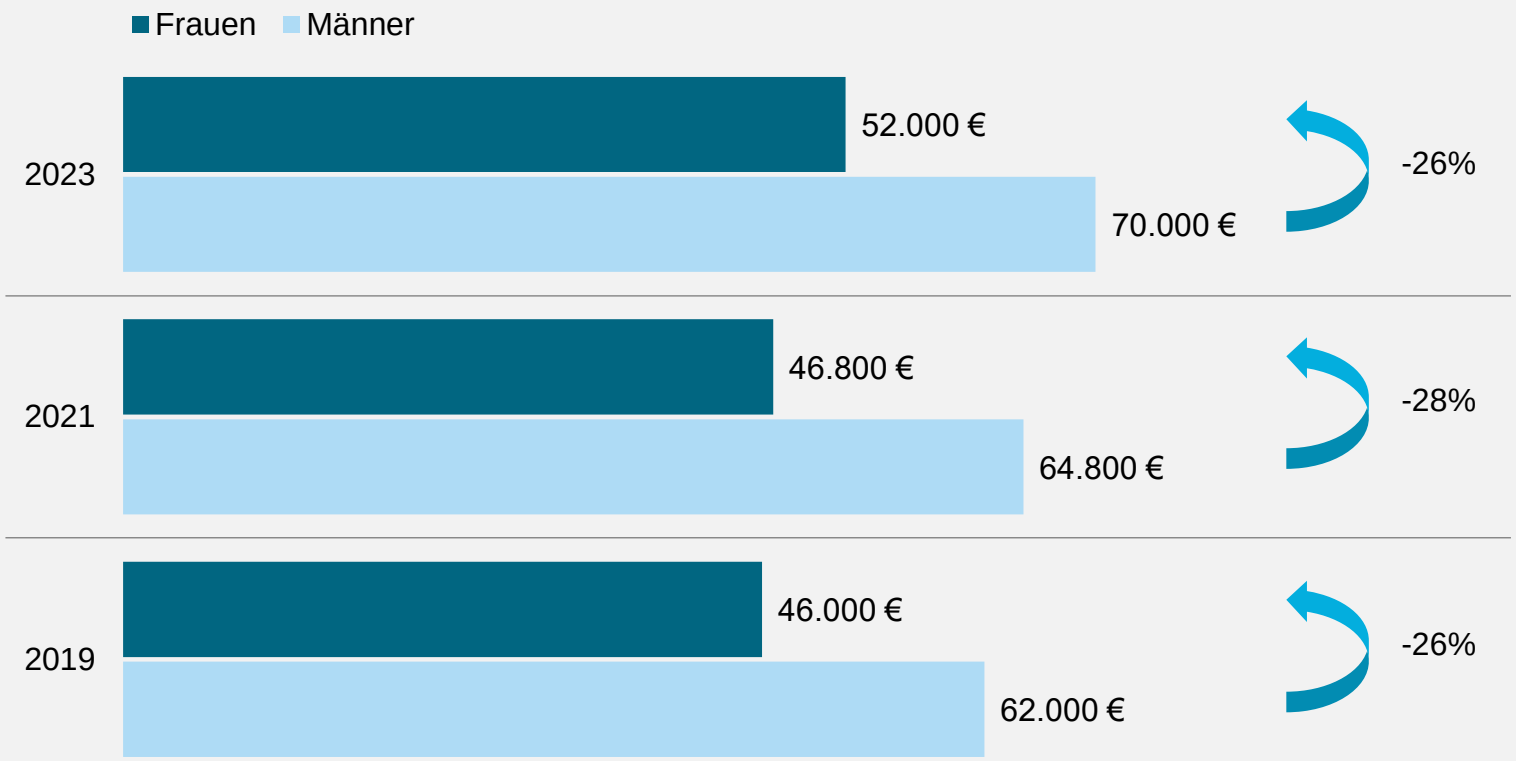
Eine Sonderauswertung der bundesweiten Strukturbefragung der Architektenkammern der Länder für das Referenzjahr 2023

Erstellungsdatum: 17.3.2025

BUNDES ARCHITEKTEN KAMMER

Reiß & Hommerich

Bei Betrachtung der Bruttojahresgehälter liegt das mittlere Gehalt weiblicher Angestellter im Jahr 2023 26% unter dem mittleren Gehalt männlicher Angestellter.



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

UNBEREINIGTE UND BEREINIGTE GEHALTSLÜCKE

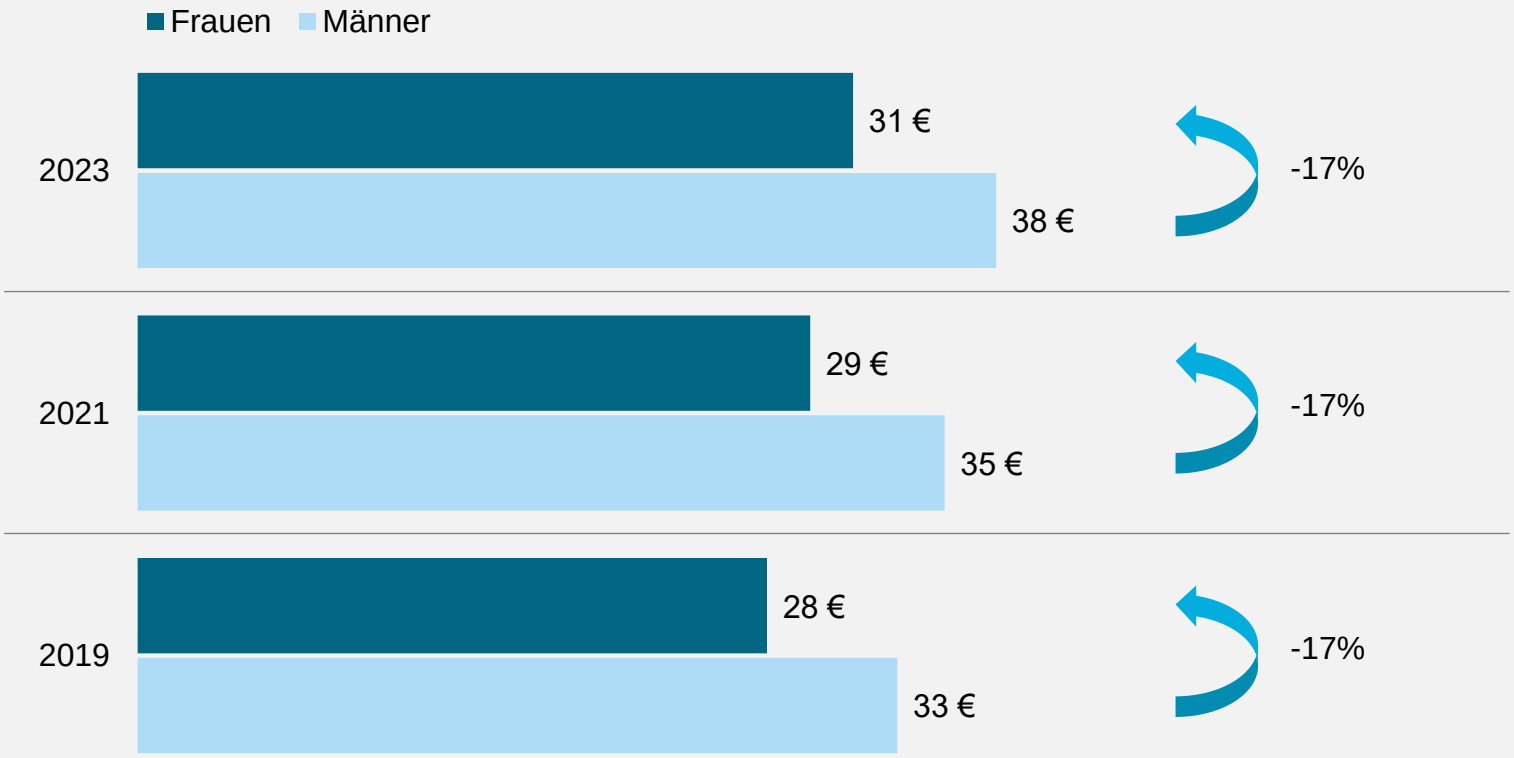
Die unbereinigte Gehaltslücke betrachtet den Unterschied der Gehälter von Frauen und Männern, ohne strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern wie z.B. den zeitlichen Umfang der Tätigkeit, die Art des Arbeitgebers, die Berufserfahrung oder die Position innerhalb des Büros / Unternehmens zu berücksichtigen.

Die bereinigte Gehaltslücke vergleicht demgegenüber die Gehälter von Frauen und Männern, die möglichst ähnlichen Tätigkeiten nachgehen.

Im Folgenden werden daher die uns zur Verfügung stehenden gehaltsrelevanten Merkmale Schritt für Schritt in die Analyse einbezogen, um im Ergebnis eine um möglichst viele gehaltsrelevante Merkmale bereinigte Gehaltslücke ausweisen zu können.

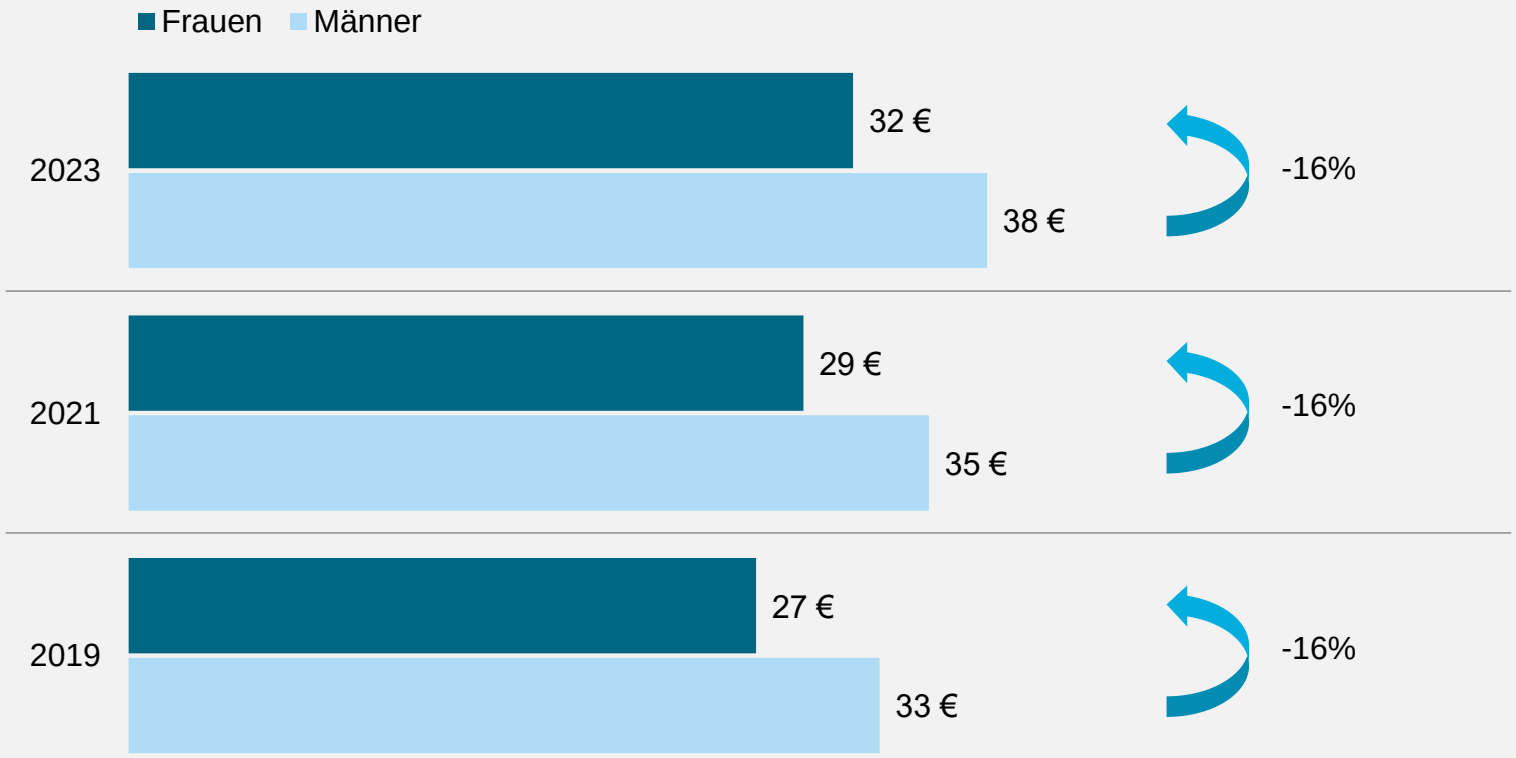
Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu beachten, dass nicht zu allen denkbaren gehaltsrelevanten Merkmalen Informationen vorliegen. So konnten z.B. Phasen vorübergehender Teilzeittätigkeit (z.B. aufgrund von Kinderbetreuung) in der Analyse nicht berücksichtigt werden, die den Aufstieg in verantwortungsvollere Positionen verlangsamen können.

Zunächst werden auf einen unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Tätigkeit zurückzuführende Gehaltsunterschiede ausgeschlossen. Da Frauen häufiger teilzeittätig sind als Männer, werden im Folgenden nicht Jahresgehälter, sondern Stundenlöhne verglichen. Bei dieser Betrachtungsweise beträgt die Gehaltslücke 17%.



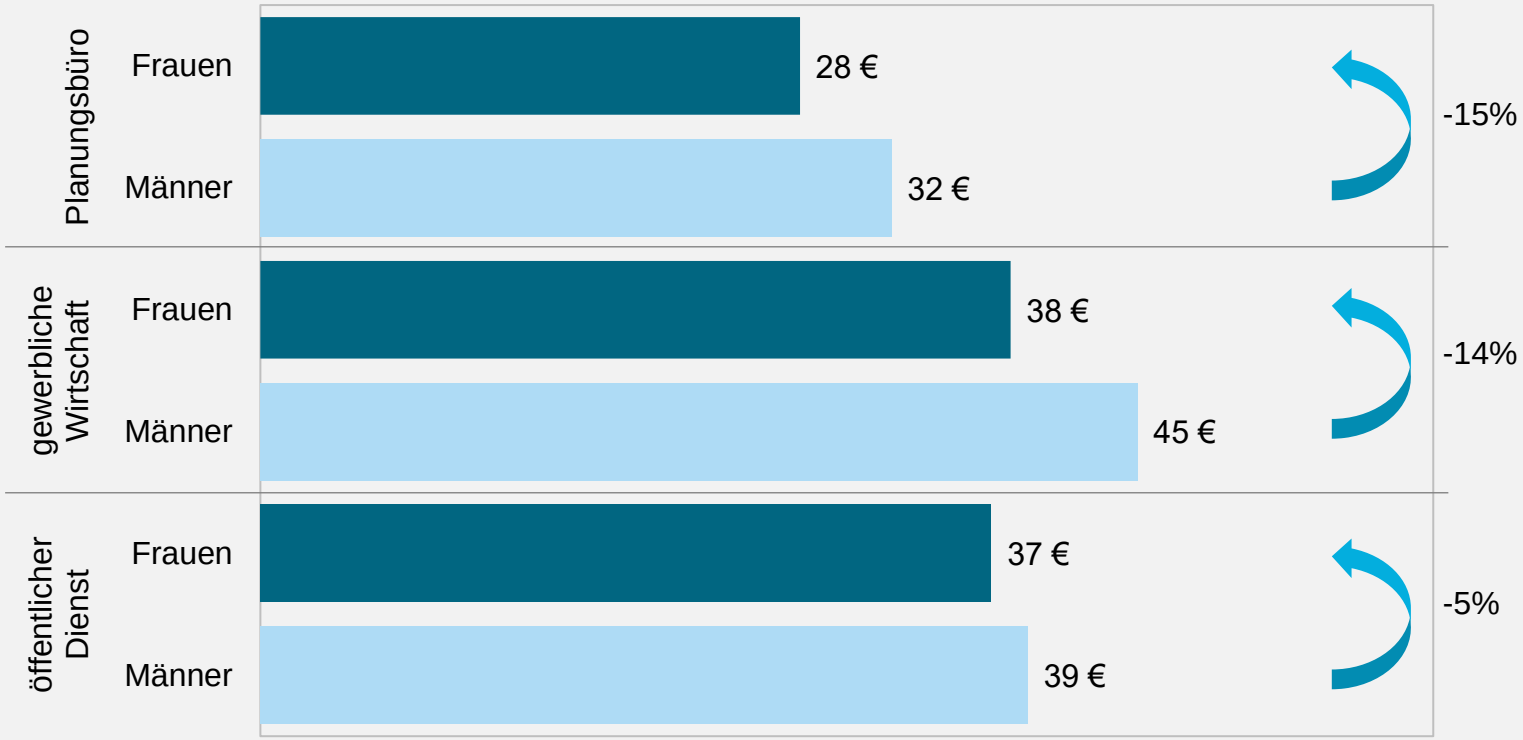
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Der Vergleich der Stundenlöhne Teilzeit- und Vollzeittätiger zeigt, dass die Stundenlöhne Teilzeittätiger signifikant geringer ausfallen als die Vollzeittätiger (2023: -9%). Wegen der häufigeren Teilzeittätigkeit von Frauen werden im Folgenden nur noch die Stundenlöhne Vollzeittätiger verglichen. Die Gehaltslücke liegt dann bei 16%.



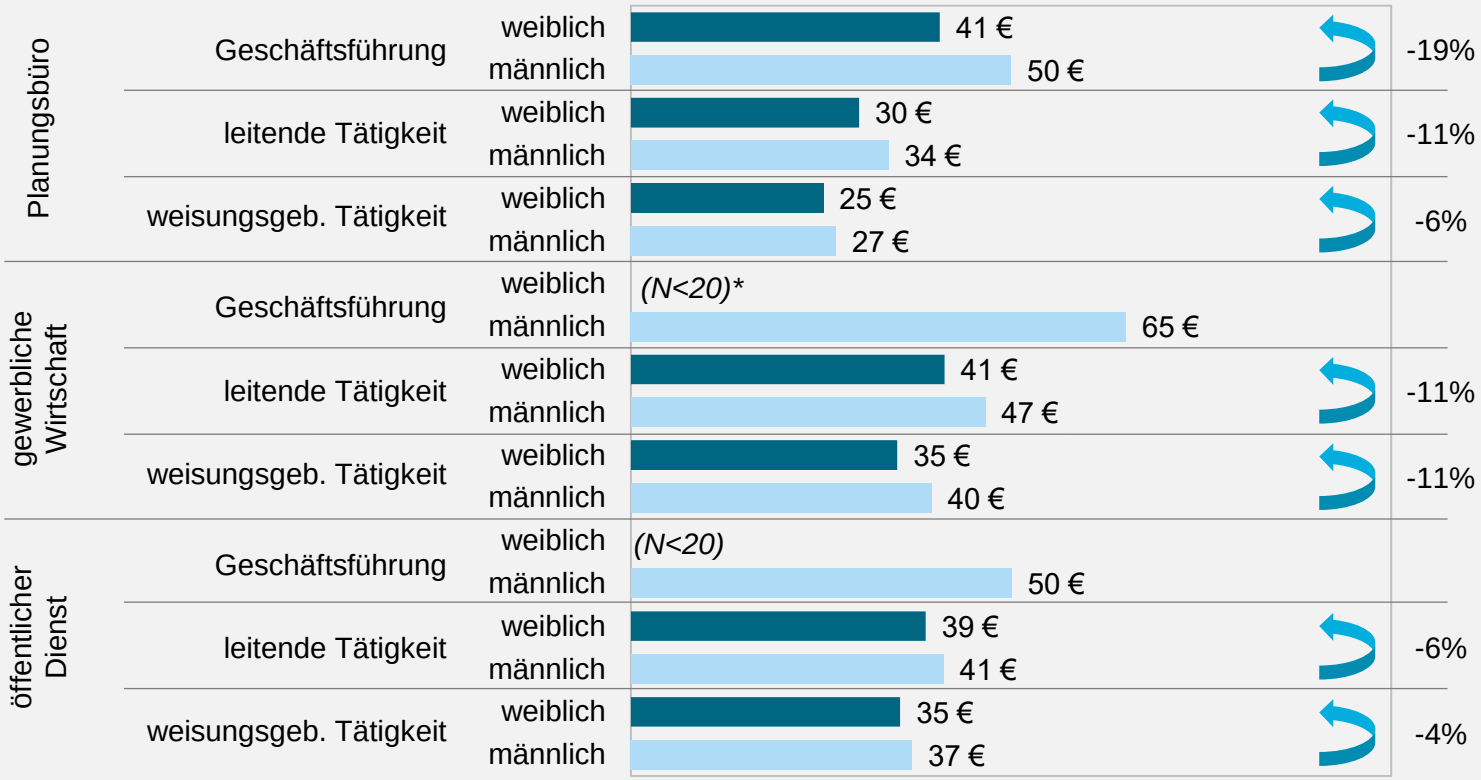
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Bei getrennter Betrachtung der verschiedenen Arbeitgeber sinkt das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bezogen auf Planungsbüros (-15%) und die gewerbliche Wirtschaft (-14%) leicht. Im öffentlichen Dienst, in dem die Gehälter tarifvertraglich geregelt sind, fällt sie deutlich geringer aus (-5%). Im Schnitt liegt die Gehaltslücke bei Kontrolle des Arbeitgebers bei 12,2%.



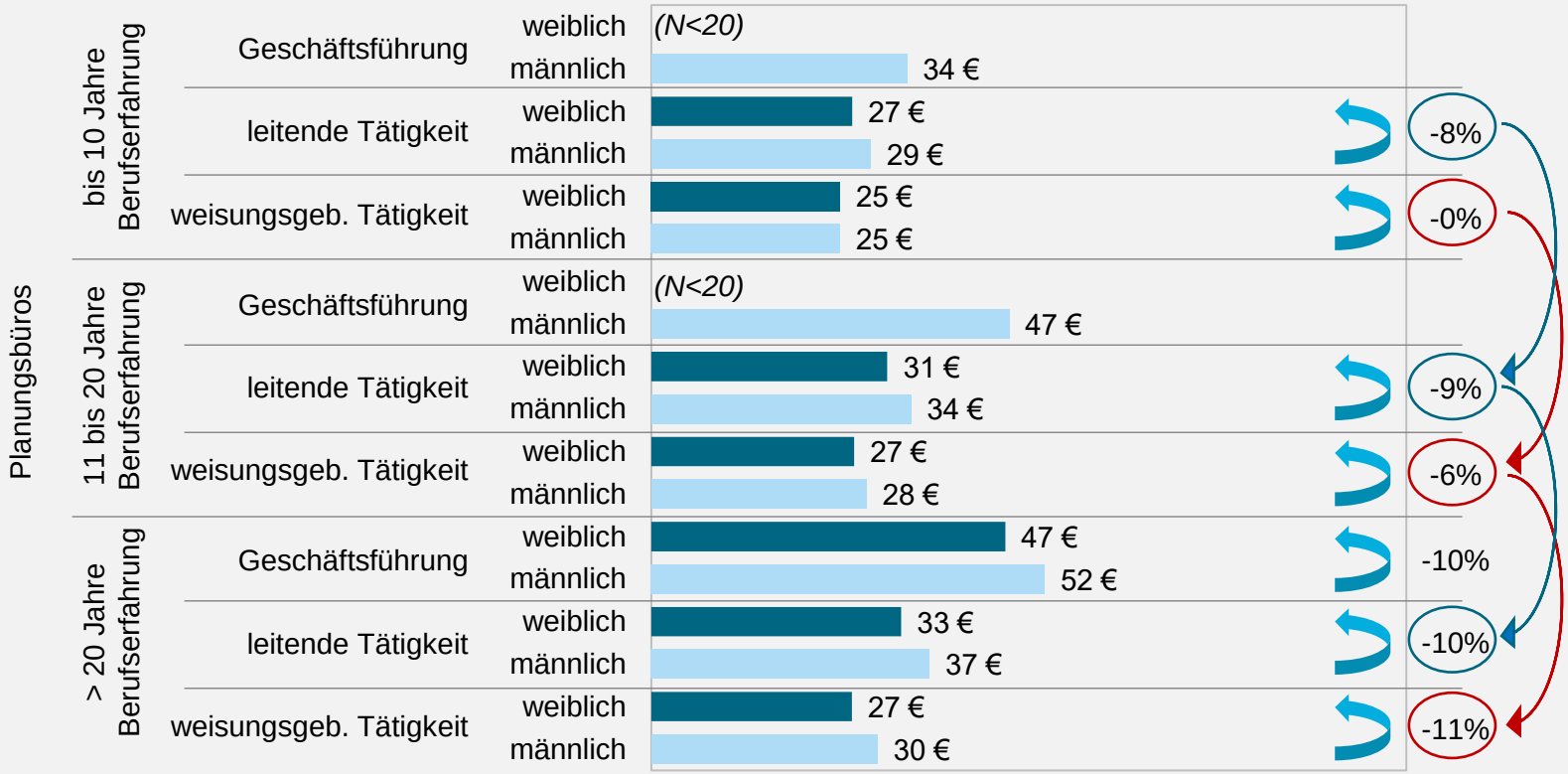
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Wird zusätzlich die <u>berufliche Position</u> der Beschäftigten in die Analyse einbezogen, wird deutlich, dass die Gehaltslücke in leitenden bzw. geschäftsführenden Positionen meist größer ausfällt als in weisungsgebundenen Positionen. Bei Kontrolle des Arbeitgebers und der Position liegt die Gehaltslücke im Schnitt bei 9,3%, in Planungsbüros bei 10,3%.



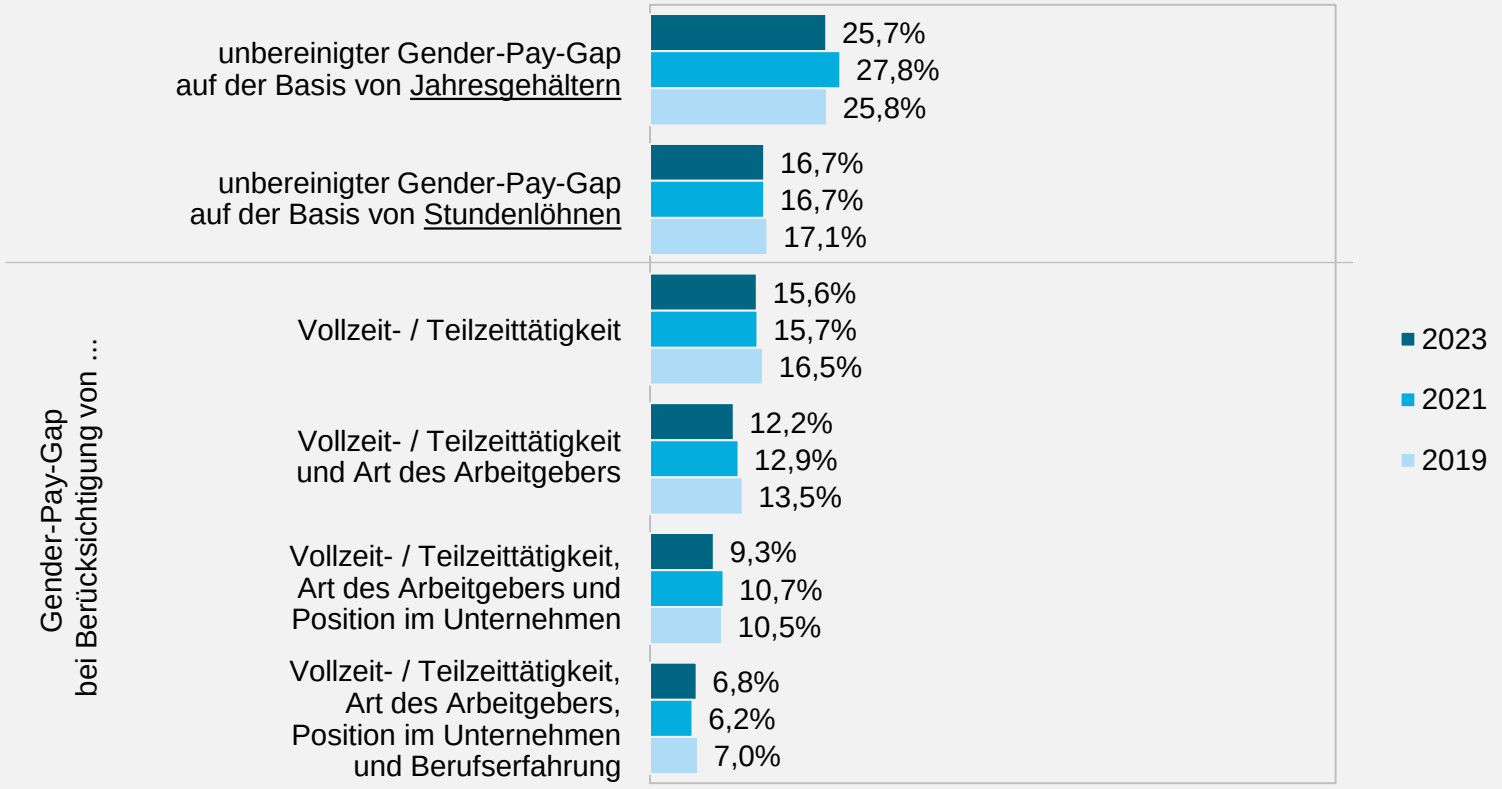
ausgewiesen wird jeweils der im Vergleich zum arithmetischen Mittel weniger ausreißeranfällige Median

Wird darüber hinaus auch noch die Dauer der Berufserfahrung in die Analyse aufgenommen, zeigt sich für die Planungsbüros, dass die Gehaltslücke in Positionen mit ähnlichem Verantwortungsgrad mit zunehmender Berufserfahrung wächst und in Planungsbüros im Schnitt bei 7,3% liegt.



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

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der unbereinigte Gender-Pay-Gap von rund 26% bei einem undifferenzierten Vergleich der Jahresgehälter angestellter und beamteter Kammermitglieder, bei Berücksichtigung aller gemessenen Einflussfaktoren auf durchschnittlich 6,8% schrumpft (sog. bereinigter Gender-Pay-Gap).



FAZIT: ENTWICKLUNG DES GENDER-PAY-GAPS

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap von 26% verringert sich durch die Bereinigung um lohnrelevante Merkmale wie folgt:

- Der um Teilzeit/Vollzeit sowie die Art des Arbeitgebers bereinigte Gender-Pay-Gap liegt 2023 bei 15,6%. Er ist seit 2019 geschrumpft (2021: 15,7% / 2019: 16,5%).
- Bei zusätzlicher Kontrolle des Faktors „Arbeitgeber“ ergibt sich eine durchschnittliche Gehaltslücke von 12,2%. Auch diese ist in den letzten Jahren geschrumpft (2021: 12,9% / 2019: 13,5%). Diese Entwicklung ist vor allem auf einen Rückgang der Gehaltslücke in der gewerblichen Wirtschaft zurückzuführen.
- Wird darüber hinaus auch noch die Position im Büro / Unternehmen in den Gehaltsvergleich einbezogen, liegt die durchschnittliche Gehaltslücke bei 9,3% (2021: 10,7% / 2019: 10,5%).
- Durch die Kontrolle der Variable Berufserfahrung sinkt die Gehaltslücke nochmals auf dann 6,8%. Dieser Wert liegt leicht über dem Vergleichswert aus 2021 (6,2%) aber unter dem Wert aus 2019 (7,0%).

EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

Der vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene branchenübergreifende unbereinigte Gender-Pay-Gap auf Basis eines Stundensatzvergleichs liegt im Jahr 2023 bei 18% und damit leicht über der für die Kammermitglieder ermittelten Gehaltslücke von 17%.

Die vom Statistischen Bundesamt berichtete bereinigte Gehaltslücke ist leicht zurückgegangen. Sie liegt 2023 bei 6% und damit geringfügig unter dem für die Architektenschaft ermittelten Wert von 6,8%. Unter der bereinigten Gehaltslücke ist dabei der Gehaltsunterschied bei einem Vergleich weitgehend vergleichbarer Tätigkeiten, z.B. hinsichtlich Art des Arbeitgebers, Dauer der Berufserfahrung und Position im Unternehmen zu verstehen.

Sowohl die unbereinigte wie auch die bereinigte Gehaltslücke bei Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen sowie Stadtplanerinnen und Stadtplanern liegt also etwa auf branchenübergreifendem Niveau.

DEEP DIVE: DIE ENTWICKLUNG IN DEN PLANUNGSBÜROS

Während die Gehaltslücke in der gewerblichen Wirtschaft in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist, ist sie in den Planungsbüros leicht gestiegen.

Ursächlich für die leicht steigende Gehaltslücke in Planungsbüros ist vor allem der Umstand, dass die Teilgruppen mit höheren Gehaltslücken insgesamt an Bedeutung gewinnen.

Der Anteil älterer und damit berufserfahrener Kammermitglieder steigt, der Anteil der Kammermitglieder in größeren Büros steigt und der Anteil von Kammermitgliedern in leitenden Positionen steigt – Entwicklungen, die sich teils wechselseitig beeinflussen. Dadurch steigt das Gewicht von Teilgruppen mit höherer Gehaltslücke in der Berechnung, was zu einem leichten Anstieg der durchschnittlichen Gehaltslücke führt.