

---

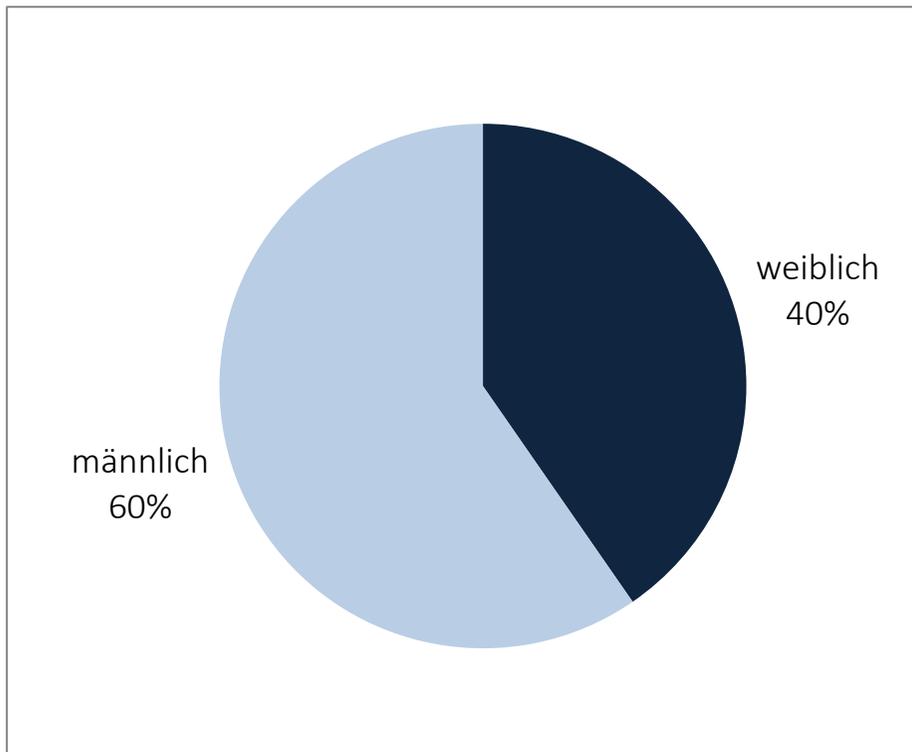
## Ausgewählte Ergebnisse der Strukturbefragung 2018 nach Geschlecht

Reiß & Hommerich · Ansprechpartnerin: Dipl.-Soz. Nicole Reiß · [reiss@hommerich.de](mailto:reiss@hommerich.de)

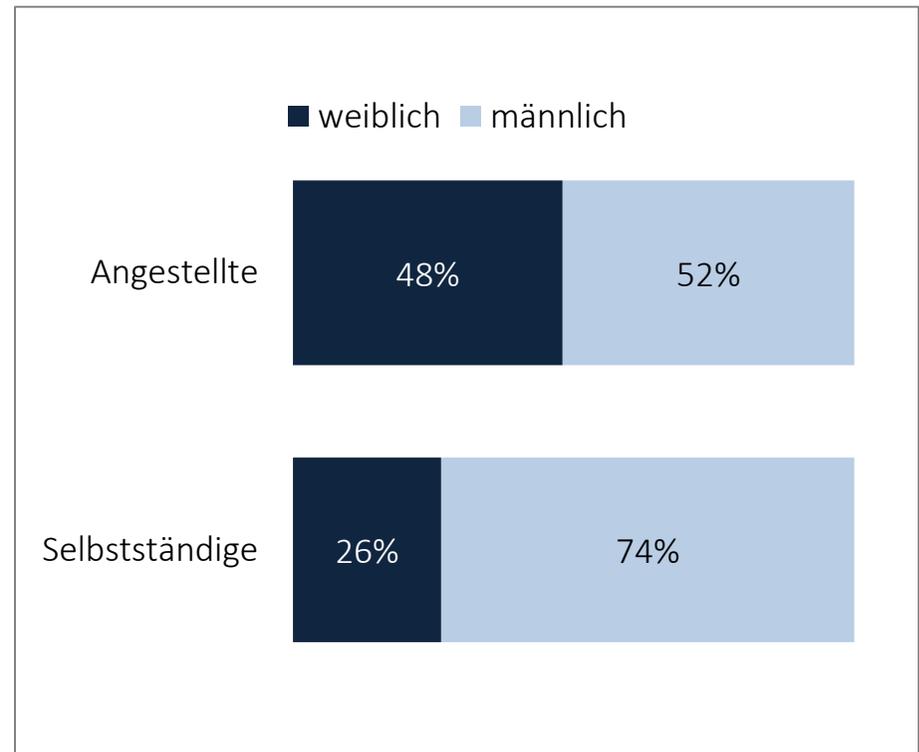
## Geschlecht der Befragten

Frauen sind unter den Angestellten, Männer unter den Selbstständigen überproportional vertreten.

Gesamt



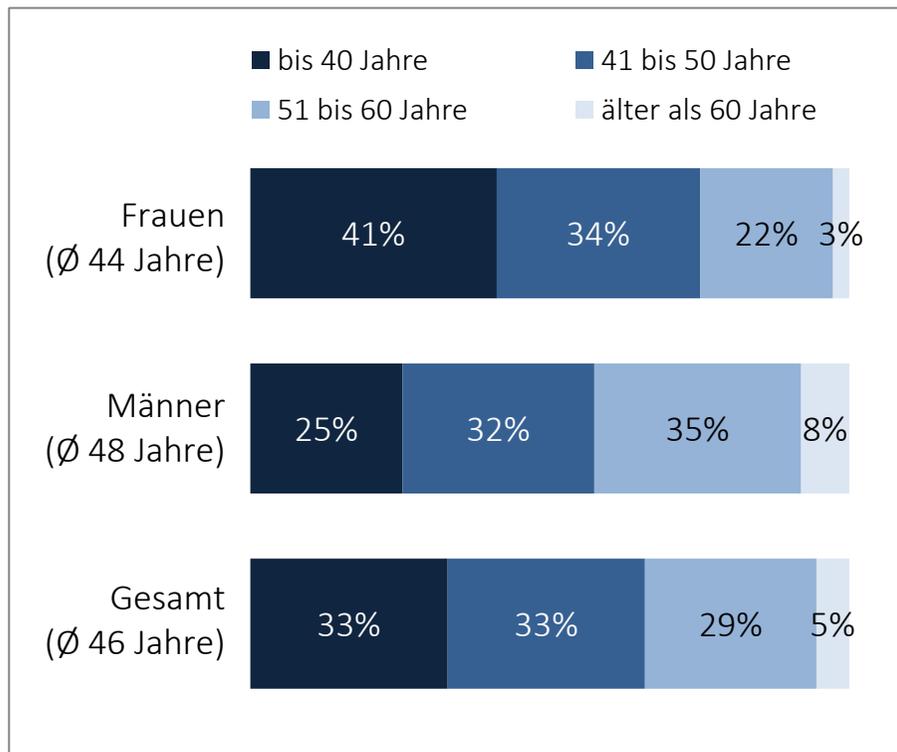
nach Art der Berufsausübung



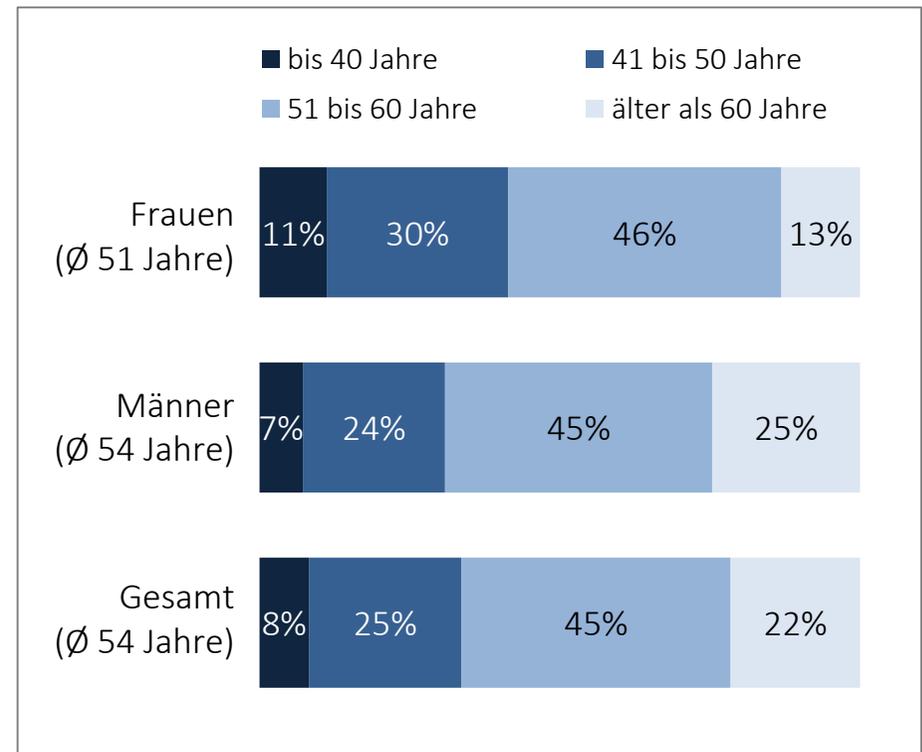
## Alter der Befragten nach Geschlecht

Weibliche Kammermitglieder sind jünger als männliche Kammermitglieder.  
Dieser Zusammenhang gilt sowohl für die Angestellten als auch für die selbstständig Tätigen.

### Angestellte



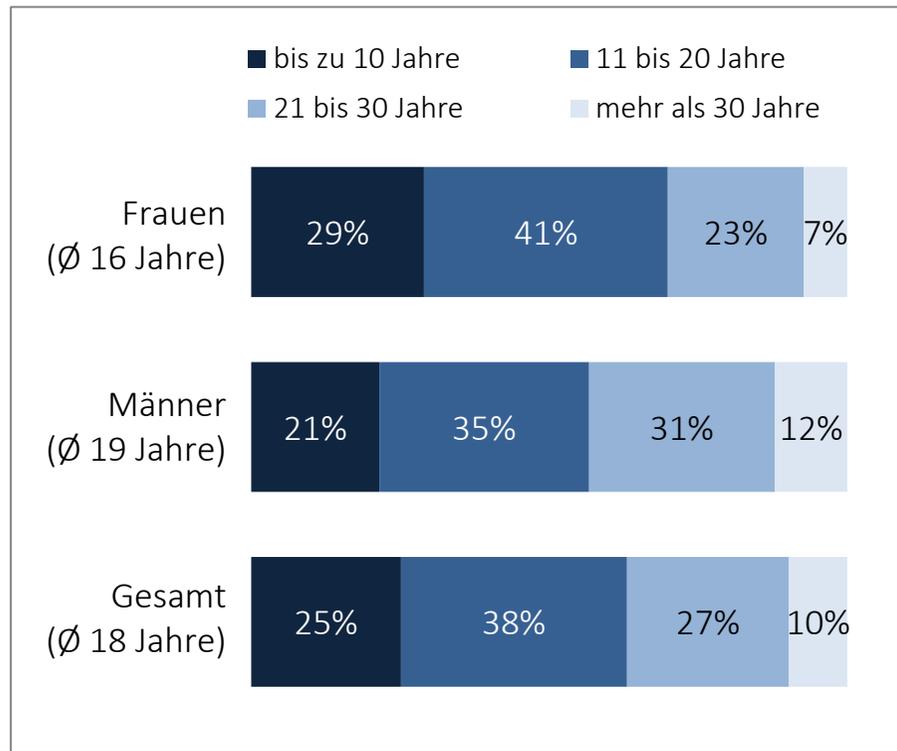
### Selbstständige



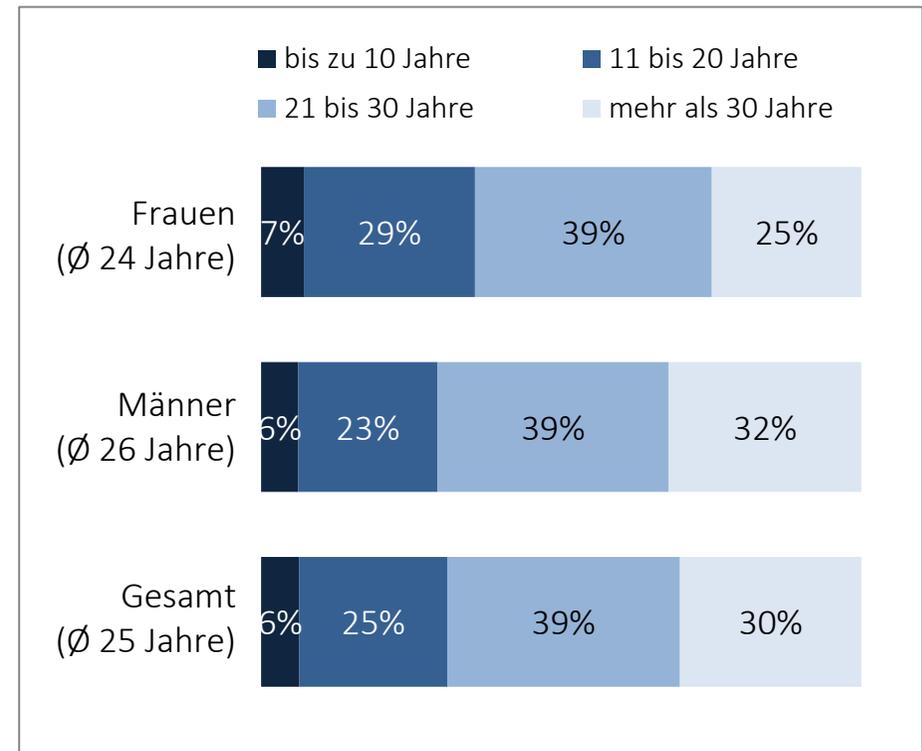
## Dauer seit Abschluss des Hochschulstudiums nach Geschlecht

Wie gesehen, sind männliche Kammermitglieder älter als weibliche Kammermitglieder. Dementsprechend liegt bei ihnen auch der Hochschulabschluss länger zurück als bei ihren Kolleginnen.

### Angestellte



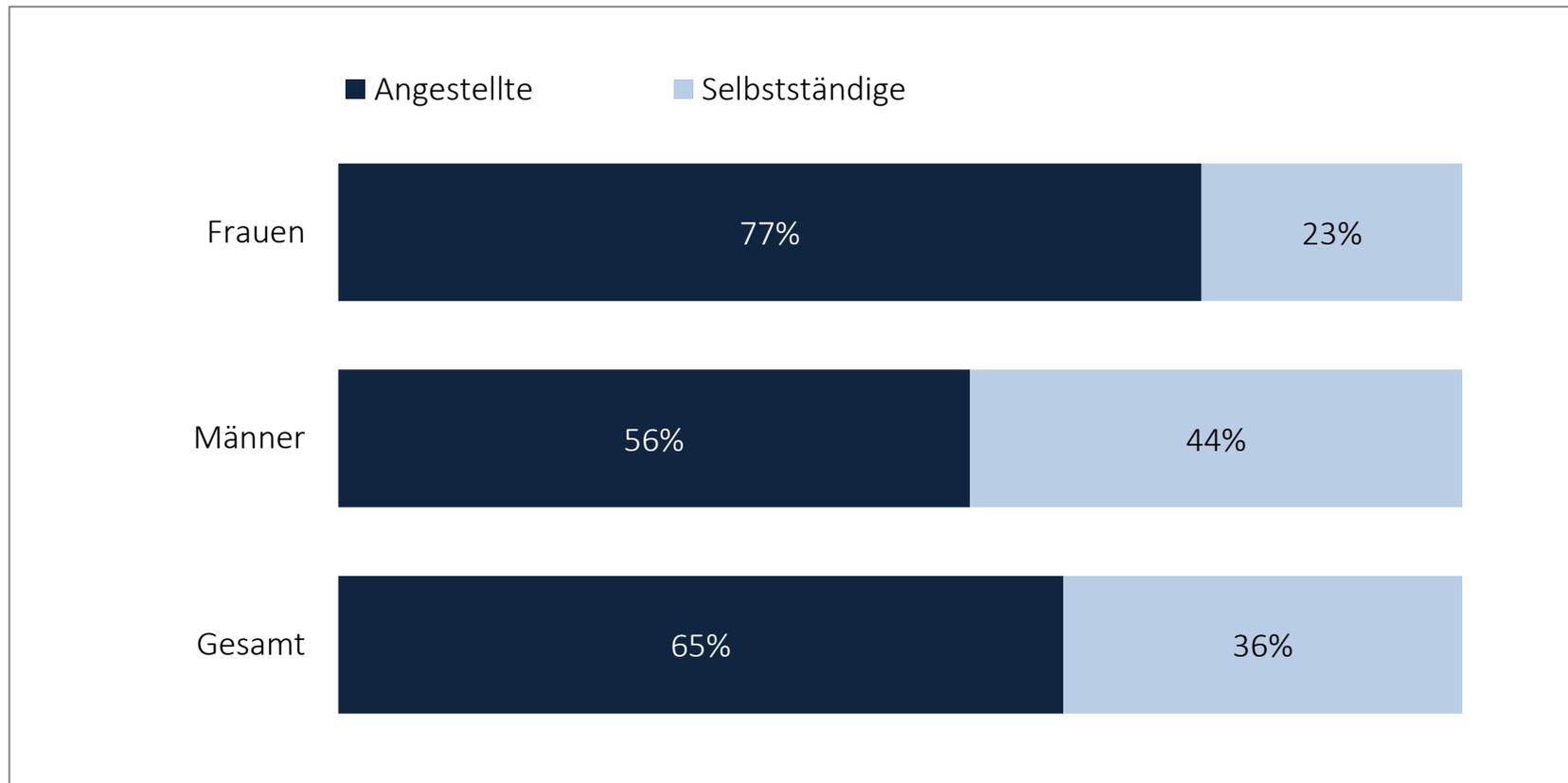
### Selbstständige



## Art der Berufsausübung nach Geschlecht

---

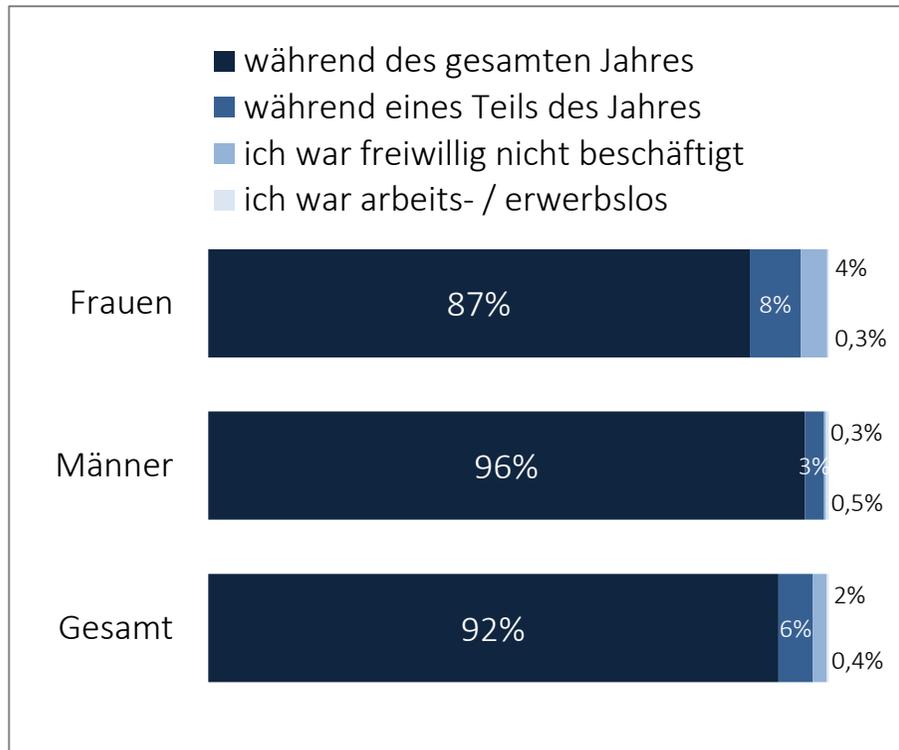
Weibliche Kammermitglieder sind seltener selbstständig tätig als ihre männlichen Kollegen.



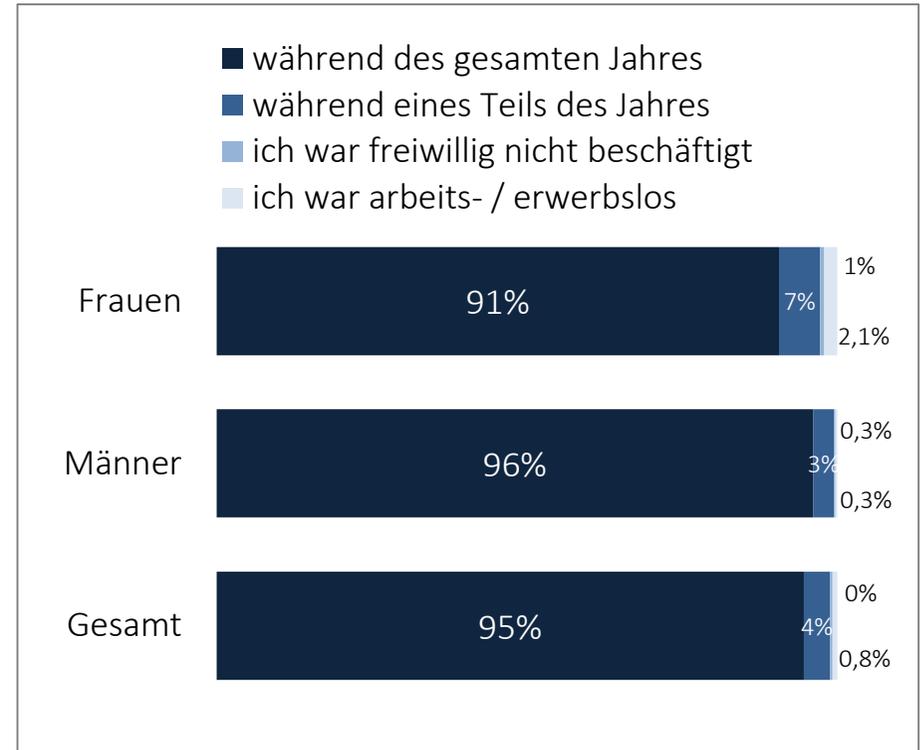
## Berufliche Tätigkeit in 2017

Frauen waren im Referenzjahr 2017 deutlich häufiger als Männer freiwillig nicht oder nur während eines Teils des Jahres beruflich tätig. Dieser Zusammenhang besteht unabhängig vom Alter, schwächt sich in der Altersgruppe ab 50 jedoch leicht ab. Anlass für die (zeitweise) berufliche Pause sind in der Regel Kinder.

### Angestellte



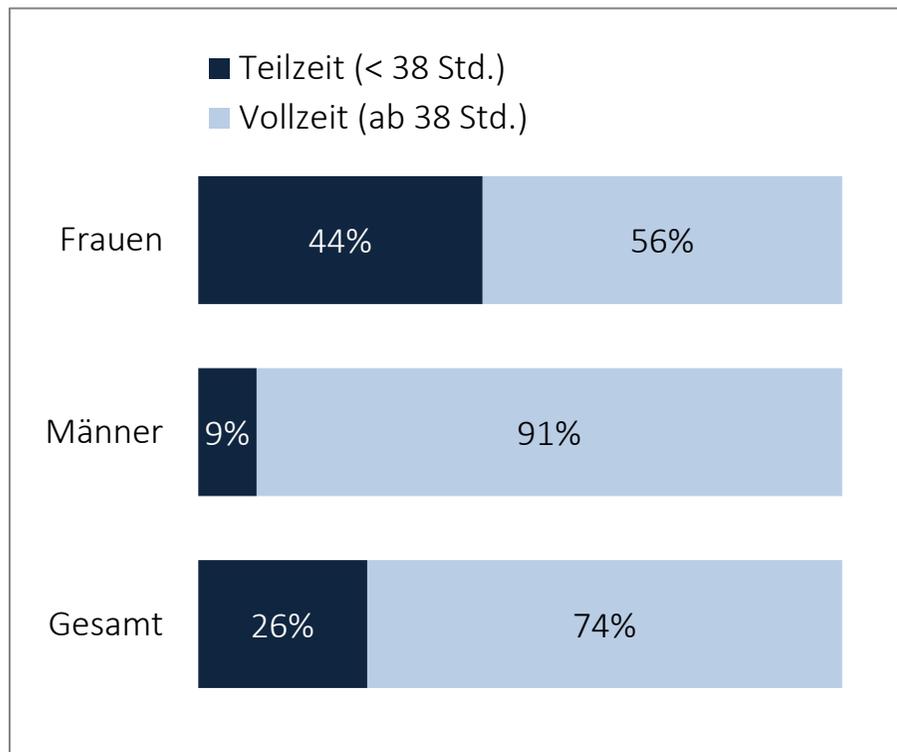
### Selbstständige



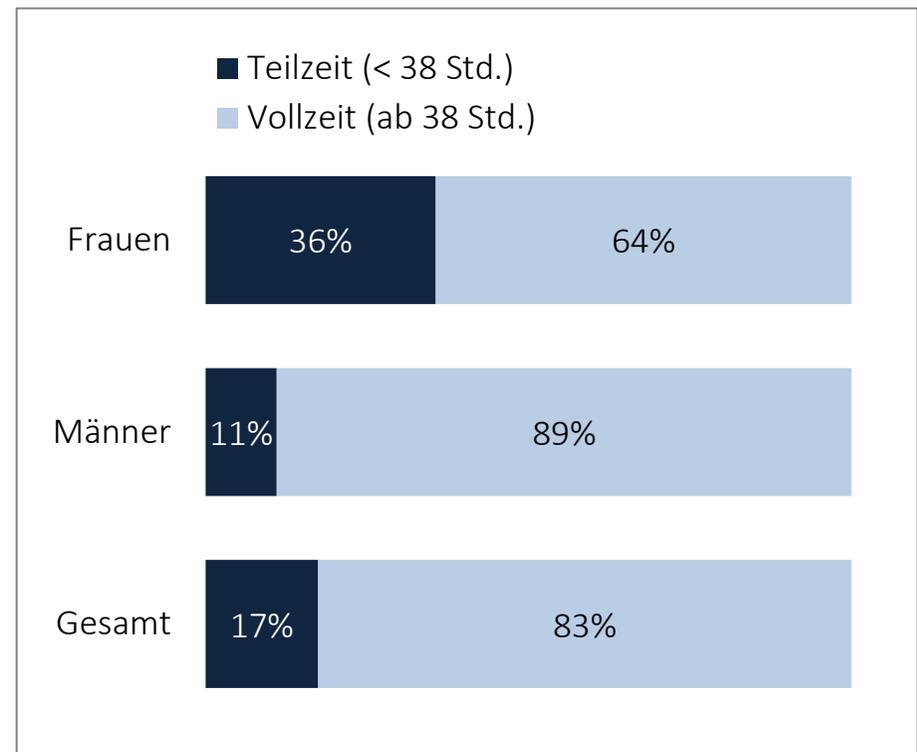
## Vollzeit- / Teilzeittätigkeit nach Geschlecht

Weibliche Kammermitglieder sind deutlich häufiger teilzeittätig als männliche Kammermitglieder. Dieser Zusammenhang gilt für Angestellte wie für Selbstständige und über alle Altersgruppen hinweg.

Angestellte



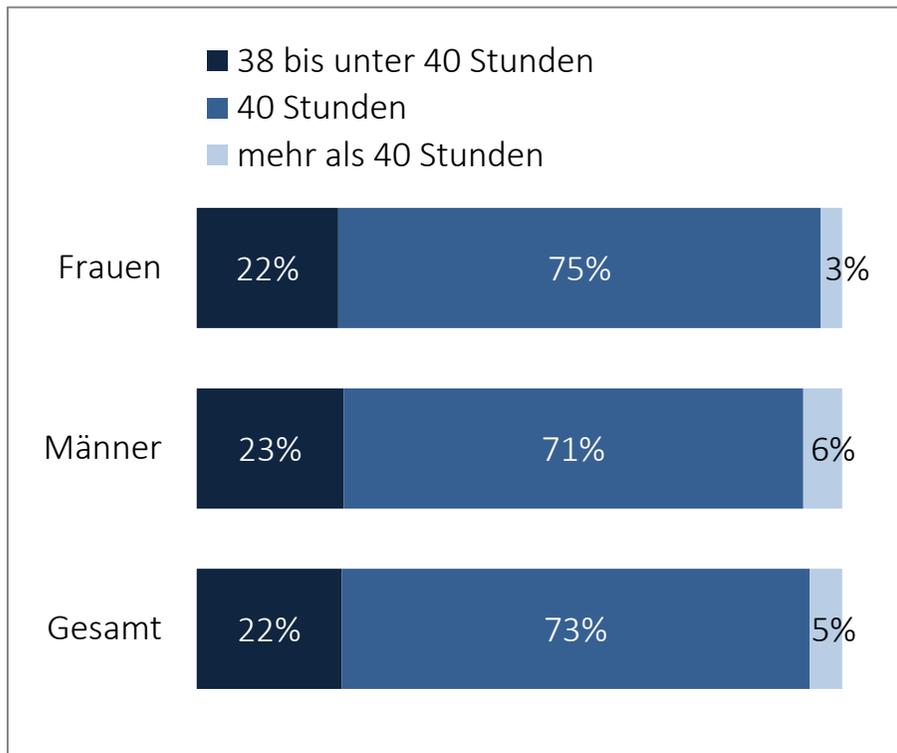
Selbstständige



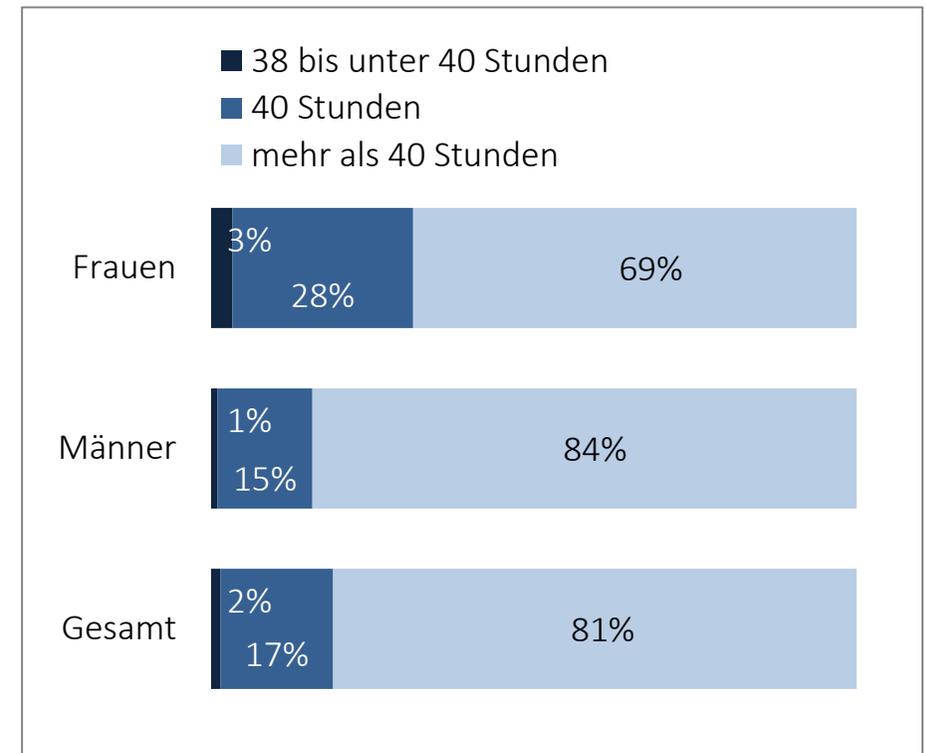
## Wochenarbeitszeit Vollzeittätiger nach Geschlecht

Vollzeittätige Männer haben eine höhere Wochenarbeitszeit als vollzeittätige Frauen. Dies gilt sowohl für Angestellte (schwächer ausgeprägt) als auch für Selbstständige (stärker ausgeprägt).

Angestellte



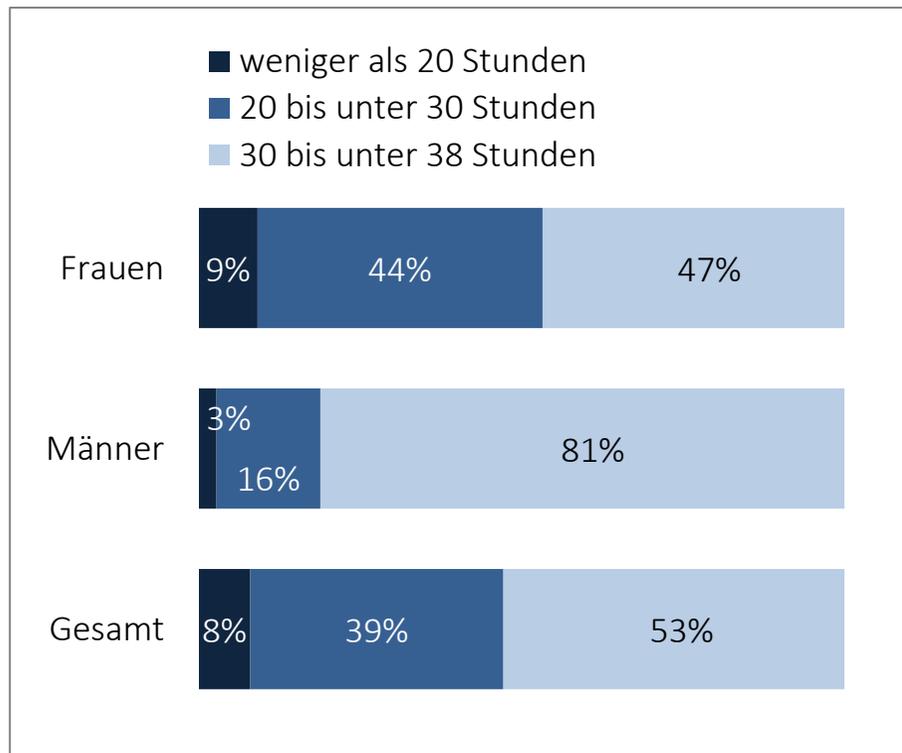
Selbstständige



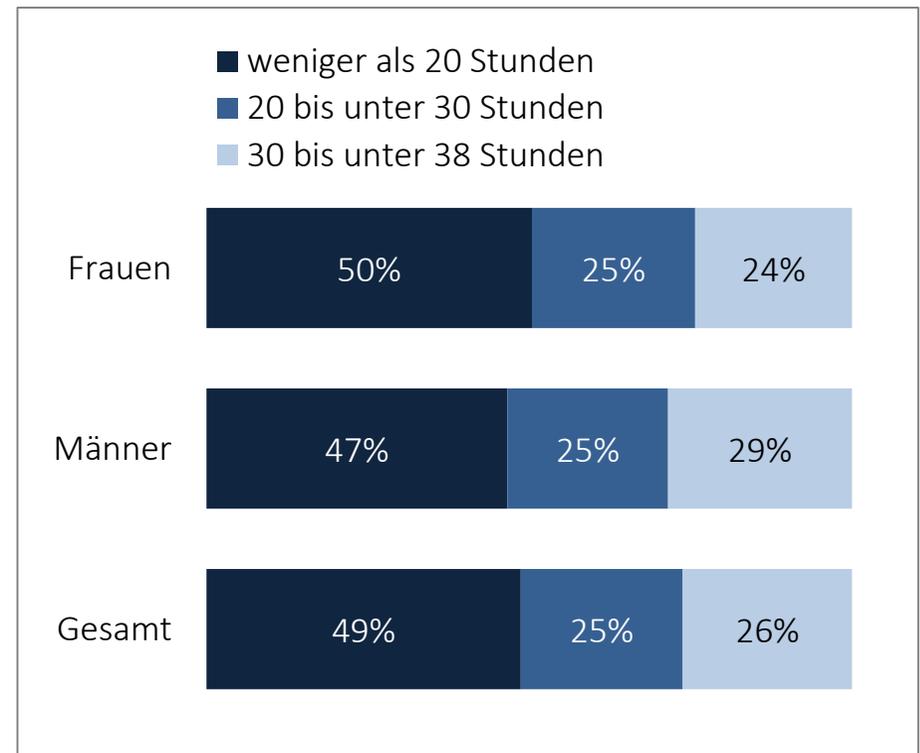
## Wochenarbeitszeit Teilzeittätiger nach Geschlecht

Teilzeittätige männliche Angestellte haben eine deutlich höhere Zahl an Wochenarbeitsstunden als ihre teilzeittätigen Kolleginnen. Bezogen auf die selbstständig Tätigen besteht dieser Zusammenhang nicht.

Angestellte



Selbstständige

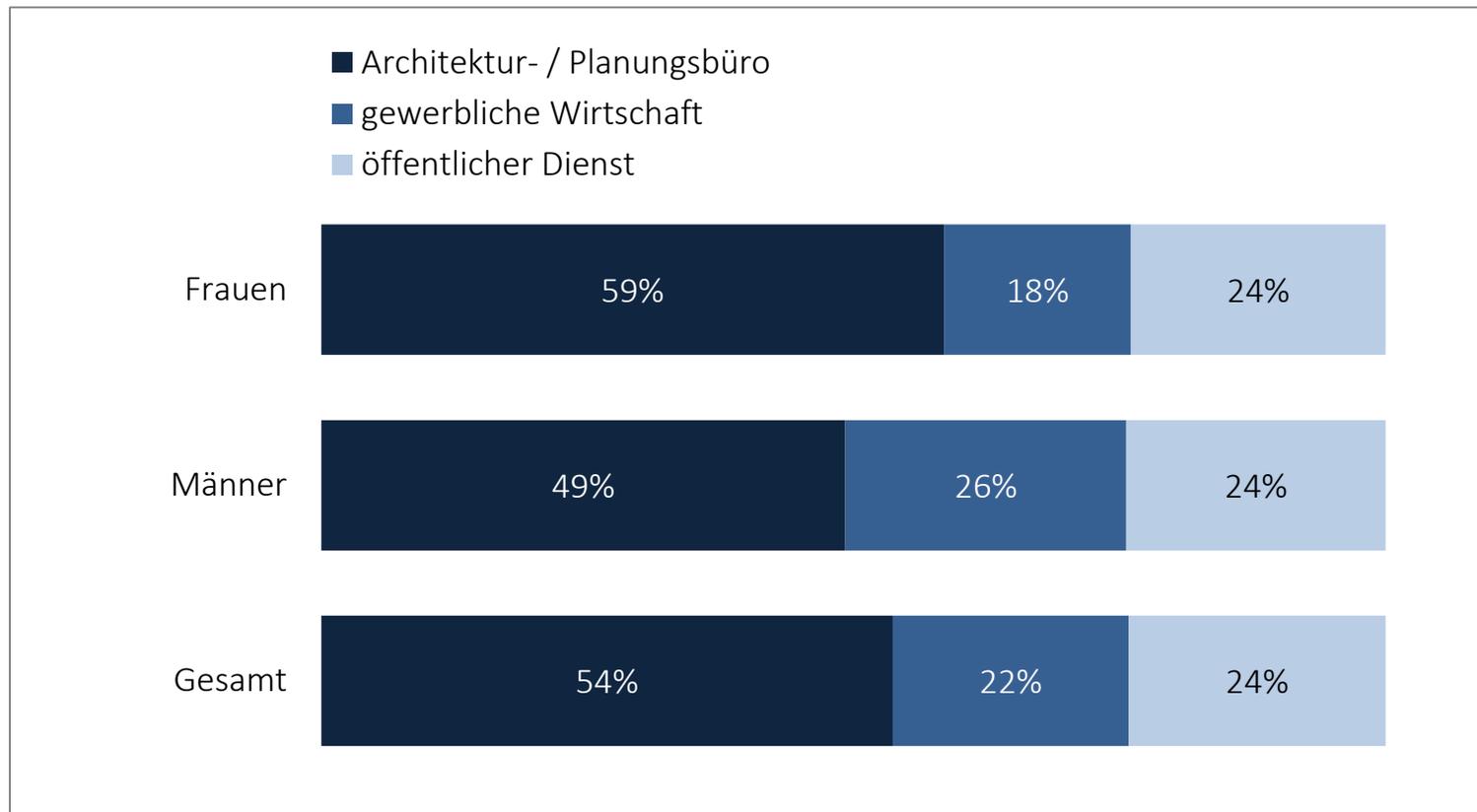


---

## Angestellte Kammermitglieder

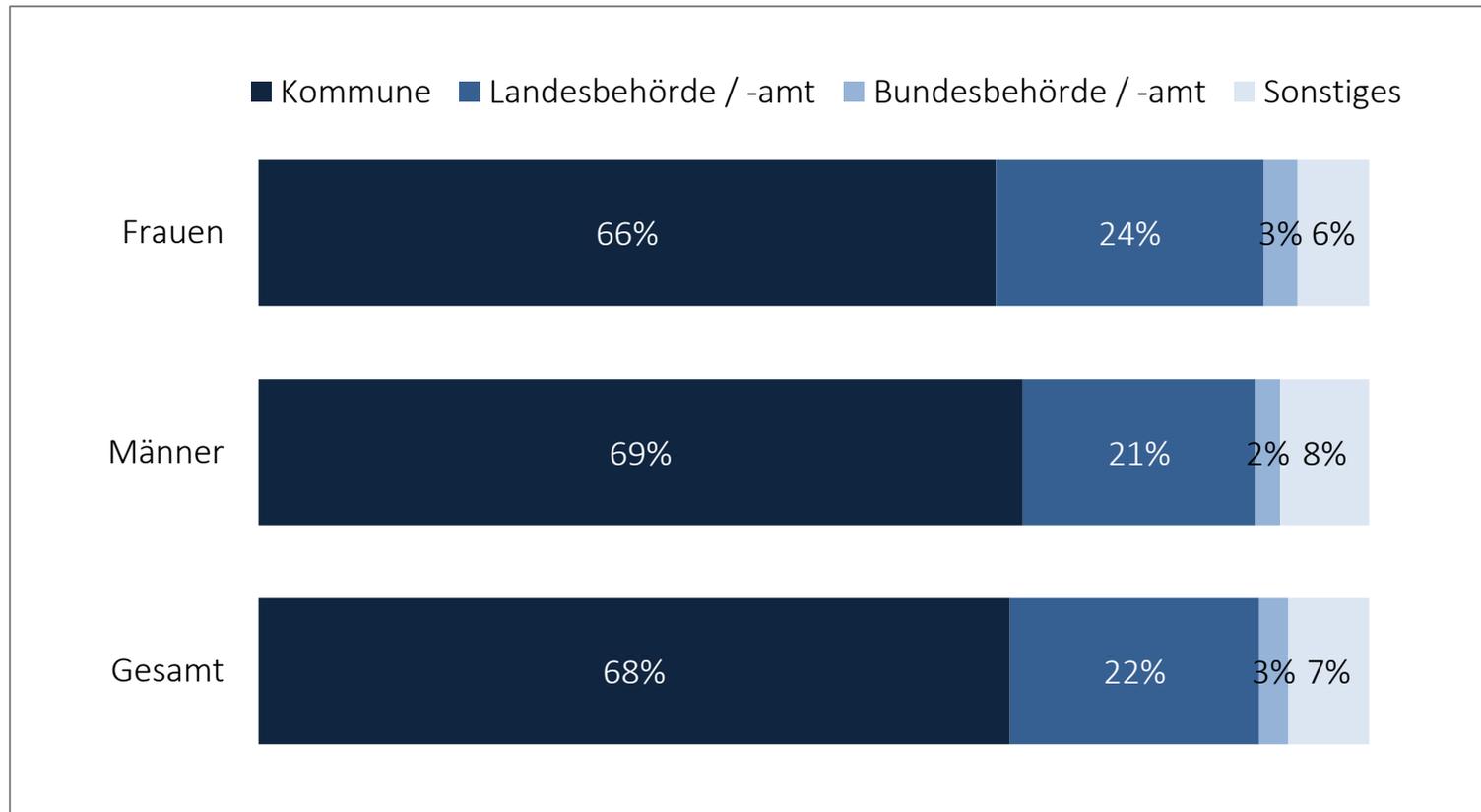
## Art des Arbeitgebers bei Angestelltentätigkeit nach Geschlecht

Weibliche Angestellte sind häufiger in Architektur-/Planungsbüros, männliche Angestellte häufiger in der gewerblichen Wirtschaft tätig. Dieser Unterschied entsteht jedoch erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit.



## Art des Arbeitgebers bei Angestelltentätigkeit im öffentlichen Dienst nach Geschlecht

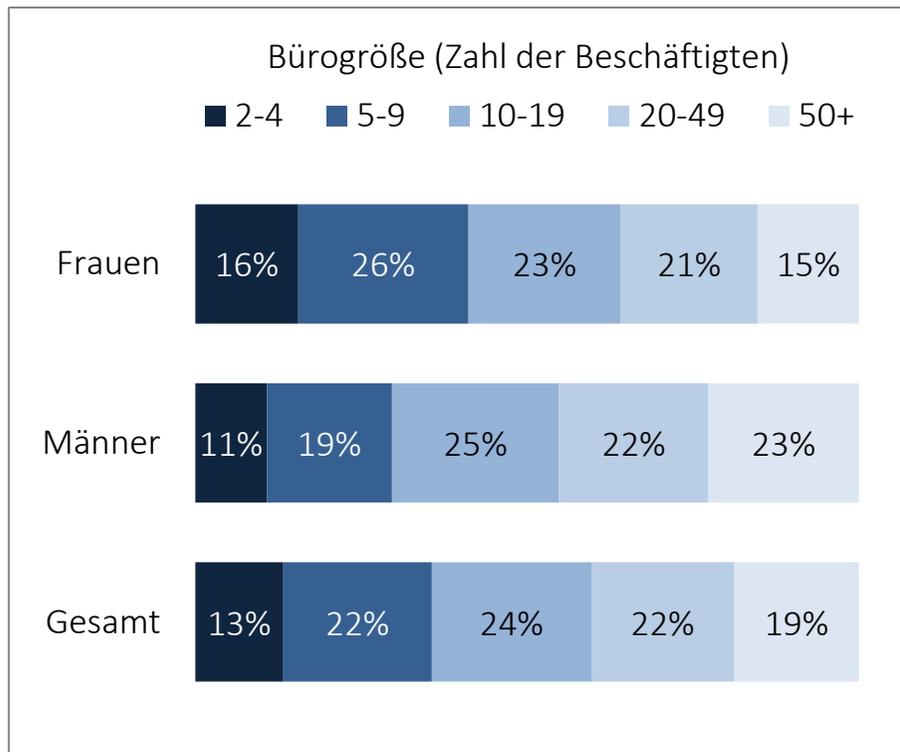
Weibliche und männliche Angestellte im öffentlichen Dienst unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich ihres Arbeitgebers.



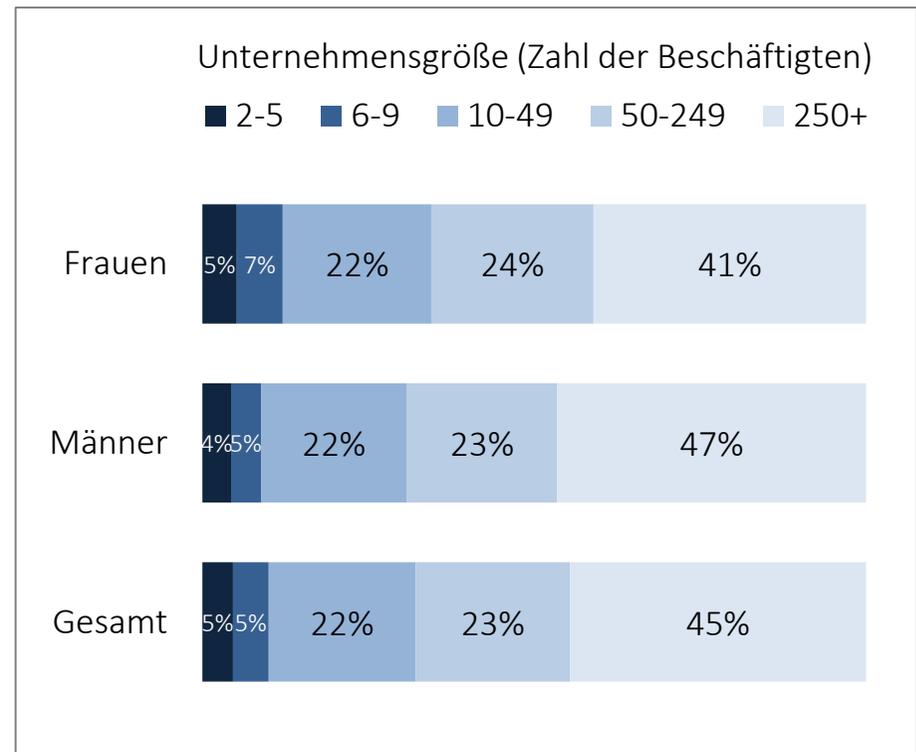
# Größe des Arbeitgebers bei Angestelltentätigkeit in der Privatwirtschaft nach Geschlecht

Weibliche Angestellte sind in kleineren Büros / Unternehmen tätig als ihre männlichen Kollegen.  
Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der Dauer der Berufstätigkeit.

### Angestellte in Architektur-/Planungsbüros

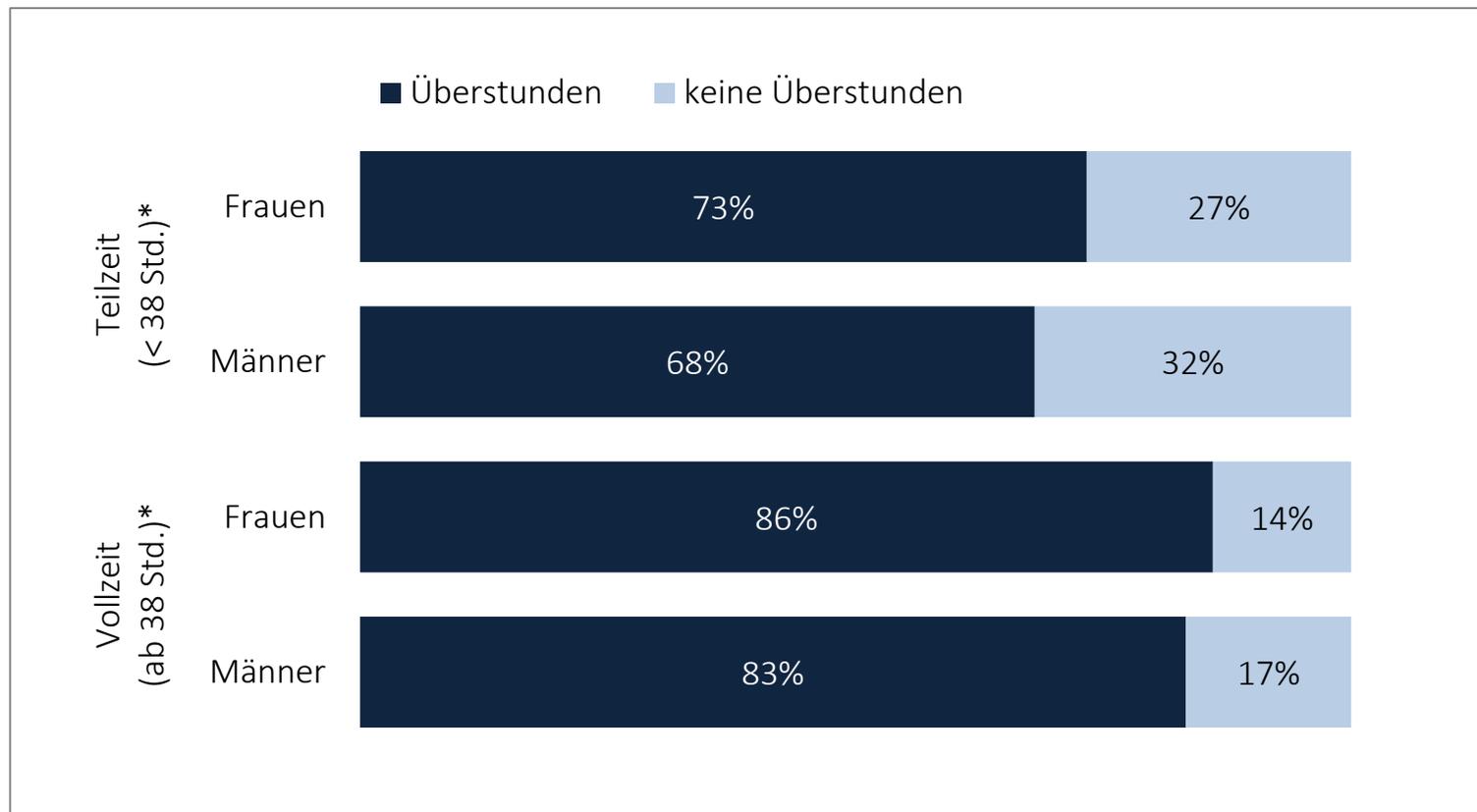


### Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft



## Angestellte: Überstunden nach Geschlecht

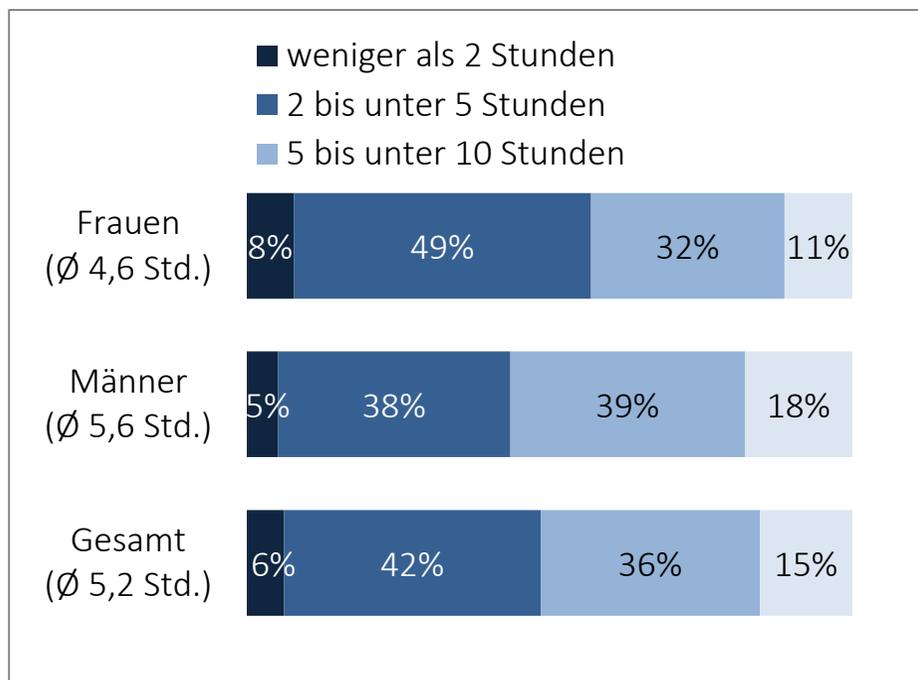
Weibliche Angestellte leisten häufiger Überstunden als männliche Angestellte.  
Dies gilt sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeittätigkeit.



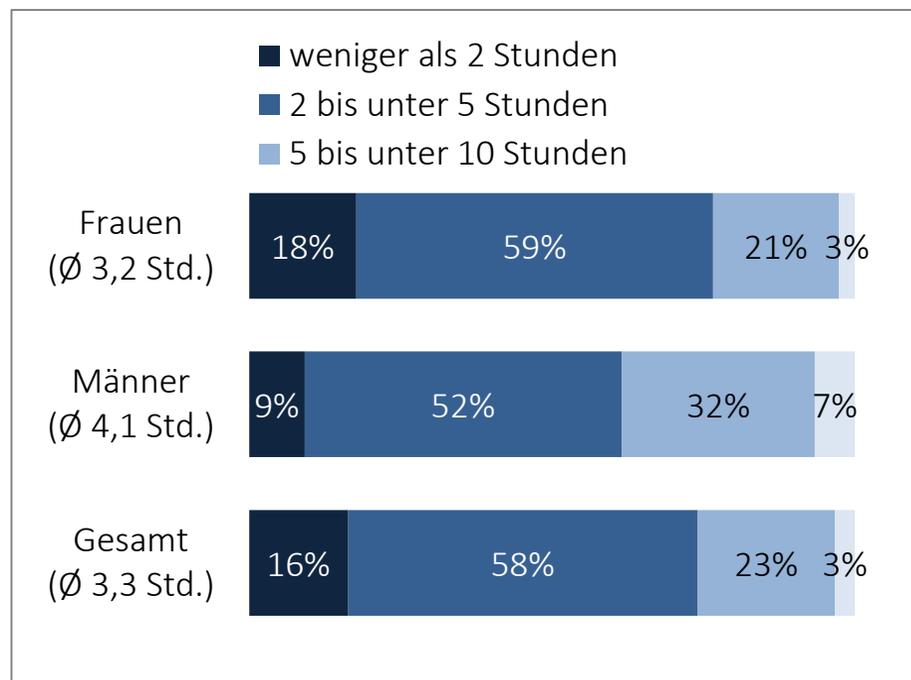
## Angestellte: Zahl der Überstunden nach Geschlecht

Werden Überstunden geleistet, dann leisten männliche Angestellte mehr Überstunden als weibliche. Bei Vollzeitstätigen gilt dies sowohl bezogen auf die Zahl der Überstunden absolut als auch bezogen auf den Anteil der Überstunden an der Wochenarbeitszeit. Bei den Teilzeittätigen besteht dieser Zusammenhang nur hinsichtlich der Zahl der Überstunden, nicht aber bezogen auf das Verhältnis von Überstunden zu Wochenarbeitszeit.

### Vollzeittätige

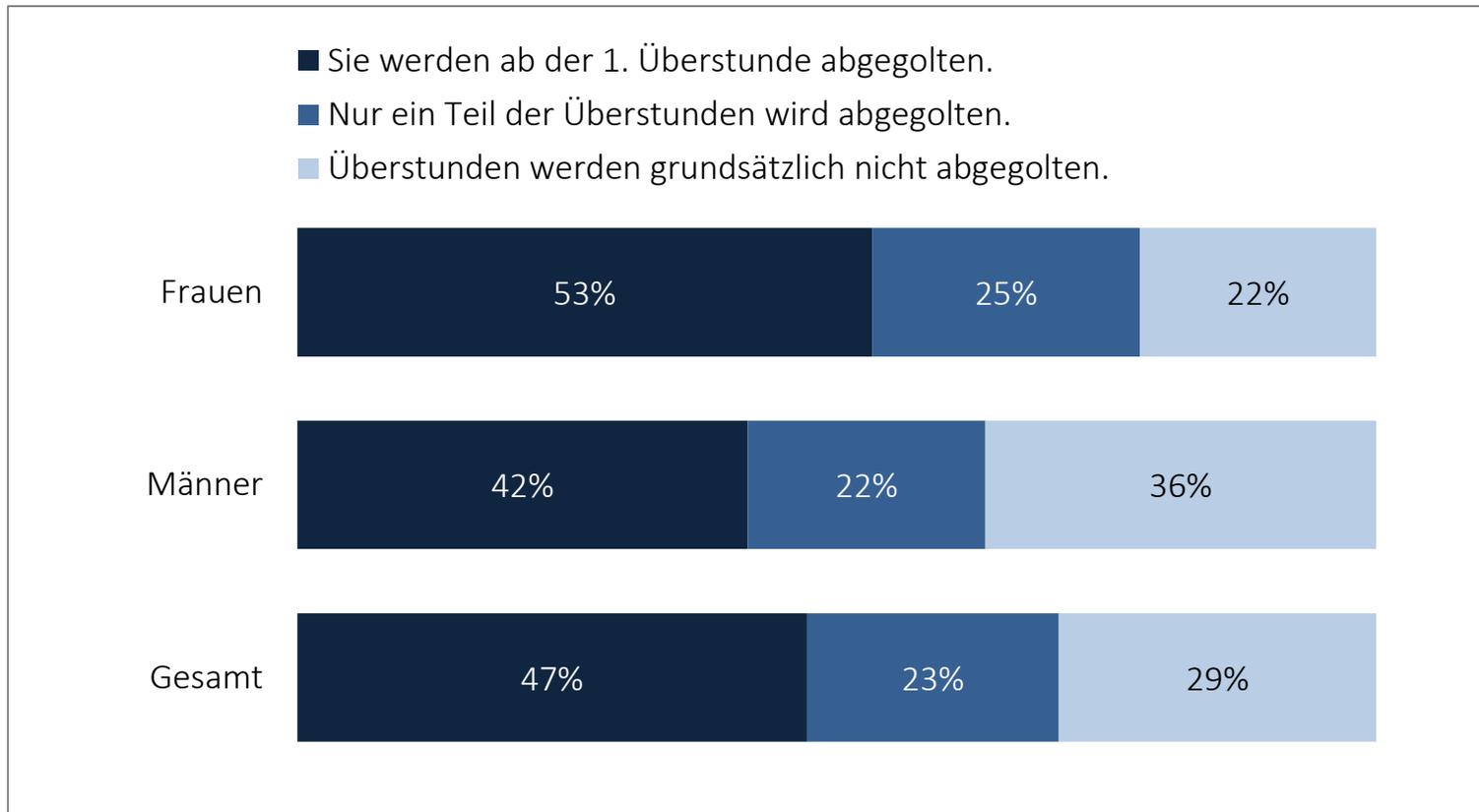


### Teilzeittätige



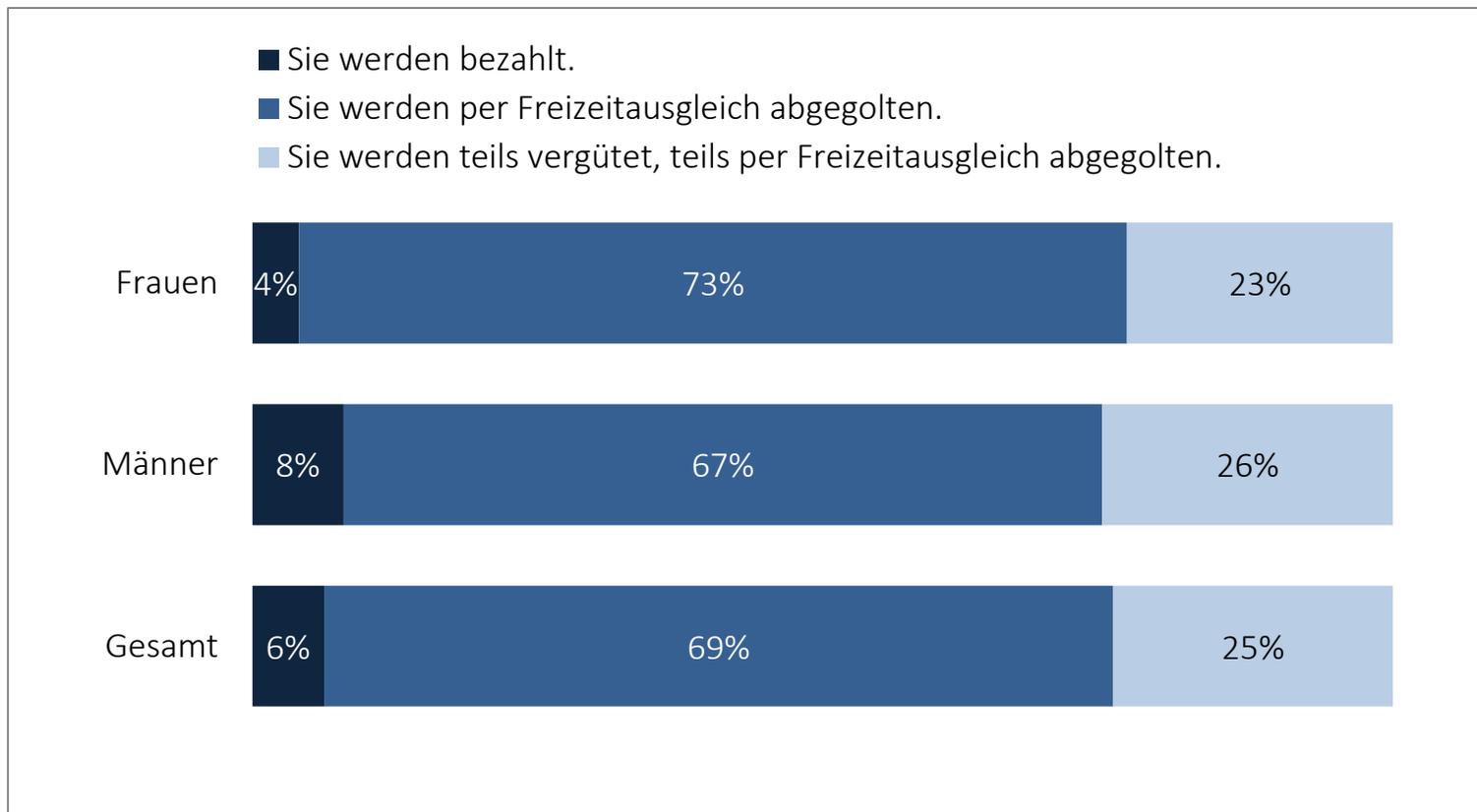
## Angestellte: Abgeltung von Überstunden nach Geschlecht

Männliche Angestellte berichten häufiger als ihre Kolleginnen, dass Überstunden nicht abgegolten werden. Dies gilt unabhängig von Alter, Art des Arbeitgebers, Größe des Arbeitgebers und Vollzeit- / Teilzeittätigkeit.



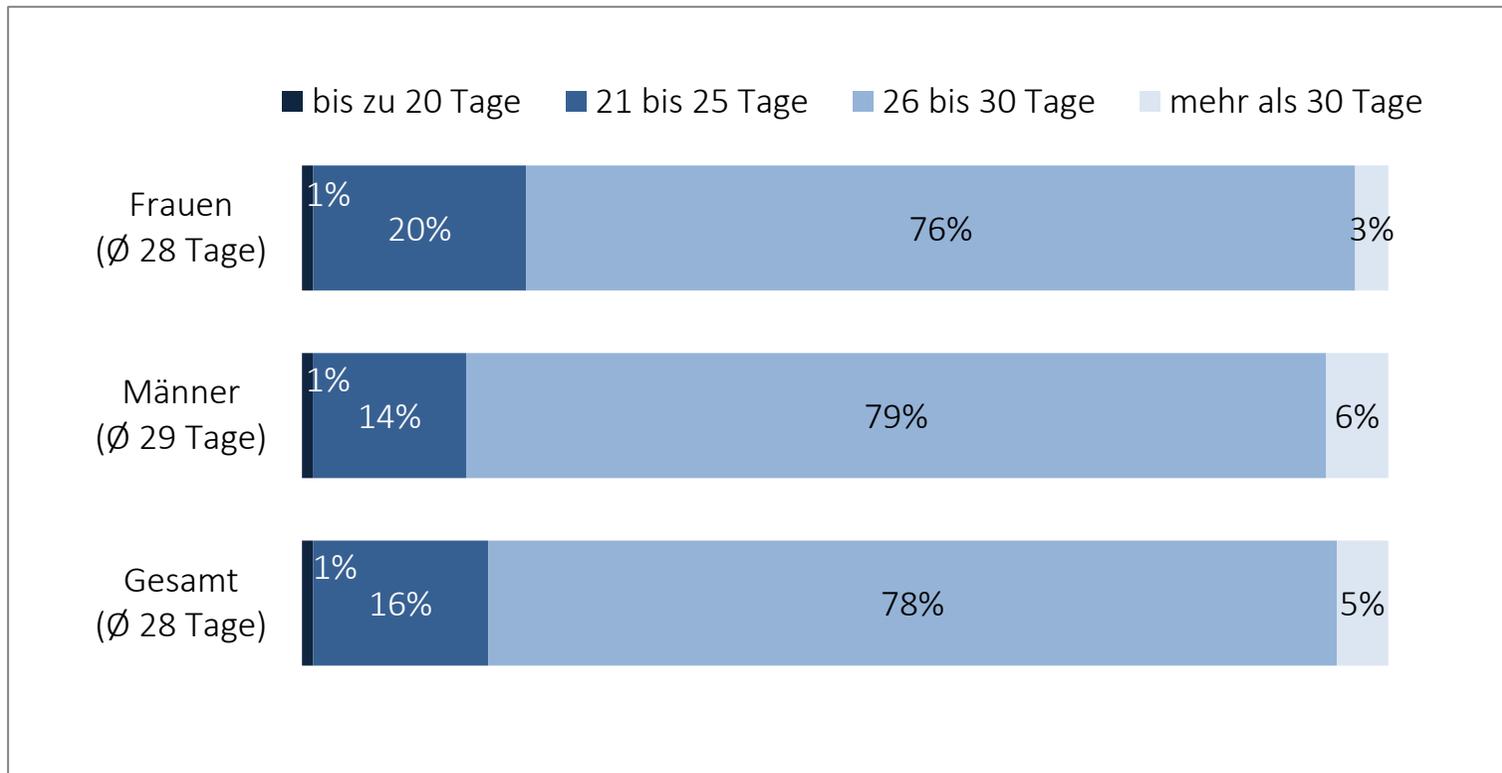
## Angestellte: Art der Abgeltung von Überstunden nach Geschlecht

Werden Überstunden abgegolten, erhalten vollzeittätige männliche Angestellte häufiger eine monetäre Vergütung, während ihre Kolleginnen häufiger einen Freizeitausgleich erhalten. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von Alter, Art des Arbeitgebers (öffentlicher Dienst ausgenommen) und Bürogröße.



## Angestellte: Zahl der Urlaubstage nach Geschlecht

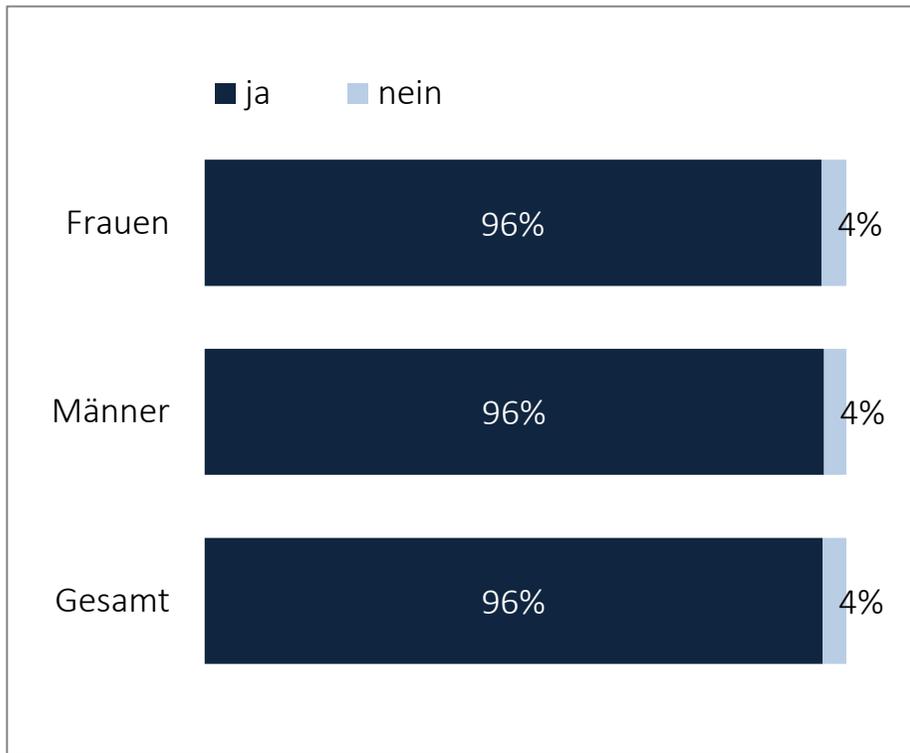
Vollzeittätige männliche Angestellte haben mehr Urlaubstage als vollzeittätige weibliche Angestellte. Dieser Unterschied geht jedoch auf die Unterschiede in der Altersverteilung bei männlichen und weiblichen Angestellten zurück. Da die Männer durchschnittlich älter und damit auch schon länger berufstätig sind, haben sie einen höheren Urlaubsanspruch als ihre Kolleginnen.



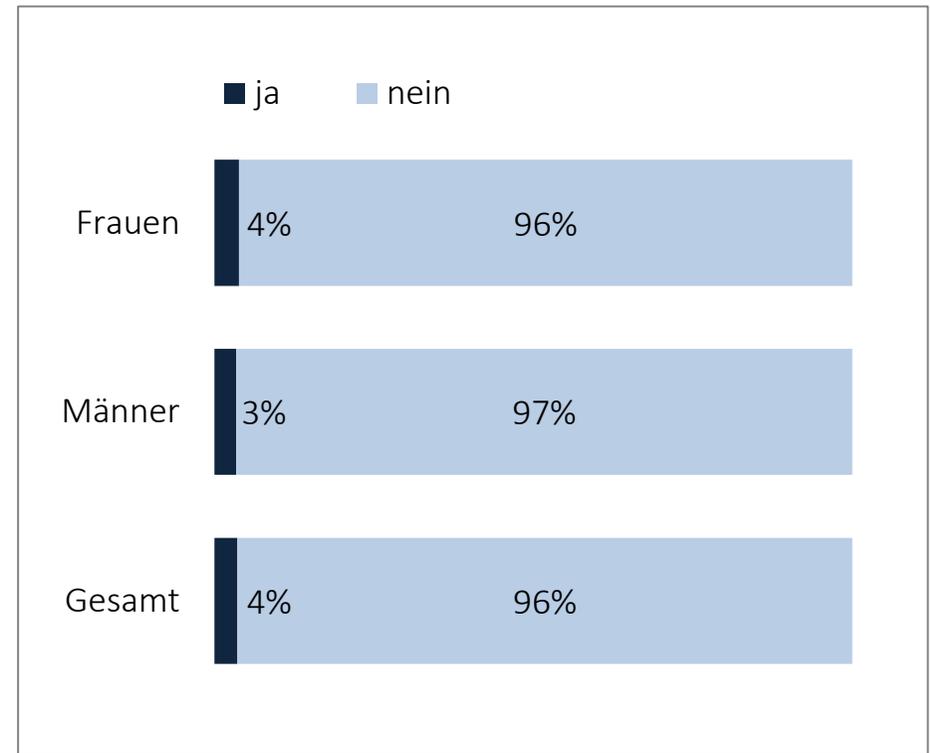
## Angestellte: Arbeitsvertrag nach Geschlecht

Hinsichtlich des Arbeitsvertrages (Schriftlichkeit / Befristung) bestehen keine Unterschiede nach Geschlecht.

Schriftlicher Arbeitsvertrag



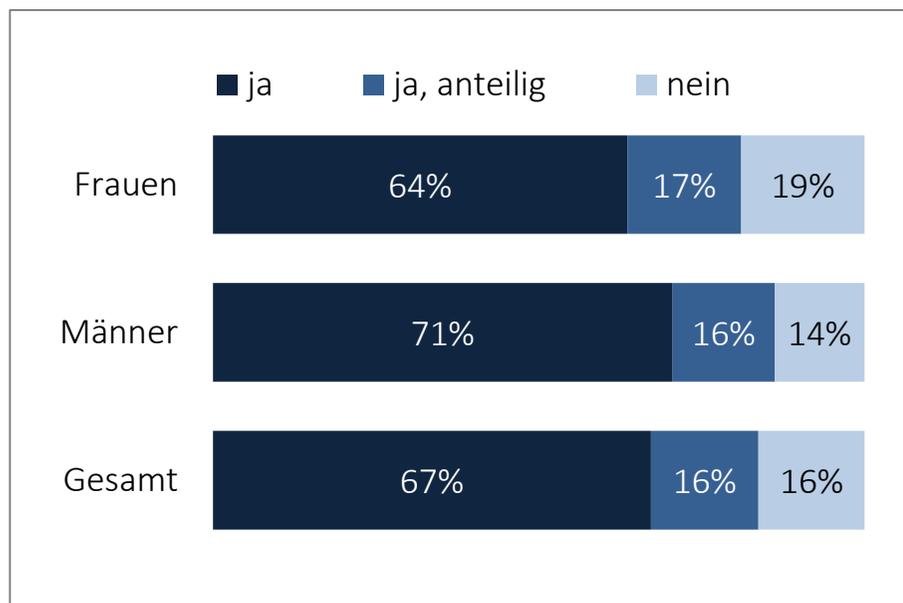
Befristeter Arbeitsvertrag



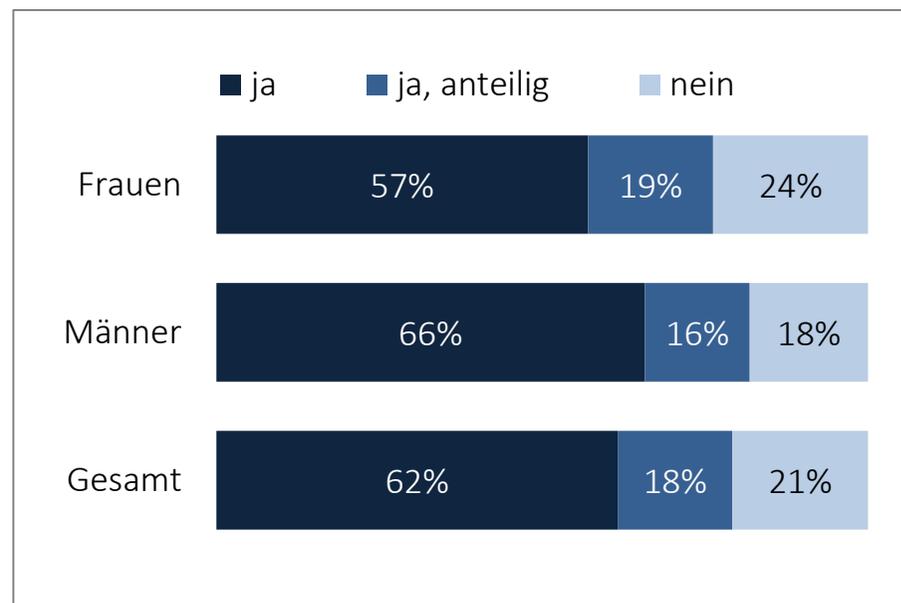
## Angestellte: Unterstützung der beruflichen Fort- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Geschlecht

Vollzeittätige männliche Angestellte haben häufiger als ihre vollzeittätigen Kolleginnen die Möglichkeit, sich unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Urlaubsanrechnung sowie finanziert durch den Arbeitgeber beruflich fortzubilden. Nach Einbeziehung des Alters (zur Kontrolle des Senioritätsprinzips) sowie der Art des Arbeitgebers in die Analyse zeigt sich jedoch, dass dieser Zusammenhang nur in der gewerblichen Wirtschaft gilt. Aufgrund der hohen Heterogenität der in dieser Kategorie zusammengefassten Arbeitgeber kann hierbei nicht ohne Weiteres von einer systematischen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ausgegangen werden.

Freistellung ohne Gehaltseinbußen / Urlaubsanrechnung

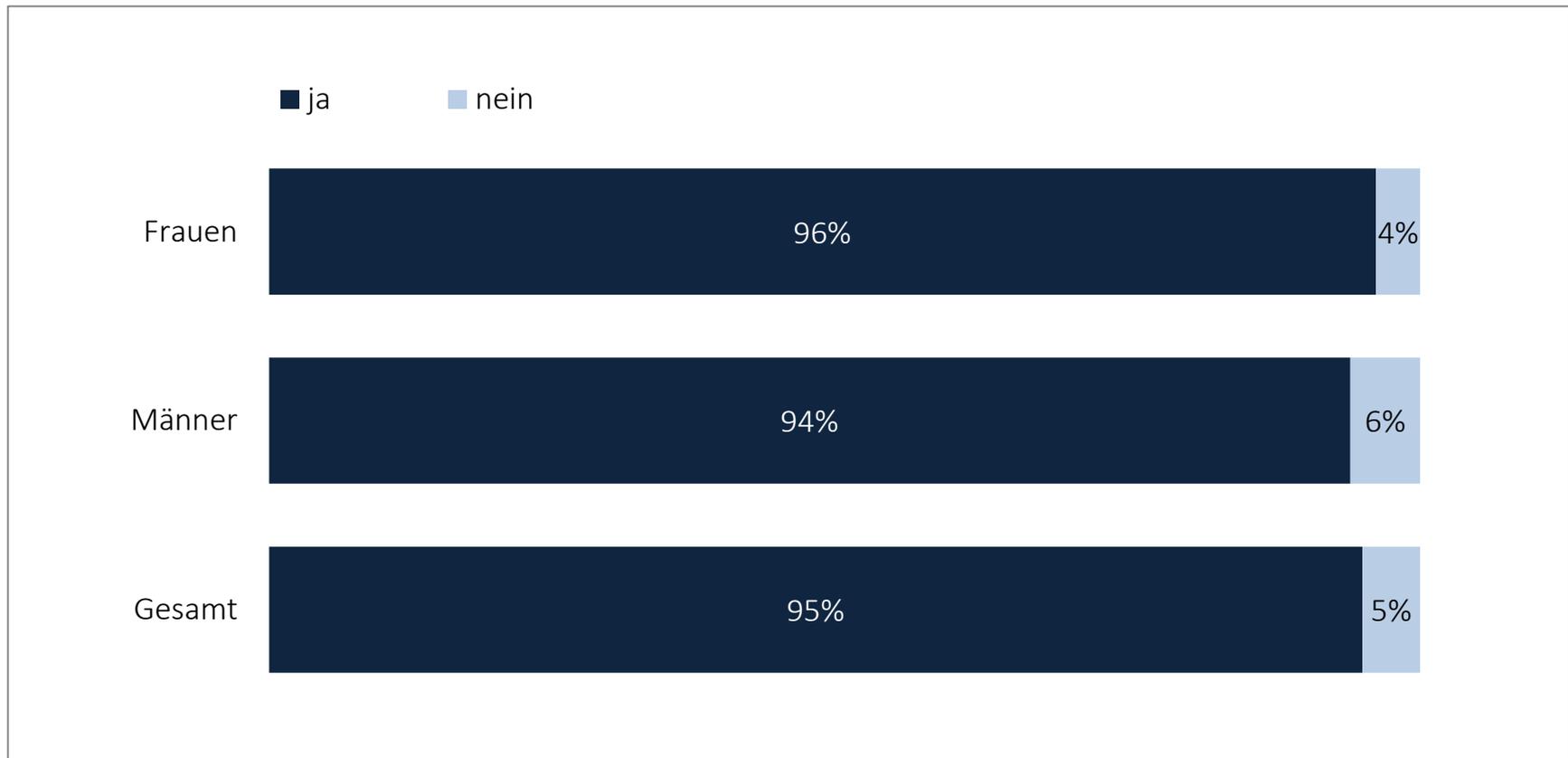


Kostenübernahme



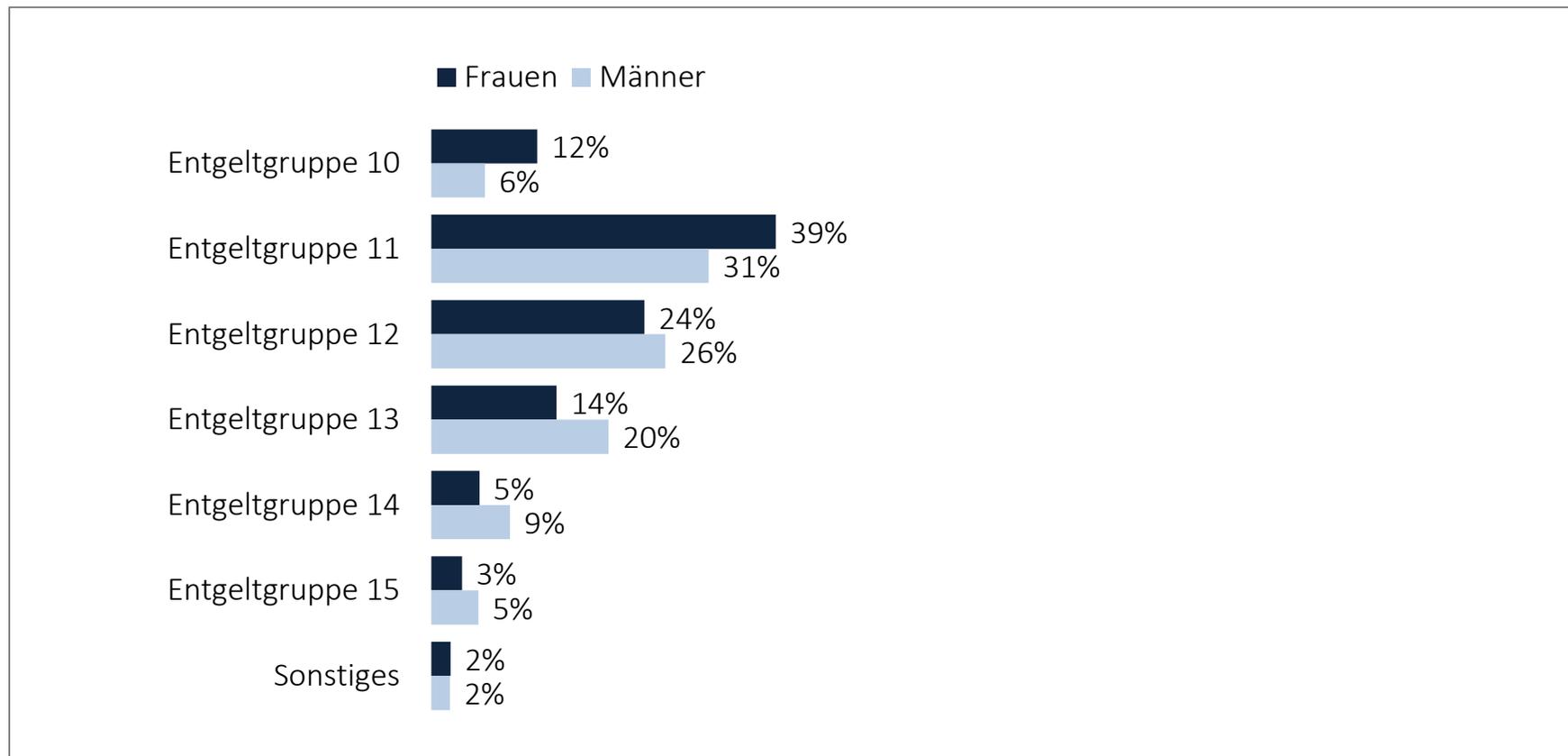
## Angestellte im öffentlichen Dienst: Bezahlung nach TVÖD / TVL

Im öffentlichen Dienst angestellte weibliche und männliche Kammermitglieder unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Häufigkeit, mit der sie nach TVÖD / TVL bezahlt werden.



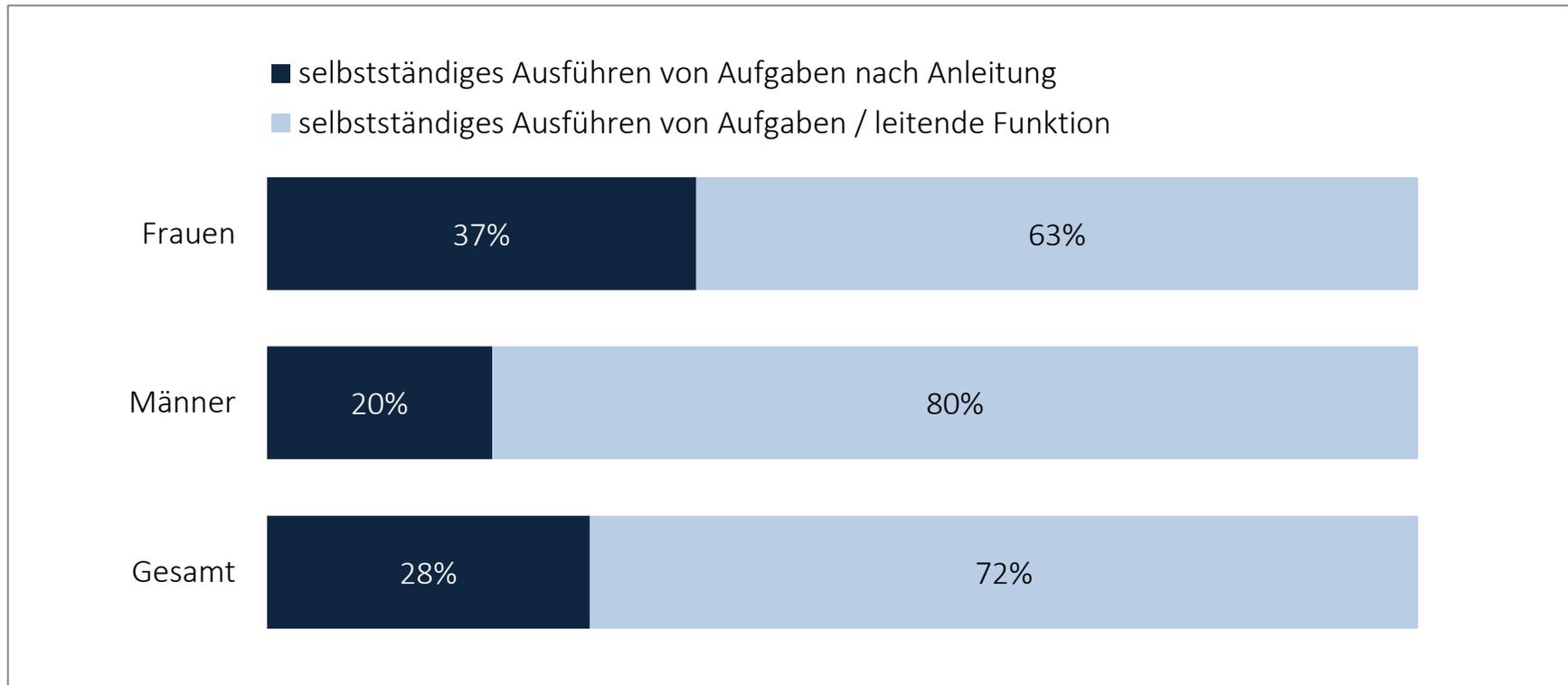
## Angestellte im öffentlichen Dienst: Entgeltgruppe nach Geschlecht

Männer fallen in höhere Entgeltgruppen als Frauen. Bei Einbeziehung des Alters zeigt sich, dass der geschlechtsspezifische Unterschied ausschließlich in der ältesten Altersgruppe (älter als 50 Jahre) Bestand hat.



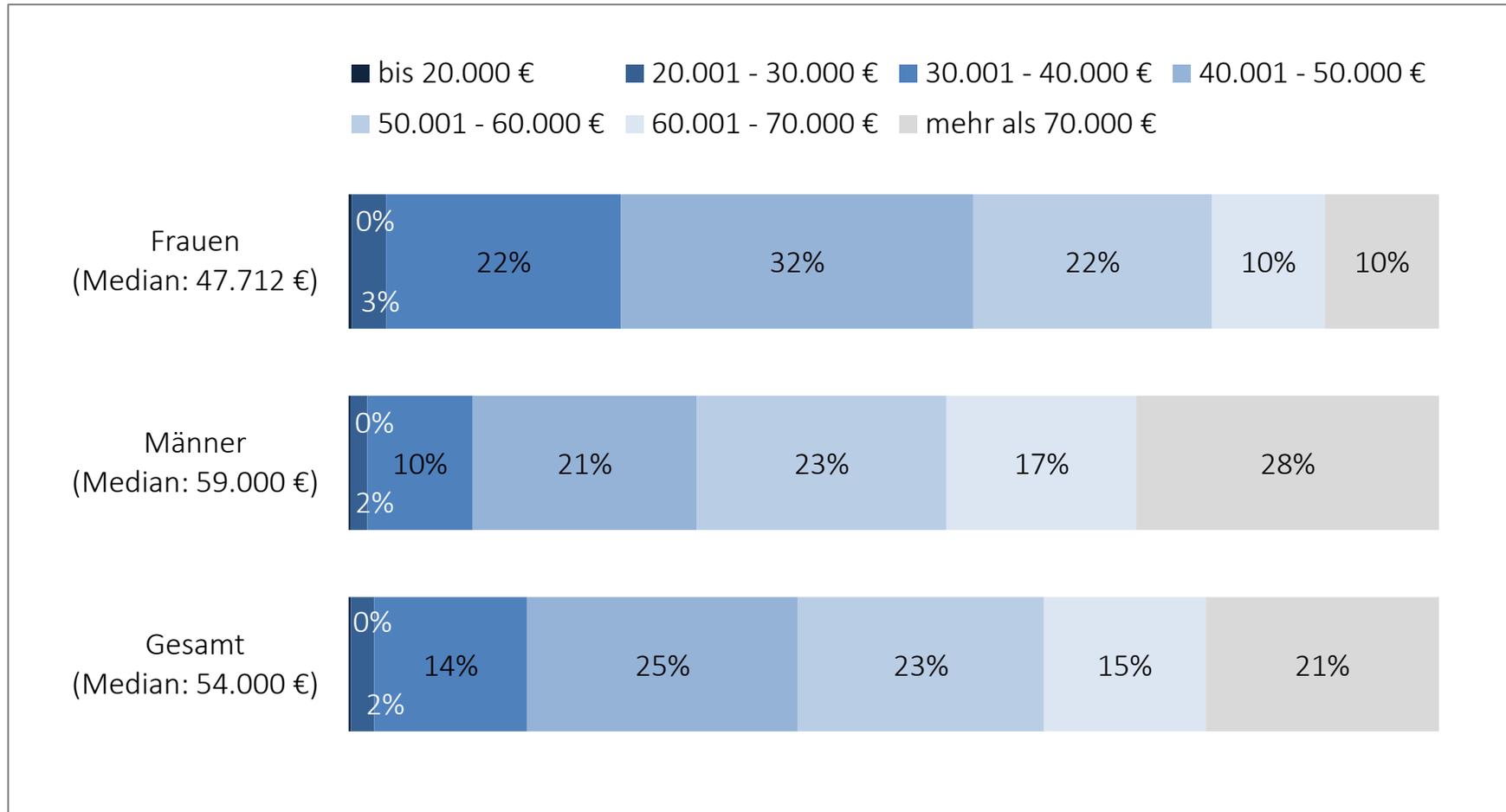
## Angestellte: Tätigkeitsgruppe

Weibliche Angestellte beschreiben die eigene Tätigkeit deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen als „selbstständiges Ausführen von Aufgaben nach Anleitung“. Männer bezeichnen die eigene Tätigkeit demgegenüber häufiger als „selbstständiges Ausführen von Aufgaben / leitende Funktion“. Dieser Unterschied besteht unabhängig vom Umfang der beruflichen Tätigkeit (Vollzeit / Teilzeit) und vom Alter.



## Angestellte:

Gesamt-Brutto-Jahresgehalt 2017 inkl. aller zusätzlicher Geldleistungen und Überstunden



Angestellte:

Gesamt-Brutto-Jahresgehalt 2017 inkl. aller zusätzlicher Geldleistungen und Überstunden

---

Bezogen auf alle befragten Angestellten gilt: Das mittlere Jahresgehalt (Median) weiblicher Angestellter beträgt 80% des mittleren Jahresgehalts männlicher Angestellter.

Um zu möglichst vergleichbaren Zahlen zu kommen, muss jedoch eine ganze Reihe von Variablen konstant gehalten werden: Teilzeit/Vollzeit, Dauer der Berufserfahrung, Art des Arbeitgebers, Büro- / Unternehmensgröße, weisungsgebundene / leitende Tätigkeit.

Werden all diese Variablen kontrolliert, liegen für viele Teilgruppen keine ausreichenden Fallzahlen für einen aussagekräftigen Vergleich der Gehälter von Frauen und Männern mehr vor.

Es wird daher exemplarisch ein Beispiel aufgeführt, für das ausreichende Fallzahlen vorhanden sind. Grundsätzlich ist zu erkennen, dass die Gehälter weiblicher Angestellter auch bei Kontrolle aller vorgenannten Variablen unter denen ihrer männlichen Kollegen liegen, wenngleich in weniger starkem Maße.

Bei ausschließlicher Betrachtung vollzeittätiger Angestellter mit abgeschlossenem Studium der Fachrichtung Architektur, die in Architektur- und Planungsbüros selbstständig und ohne weisungsgebunden zu sein Tätigkeiten ausführen, betragen die Gehälter von Frauen im Mittel rund 90% der Gehälter der Männer (bei vergleichbarem Alter und vergleichbarer Bürogröße).

Angestellte:

Gesamt-Brutto-Jahresgehalt 2017 inkl. aller zusätzlicher Geldleistungen und Überstunden

---

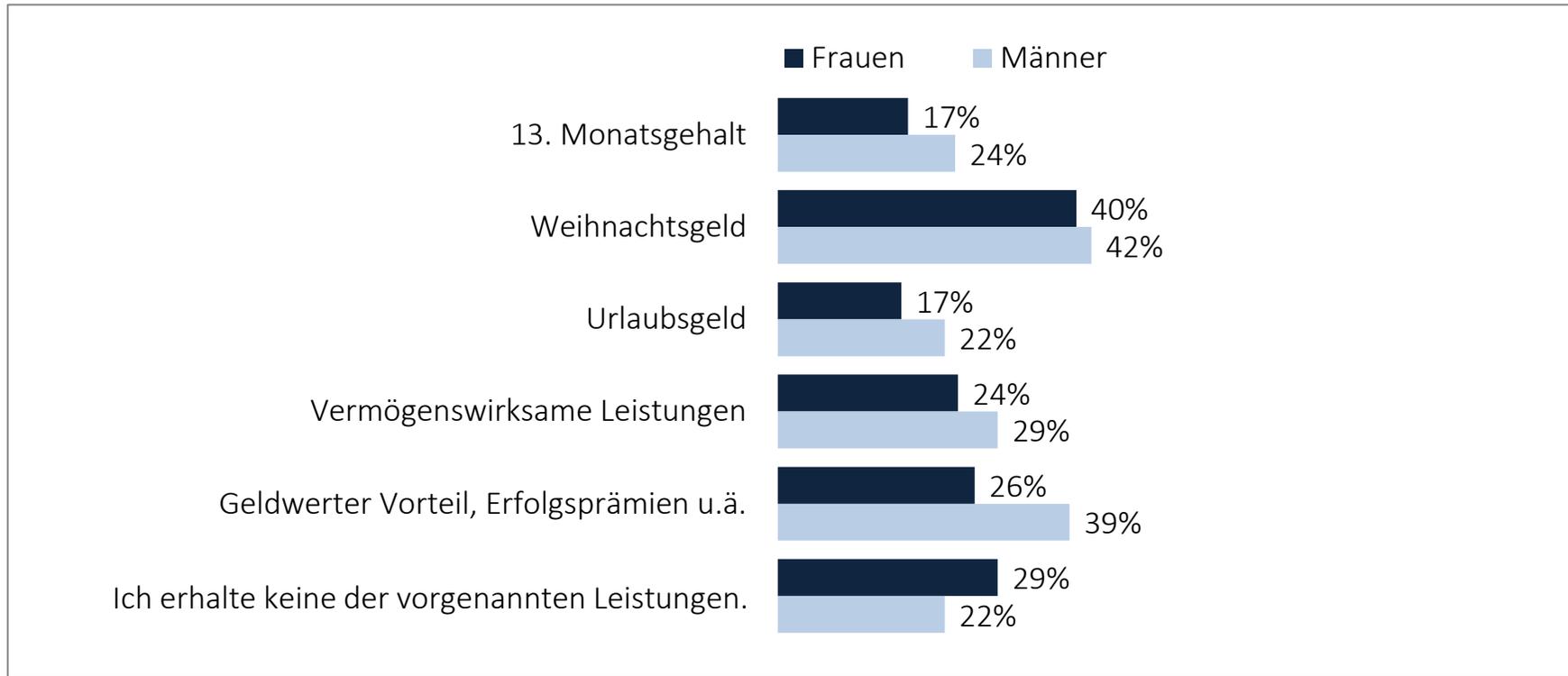
Zur Überprüfung, welche Variablen die Höhe des Jahresgehalts in welchem Maße beeinflussen, wurde eine lineare Regression gerechnet. Dabei wurden die folgenden unabhängigen Variablen in die Analyse einbezogen:

- Art des Arbeitgebers (Architektur- und Planungsbüro / gewerbliche Wirtschaft / öffentlicher Dienst)
- Dauer der Berufserfahrung
- Tätigkeitsgruppe (weisungsgebunden / leitend)
- Geschlecht

Die unter Einbeziehung der Angaben nur der vollzeittätigen Angestellten durchgeführte Regressionsanalyse liefert folgendes Ergebnis: Den stärksten Einfluss auf die Höhe des Gehalts hat die Art des Arbeitgebers, gefolgt von der Dauer der Berufserfahrung. An dritter Stelle folgt das Geschlecht der Angestellten. Den geringsten Einfluss hat die Tätigkeitsgruppe, eine insgesamt eher schwache Variable, die auf einer Selbsteinschätzung der Befragten basiert.

## Angestellte: Zusätzliche Gehaltsbestandteile nach Geschlecht

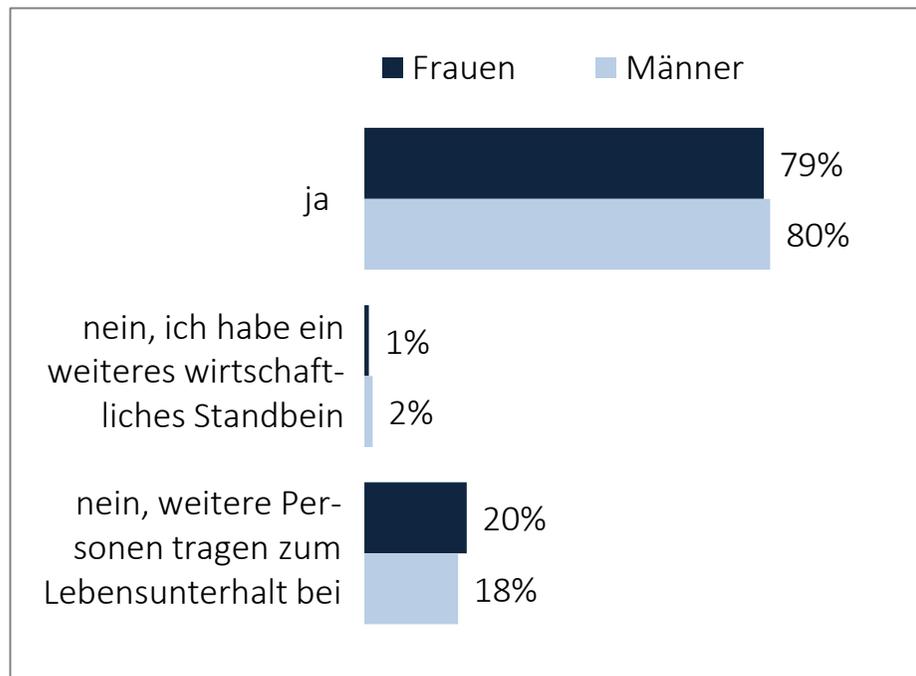
Weibliche Angestellte erhalten seltener zusätzliche Geldleistungen als ihre männlichen Kollegen. Dieser Zusammenhang gilt jedoch nur für Angestellte in der Privatwirtschaft und ist dort auf das unterschiedliche Alter weiblicher und männlicher Angestellter zurückzuführen.



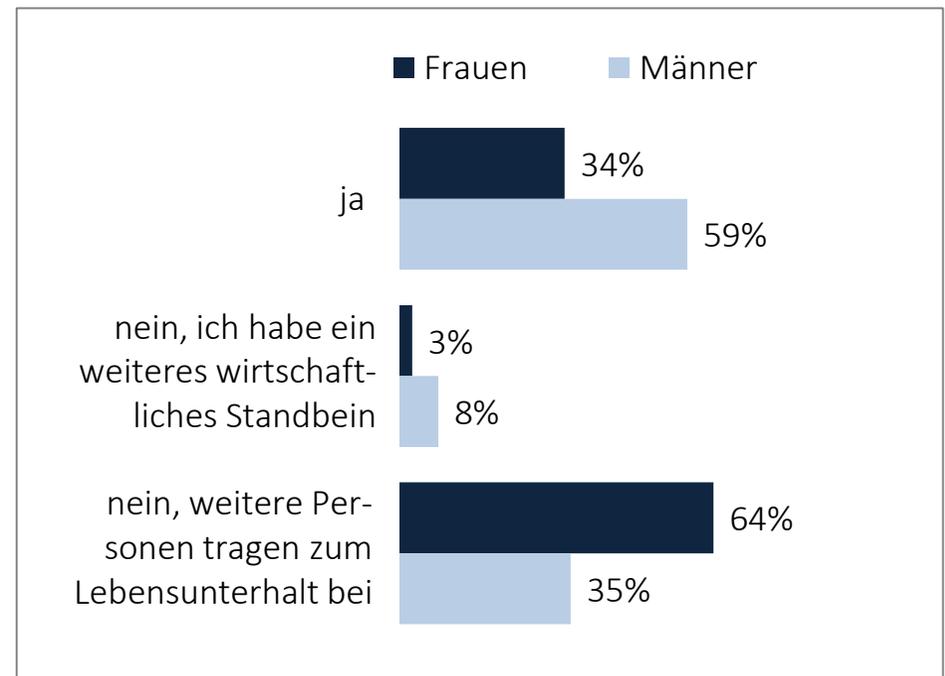
## Angestellte: Architekten- / Planertätigkeit als einziges Einkommen nach Geschlecht

Weibliche wie männliche Angestellte in Vollzeit bestreiten den eigenen Lebensunterhalt mehrheitlich aus ihrer Architekten- / Planertätigkeit. Teilzeittätige weibliche Angestellte geben deutlich älter als ihre teilzeittätigen männlichen Kollegen an, dass eine weitere Person zum Lebensunterhalt beitrage. Dies erklärt vermutlich auch die höhere Wochenarbeitszeit teilzeittätiger männlicher Angestellter.

Vollzeittätige

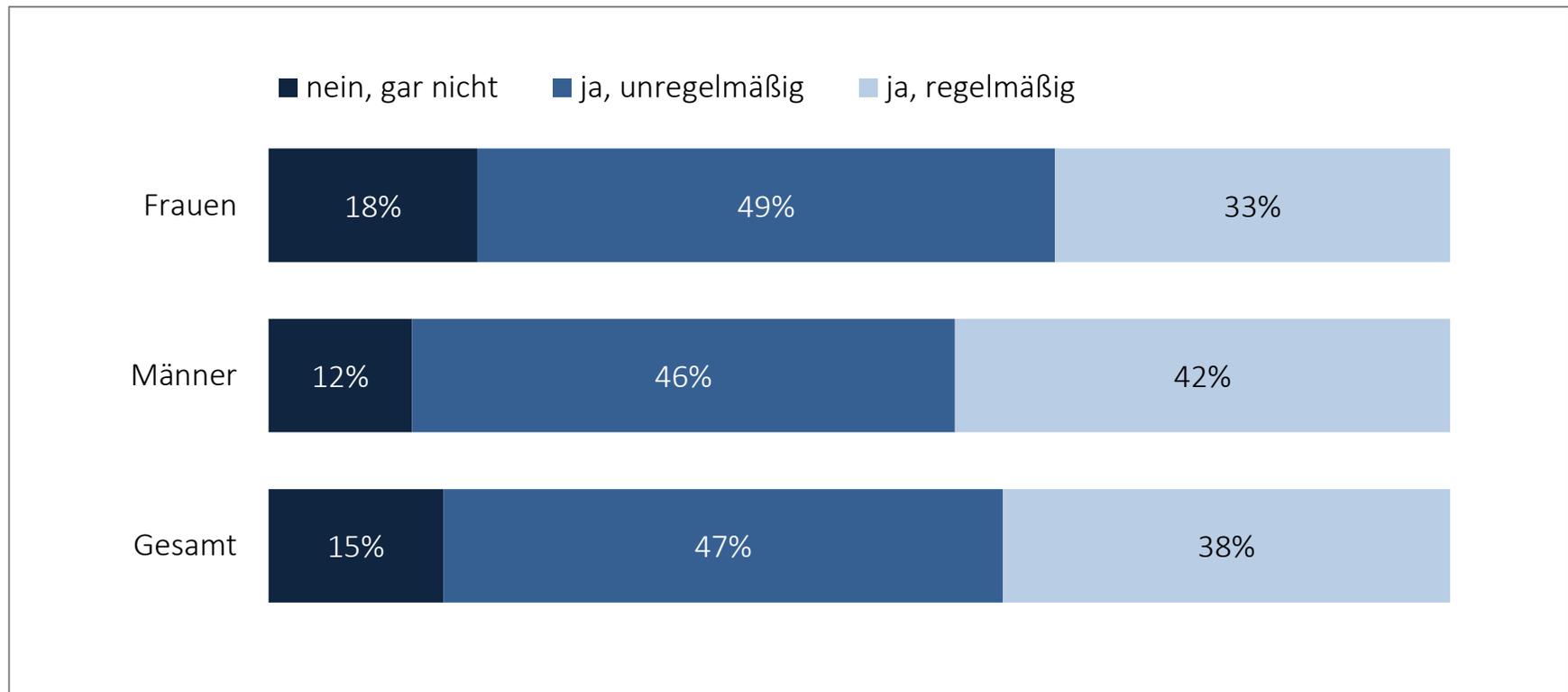


Teilzeittätige



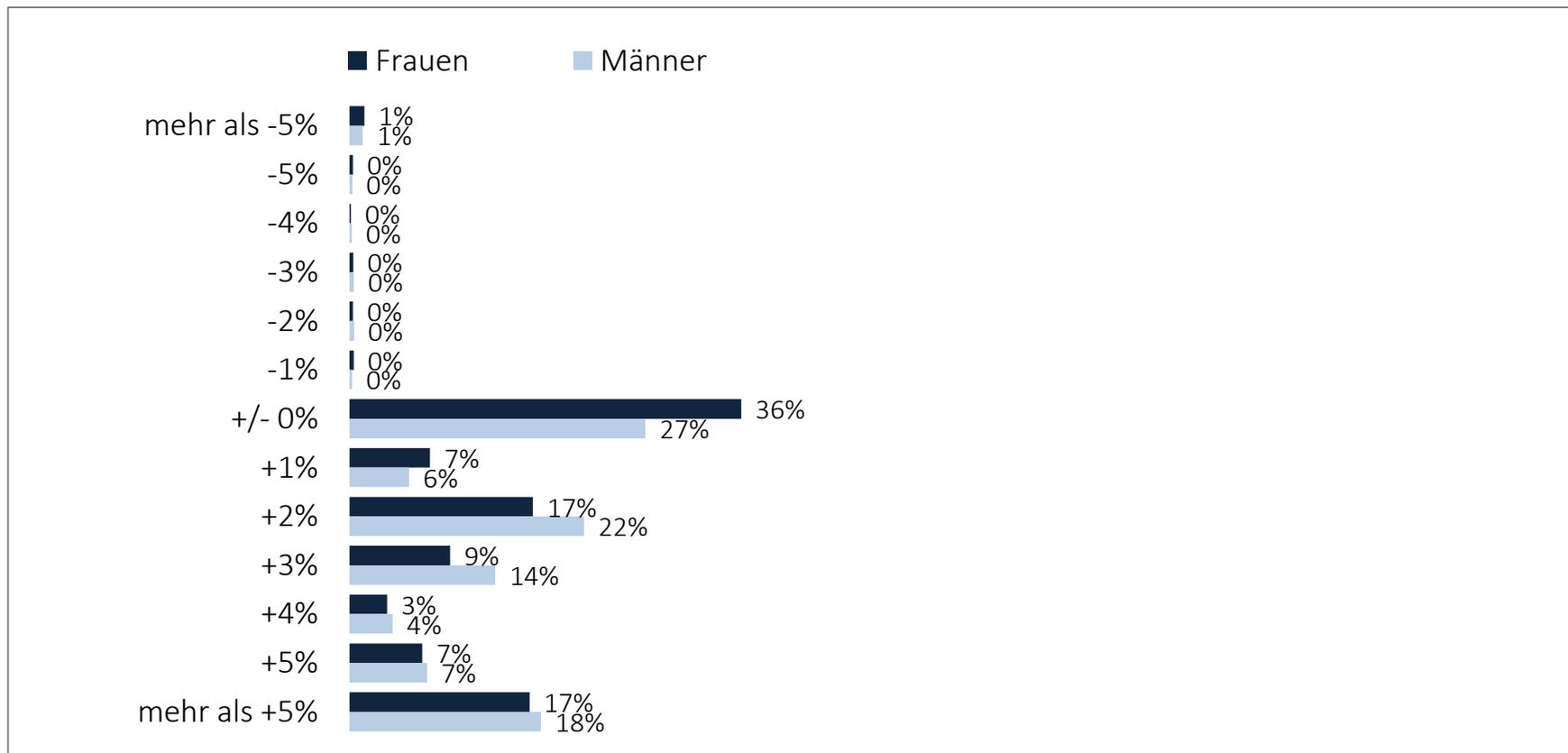
## Angestellte: Anpassung des Gehalts nach Geschlecht

Das Gehalt weiblicher Angestellter wird seltener angepasst als das ihrer männlichen Kollegen. Bei Kontrolle möglicher intervenierender Variablen zeigt sich jedoch, dass dieser Zusammenhang einzig in der gewerblichen Wirtschaft besteht und dort darauf zurückzuführen ist, dass die in der gewerblichen Wirtschaft angestellten Frauen in kleineren Unternehmen tätig sind als die Männer.



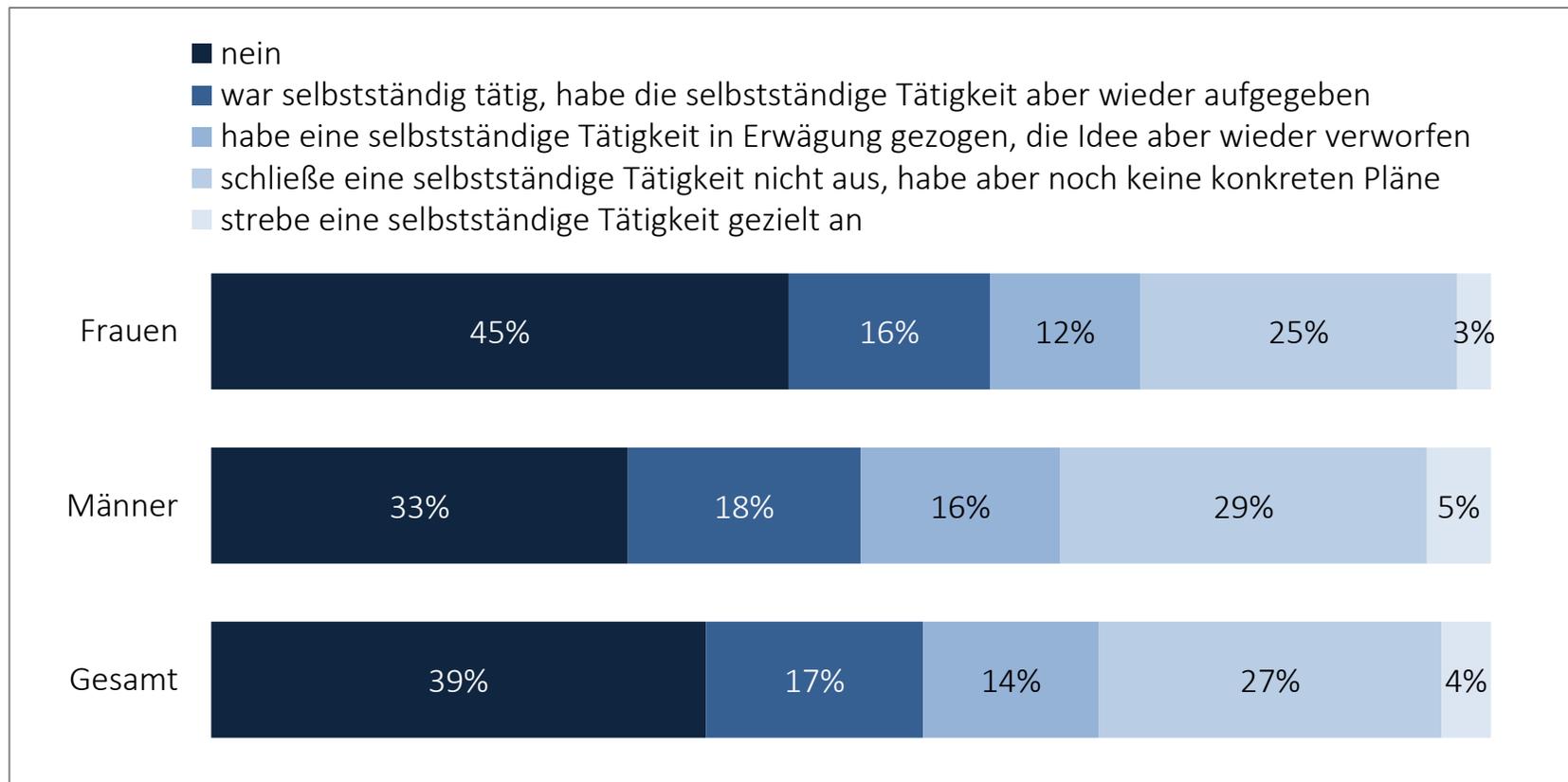
## Angestellte: Anpassung des Gehalts im Referenzjahr 2017 nach Geschlecht

Im Referenzjahr 2017 erhielten weibliche Angestellte seltener eine Gehaltserhöhung als männliche Angestellte. Dieser Zusammenhang ist jedoch wiederum auf die unterschiedliche Größe des Arbeitgebers weiblicher und männlicher Angestellter zurückzuführen.

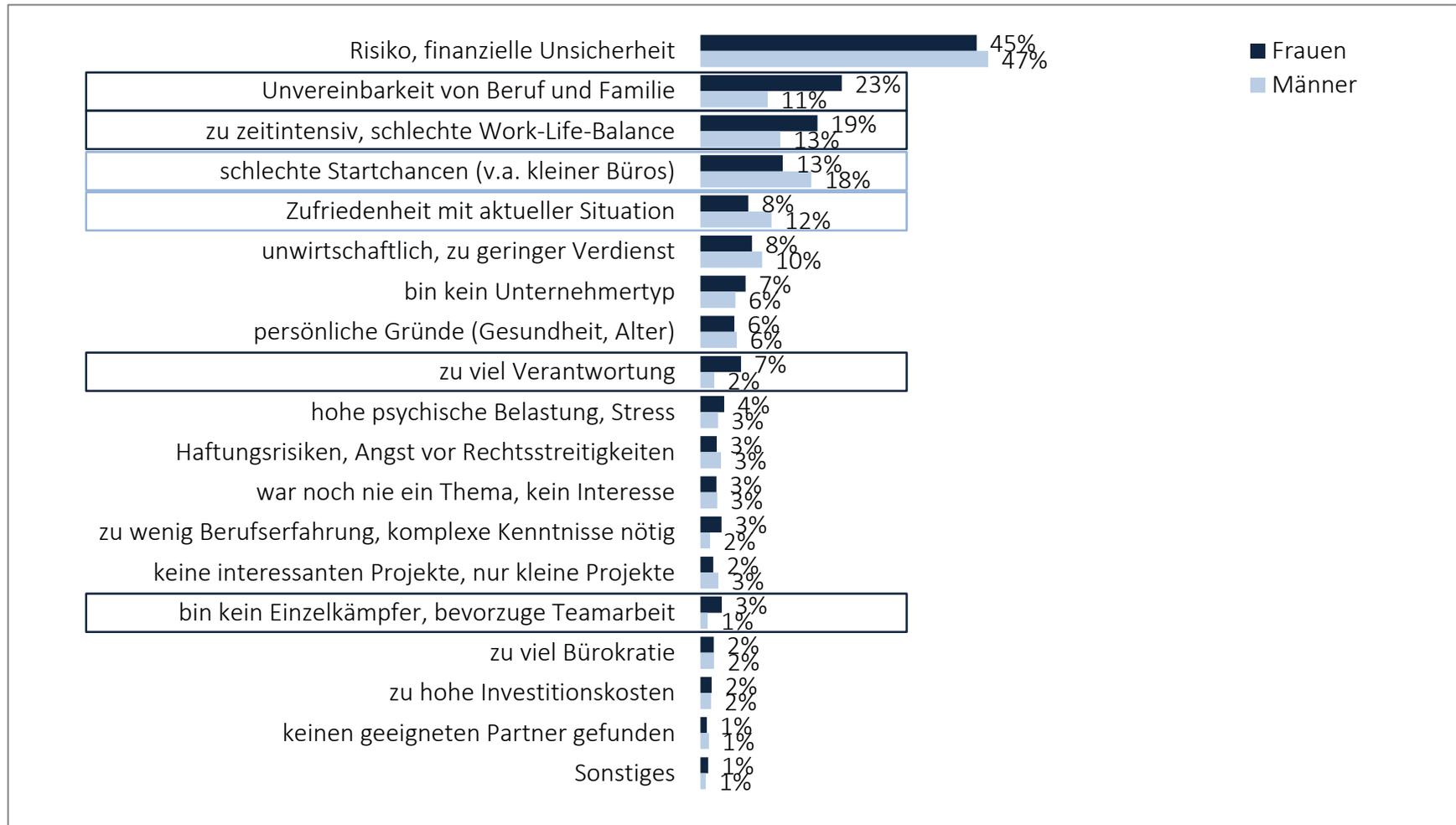


## Angestellte: Absicht, zu einer selbstständigen Tätigkeit zu wechseln

Weibliche Angestellte schließen eine selbstständige Tätigkeit häufiger kategorisch aus als ihre männlichen Kollegen. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig sowohl von Vollzeit oder Teilzeit als auch vom Alter.

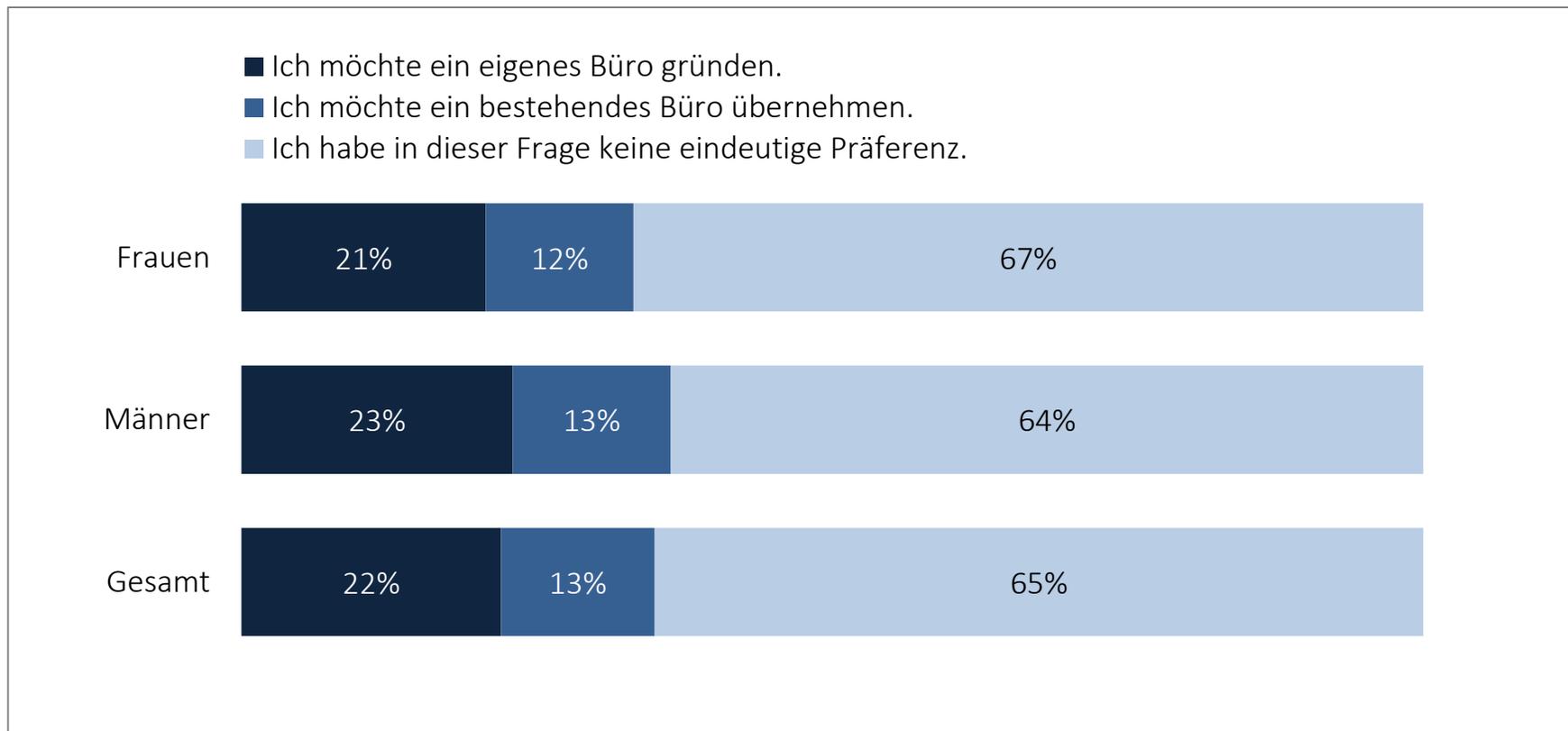


## Angestellte ohne Absicht, in eine selbstständige Tätigkeit zu wechseln: Gründe, die gegen eine selbstständige Tätigkeit sprechen



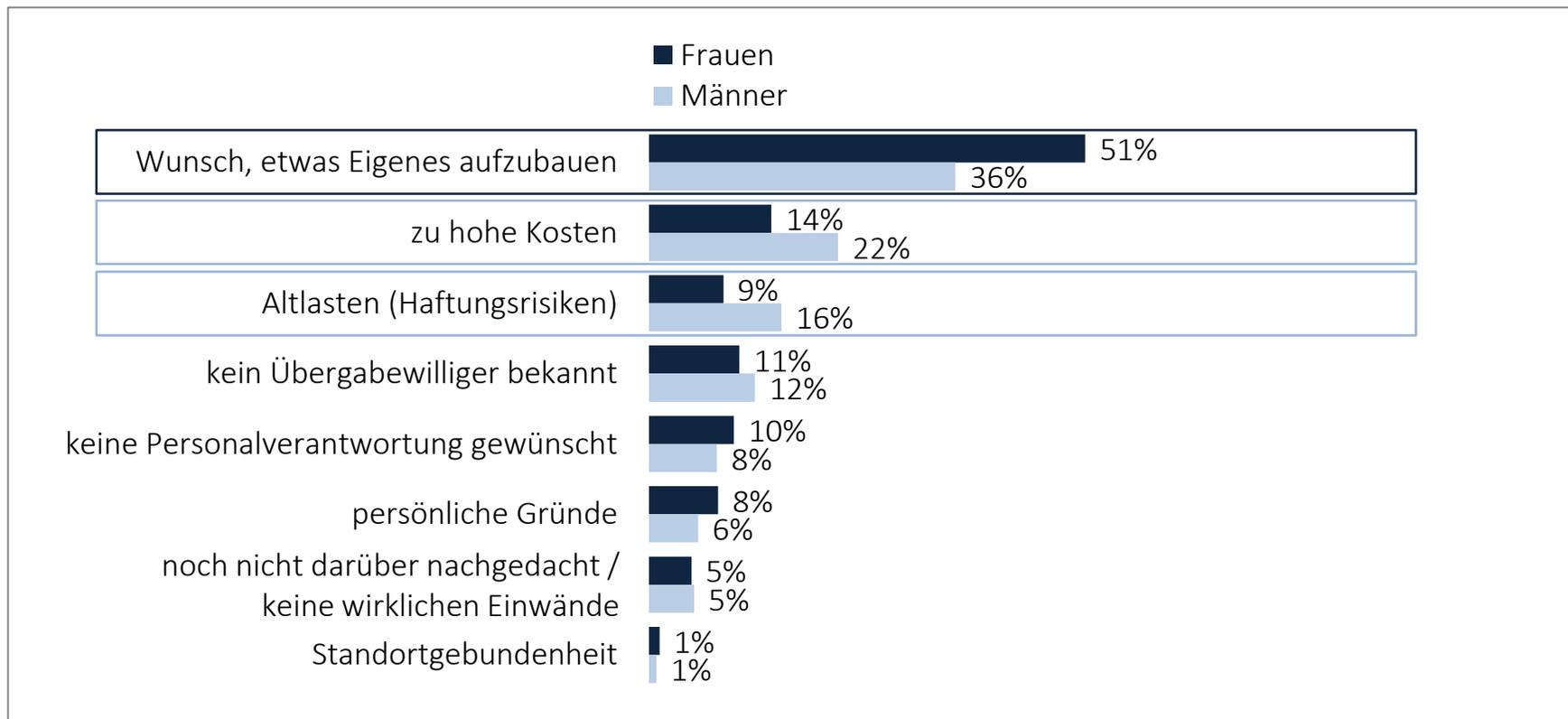
## Angestellte mit Absicht, in eine selbstständige Tätigkeit zu wechseln: Neugründung oder Büroübernahme?

Besteht die Absicht, sich selbstständig zu machen, unterscheiden sich weibliche und männliche Angestellte nicht hinsichtlich der Häufigkeit, mit der eine Gründung bzw. eine Büroübernahme bevorzugt wird.



## Angestellte mit Absicht, in eine selbstständige Tätigkeit zu wechseln, eine Büroübernahme aber ausschließen: Gründe, die gegen eine Büroübernahme sprechen

Wird eine Neugründung einer Büroübernahme vorgezogen, so begründen Frauen dies häufiger als Männer mit dem Wunsch, etwas eigenes aufzubauen. Männer möchten demgegenüber mögliche finanzielle Risiken ausschließen (hohe Kosten der Übernahme, Haftungsrisiken aus vergangenen Projekten).

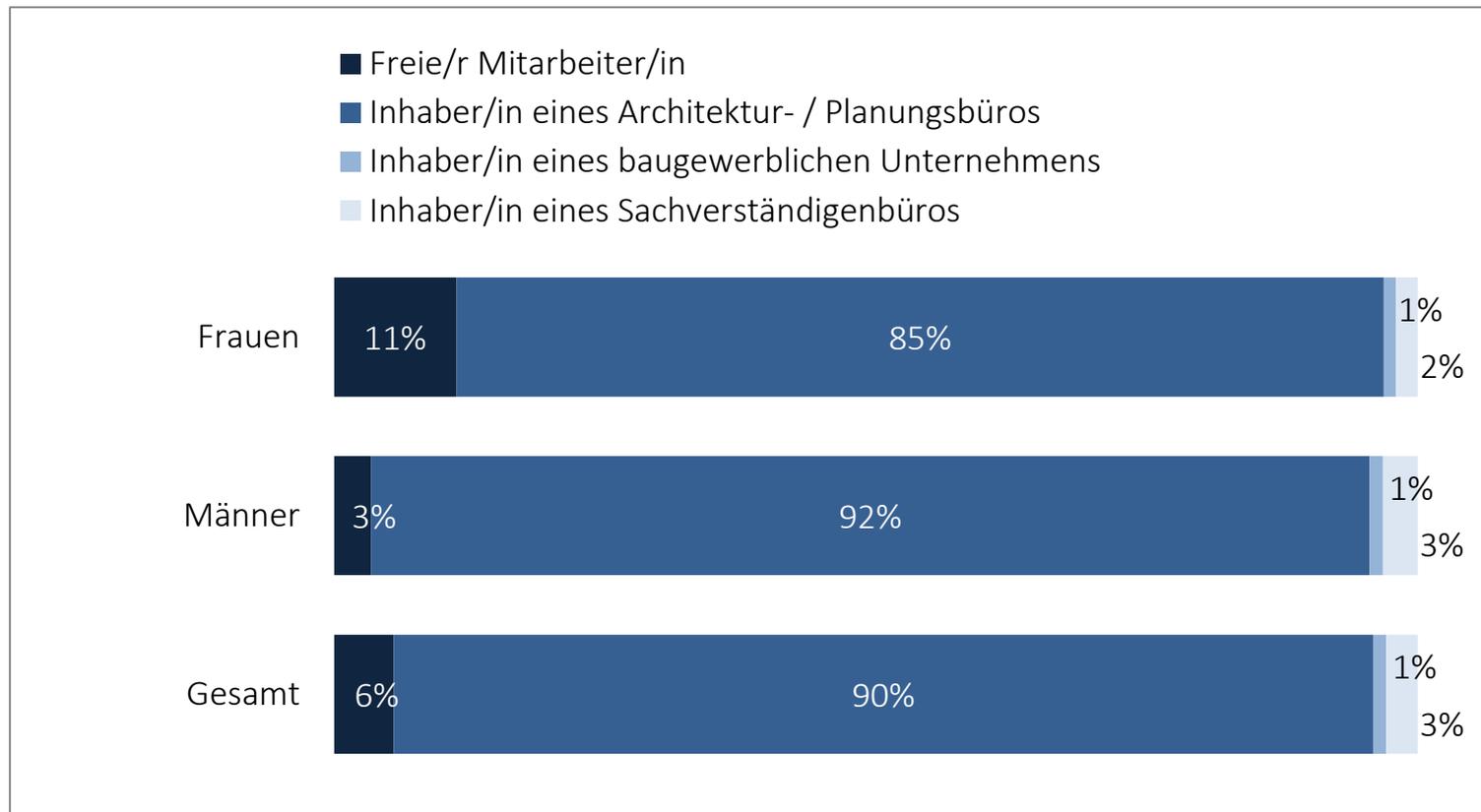


---

## Selbstständig tätige Kammermitglieder

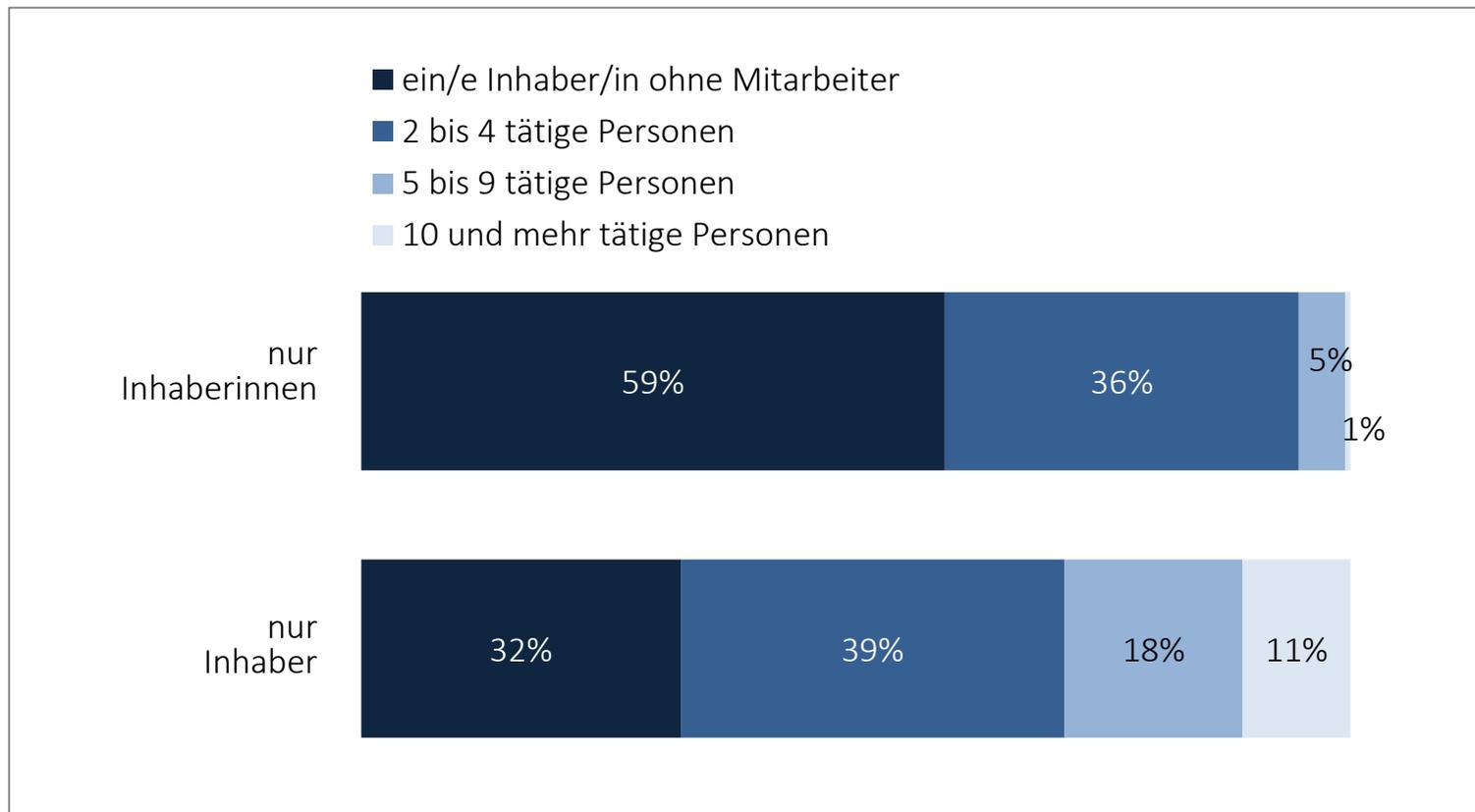
## Art der selbstständigen Tätigkeit nach Geschlecht

Weibliche Selbstständige sind häufiger als freie Mitarbeiterinnen tätig, während ihre männlichen Kollegen überproportional häufig Inhaber eines Architektur- / Planungsbüros sind.



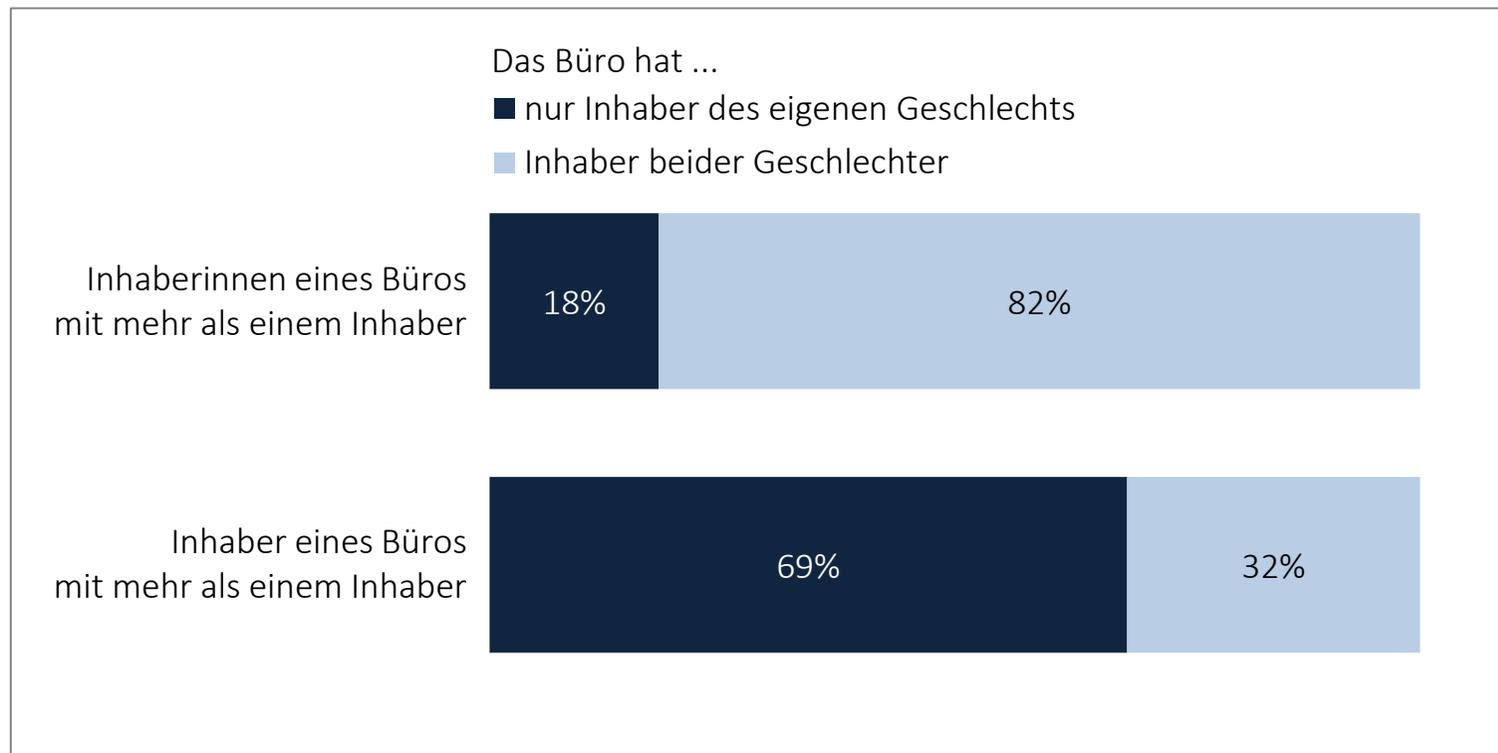
# Größe der Büros selbstständig tätiger Kammermitglieder nach Geschlecht der Inhaber / Partner

Büros, die ausschließlich von Frauen geführt werden sind kleiner als Büros, die ausschließlich von Männern geführt werden.



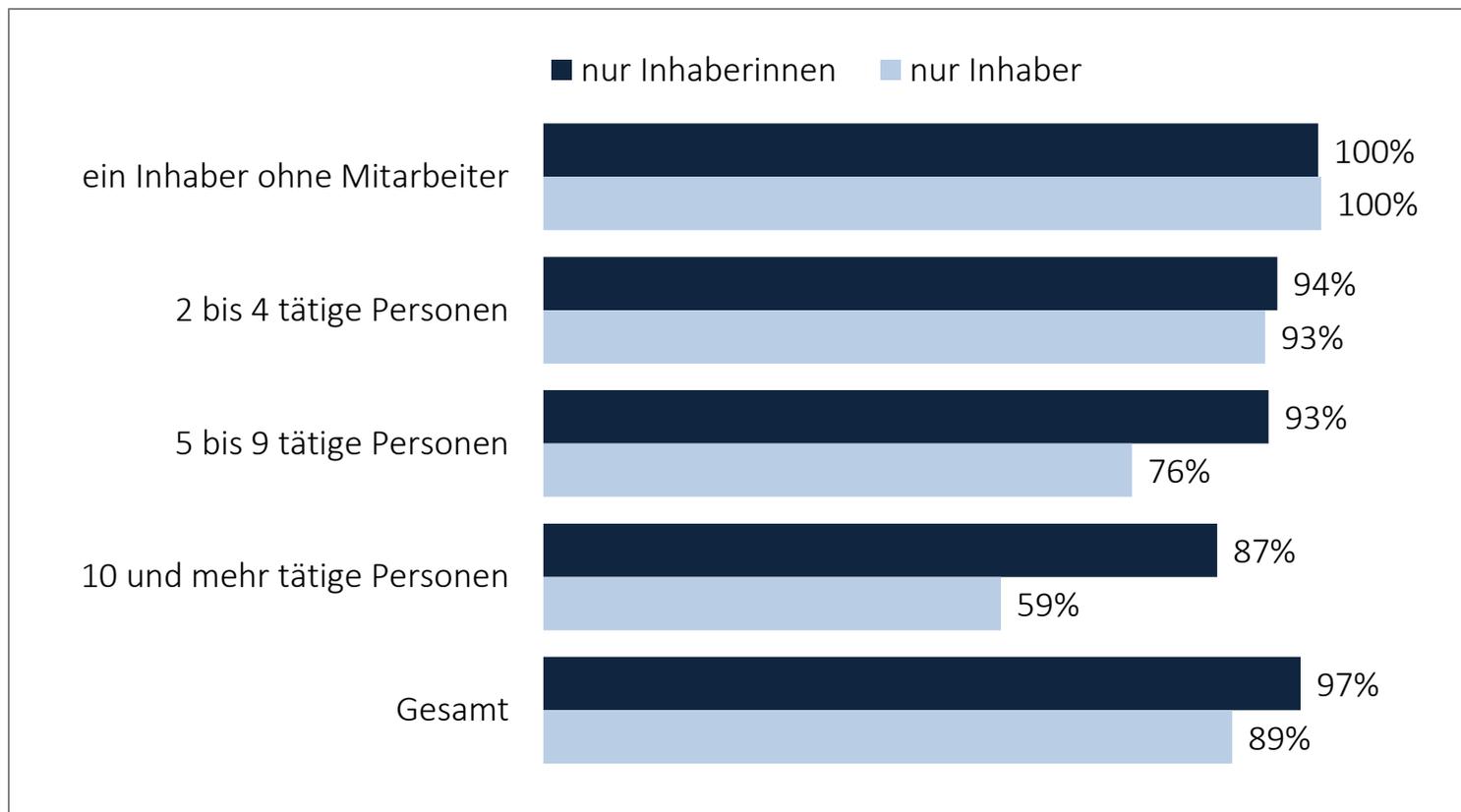
## Partnerstruktur in Büros mit mehreren Inhabern nach Geschlecht

Selbstständig tätige Frauen, die in Büros mit mehreren Partner tätig sind, schließen sich mehrheitlich (auch) mit männlichen Kollegen zusammen, während selbstständig tätige Männer sich mehrheitlich nur mit anderen Männern zu einer Inhabergemeinschaft zusammenschließen.



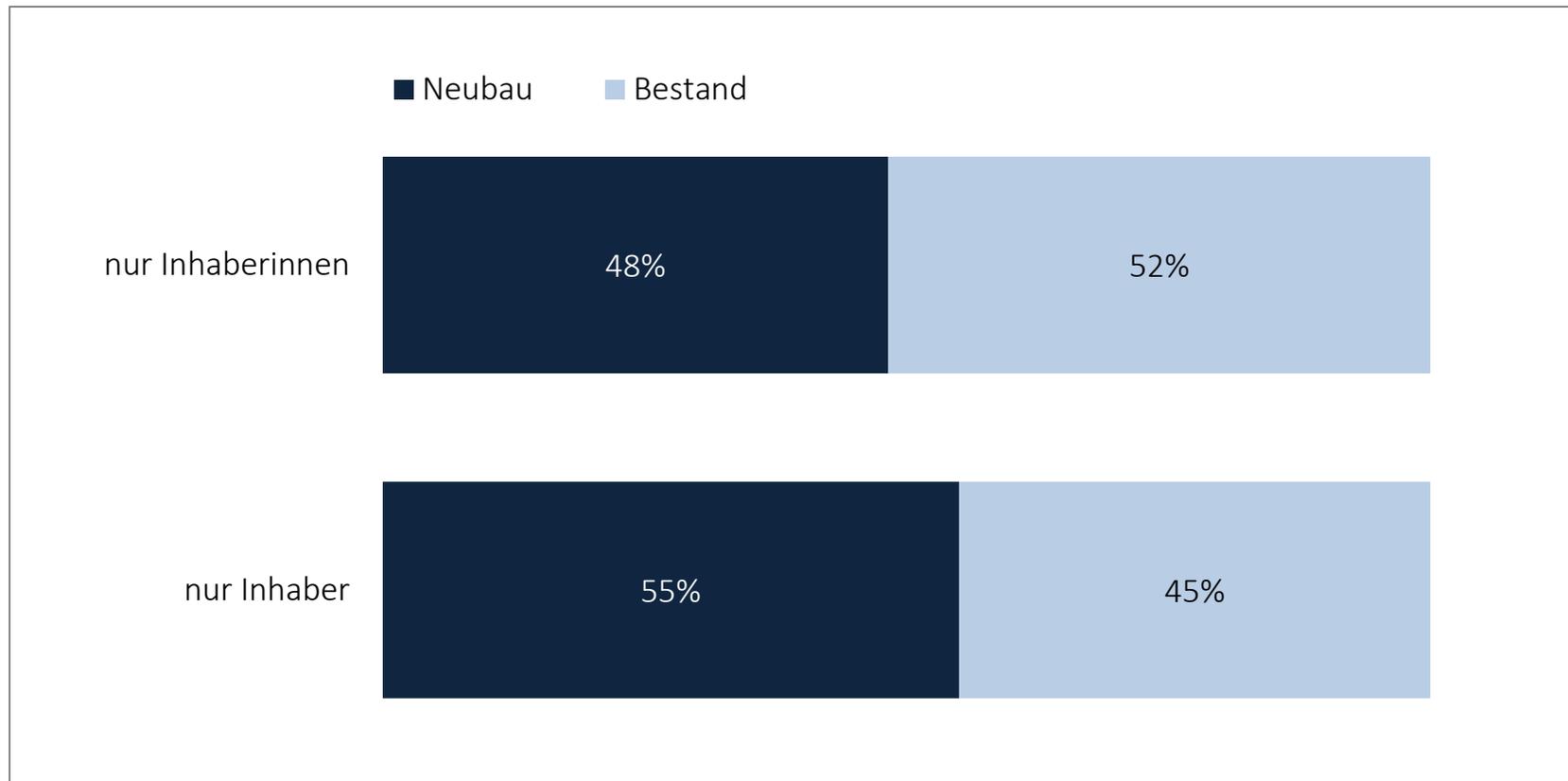
## Selbstständige: Eigener Anteil am Büro / Unternehmen

Da inhaberinnengeführte Büros weniger Partner haben als inhabergeführte Büros, halten Inhaberinnen höhere Anteile am eigenen Büro als ihre männlichen Kollegen.



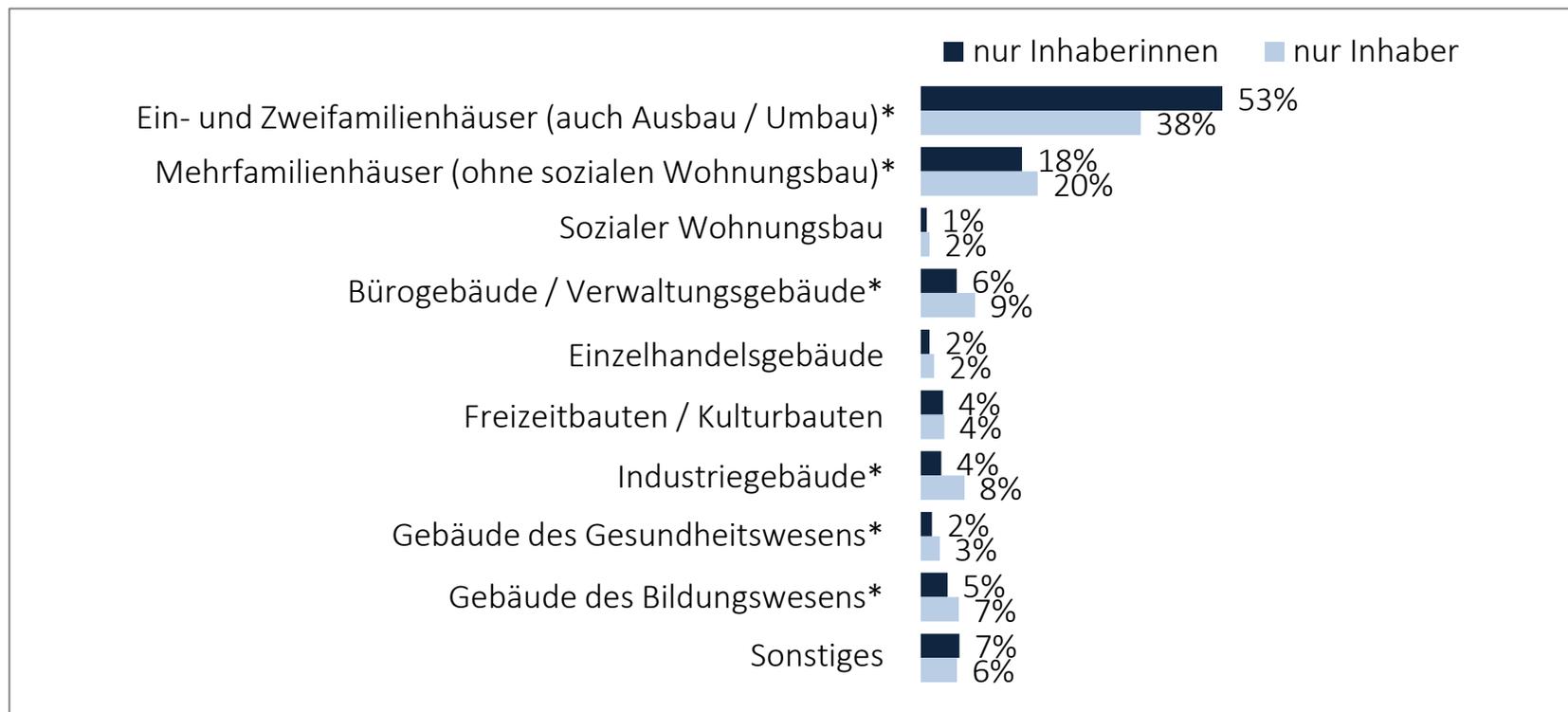
## Selbstständige: Auftragsstruktur der Büros (Neubau / Bestand)

Inhaberinnengeführte Büros erwirtschaften einen geringeren Anteil ihres Umsatzes mit Neubauprojekten als inhabergeführte Büros.



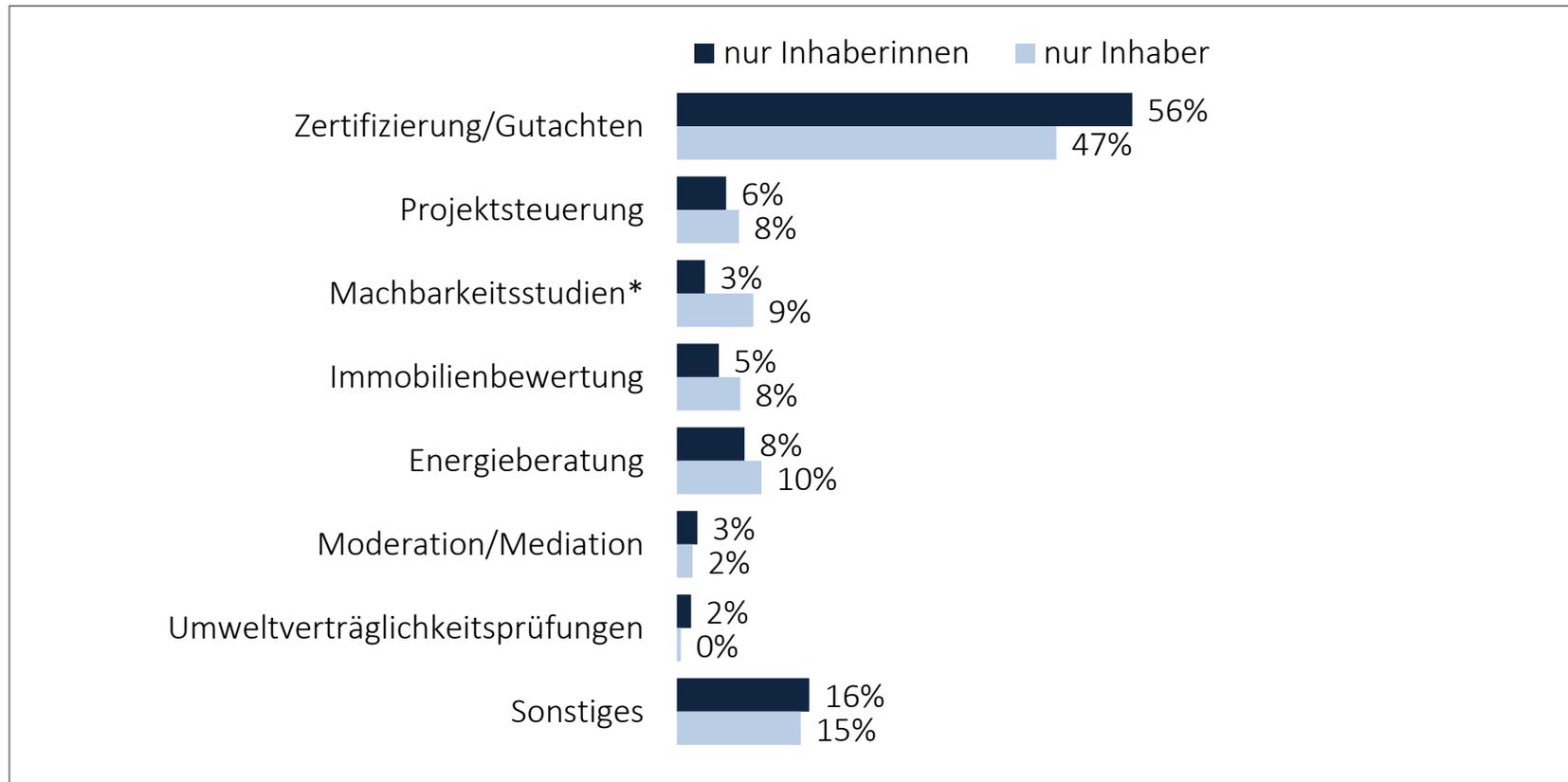
## Selbstständige: Auftragsstruktur der Büros (Leistungen im Bereich Architektur)

Inhaberinnengeführte Büros erwirtschaften einen höheren Teil ihres Umsatzes im Bereich Architektur (Hochbau) mit dem (Um-) Bau von Ein- und Zweifamilienhäusern, während inhabergeführte Büros einen höheren Umsatzanteil durch den (Um-) Bau von Mehrfamilienhäusern, Büro-, Verwaltungs- und Industriegebäuden sowie Gebäuden des Gesundheits- und Bildungswesens erzielen.



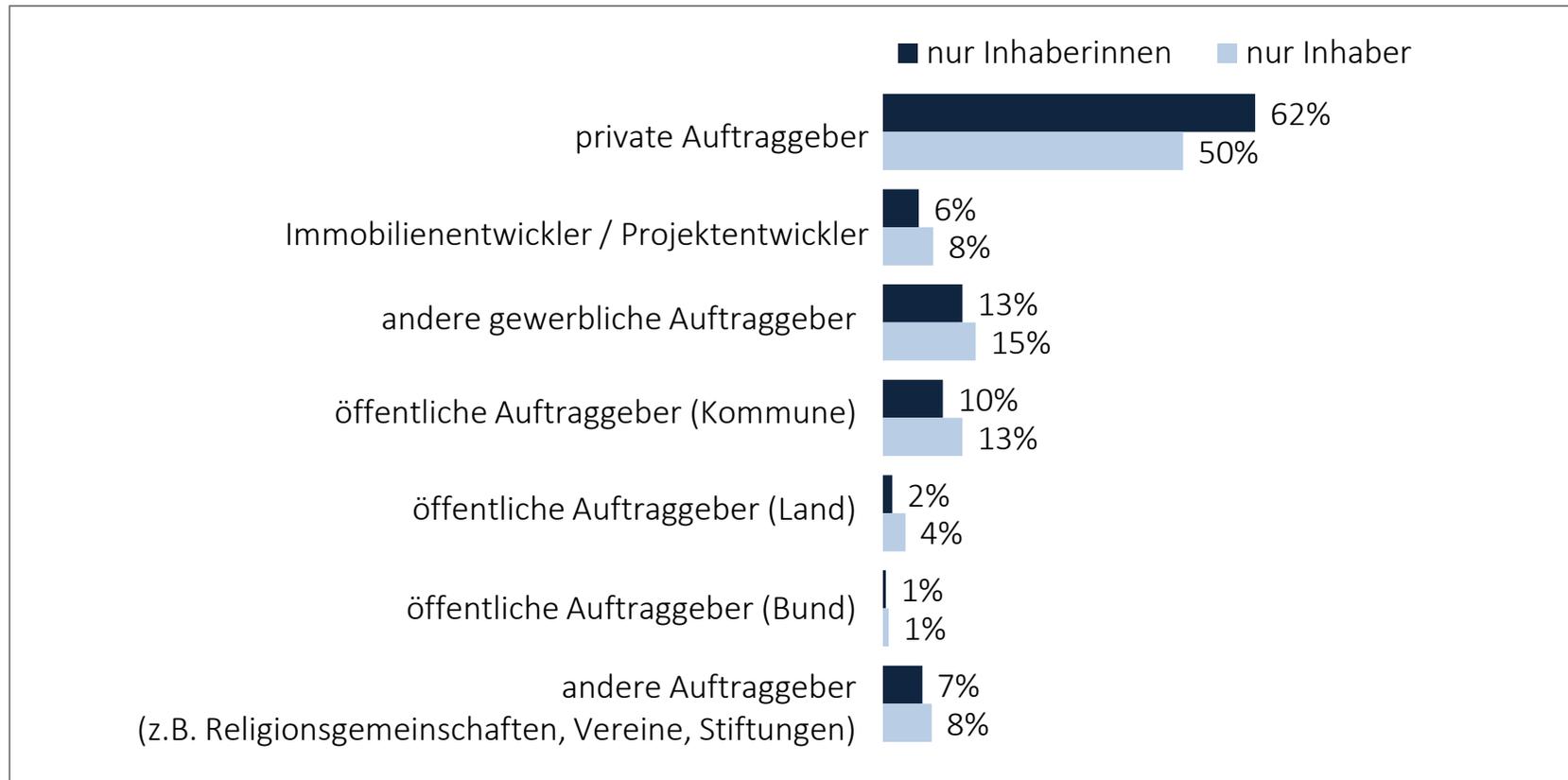
## Selbstständige: Auftragsstruktur der Büros (nicht eindeutig einer Fachrichtung zuzuordnende Leistungen)

Inhabergeführte Büros erzielen einen höheren Anteil ihres Umsatzes aus Leistungen ohne eindeutige Zuordnung mit Machbarkeitsstudien als inhaberinnengeführte Büros.



## Selbstständige: Auftraggeberstruktur der Büros

Inhaberinnengeführte Büros erzielen einen höheren Teil ihres Umsatzes mit Leistungen für private Auftraggeber als inhabergeführte Büros.



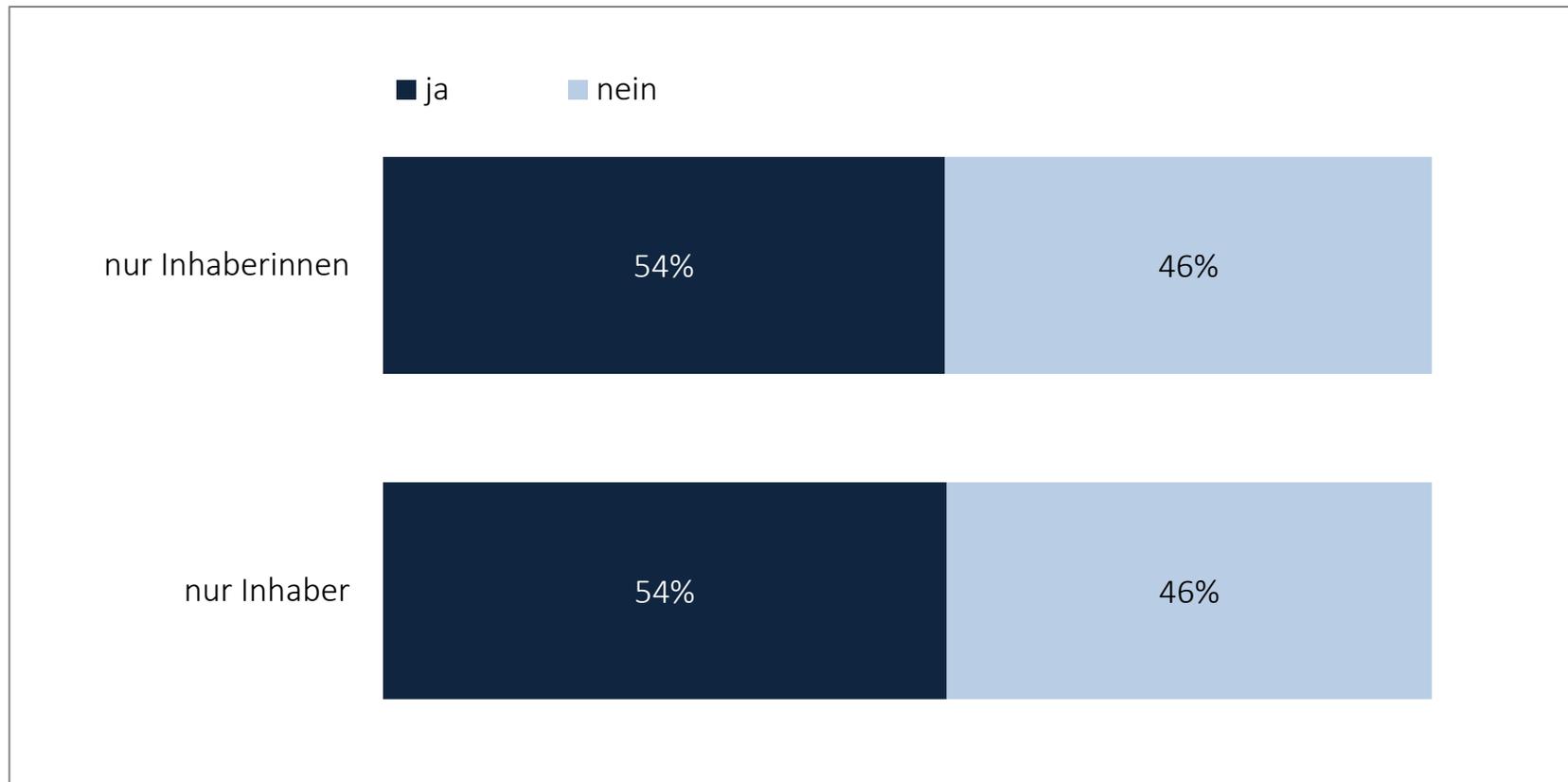
## Selbstständige: Regionale Auftragsstruktur der Büros

Inhaberinnengeführte Büros erzielen einen höheren Teil ihres Umsatzes mit Leistungen im eigenen Bundesland als inhabergeführte Büros. Letztere erwirtschaften im Vergleich mehr Umsatz in anderen Bundesländern.



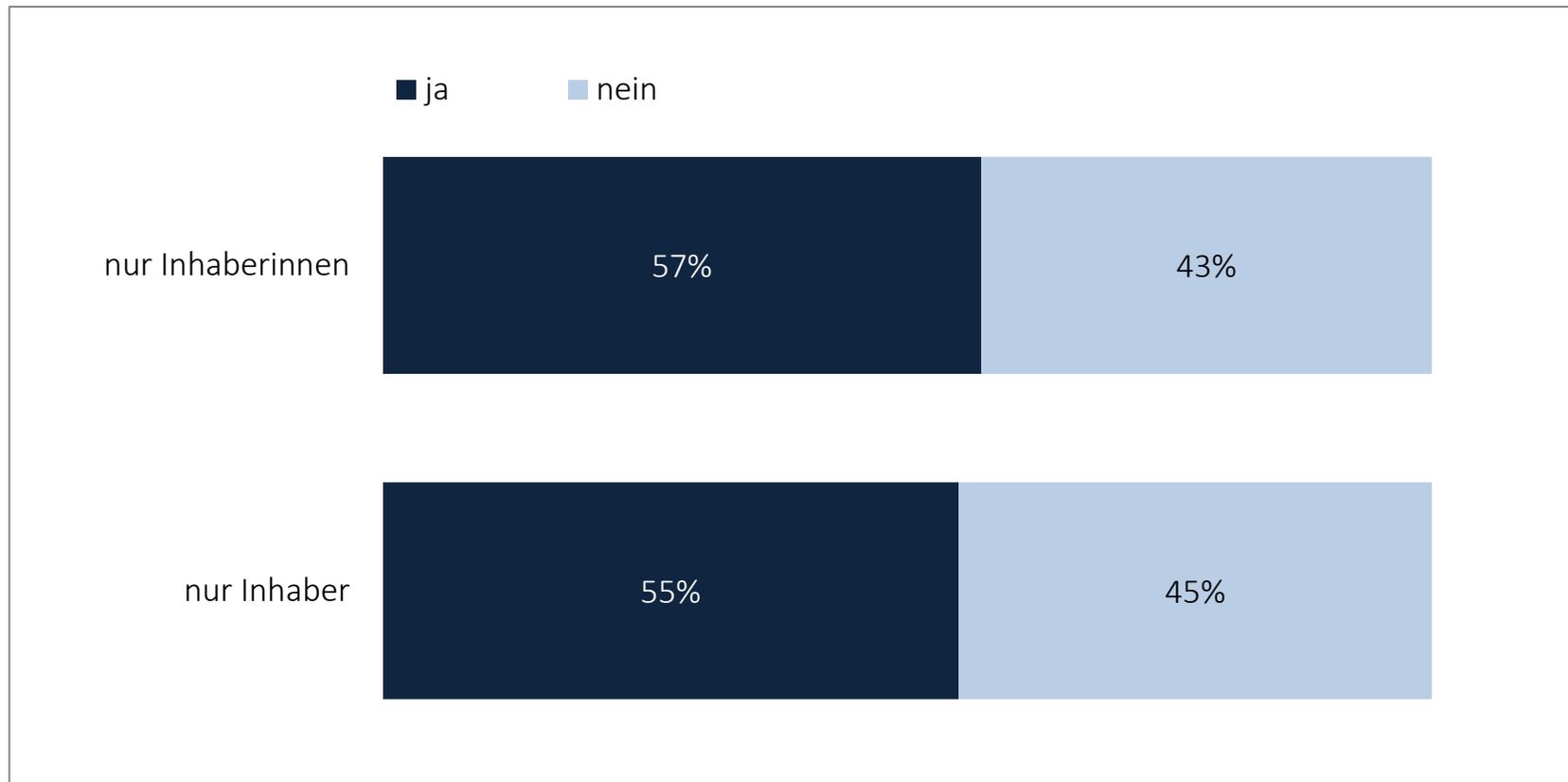
## Selbstständige: Systematische Erfassung von Projektstunden

Hinsichtlich der systematischen Erfassung von Projektstunden gibt es keine Unterschiede zwischen inhaberinnen- und inhabergeführten Büros.



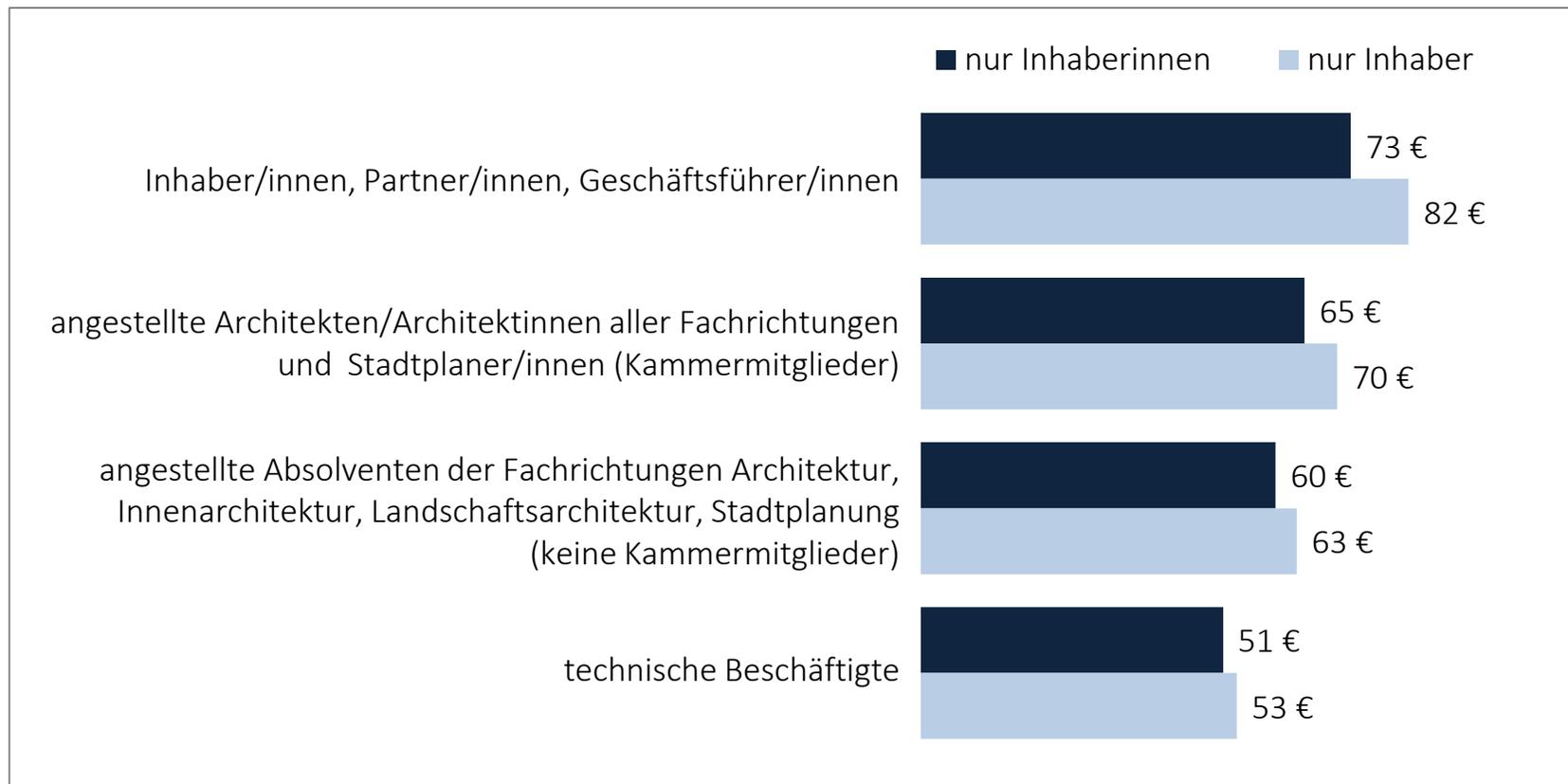
## Selbstständige: Kalkulation von Projekten mit Hilfe eines mittleren Bürostundensatzes

Bezogen auf die Kalkulation von Projekten mit Hilfe eines mittleren Bürostundensatzes gibt es keine Unterschiede zwischen inhaberinnen- und inhabergeführten Büros.



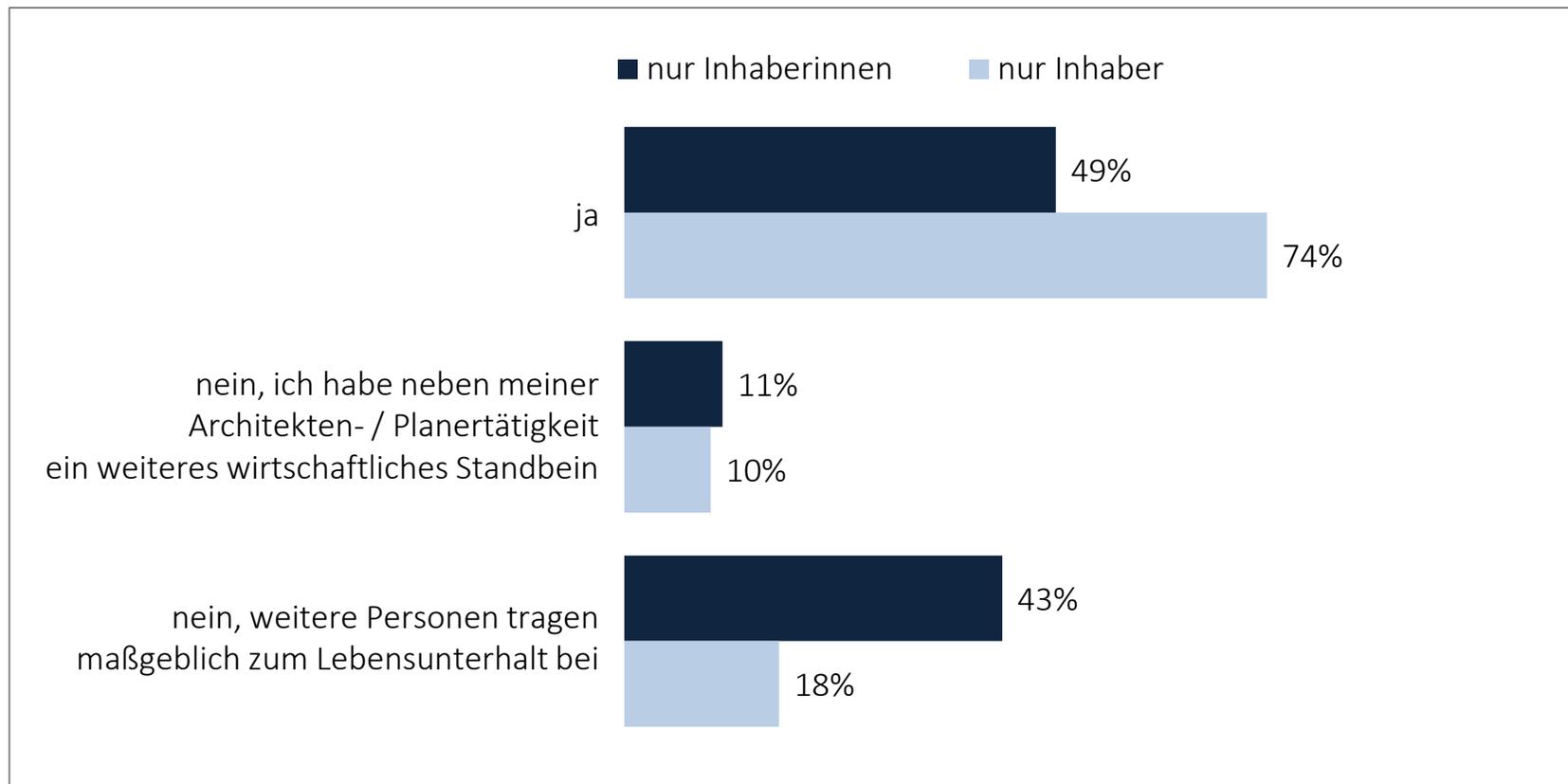
## Selbstständige: Höhe der gegenüber Auftraggebern abgerechnet Stundensätzen

Inhaberinnengeführte Büros rechnen gegenüber ihren Auftraggebern niedrigere Stundensätze ab als inhabergeführte Büros. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig von der Bürogröße.



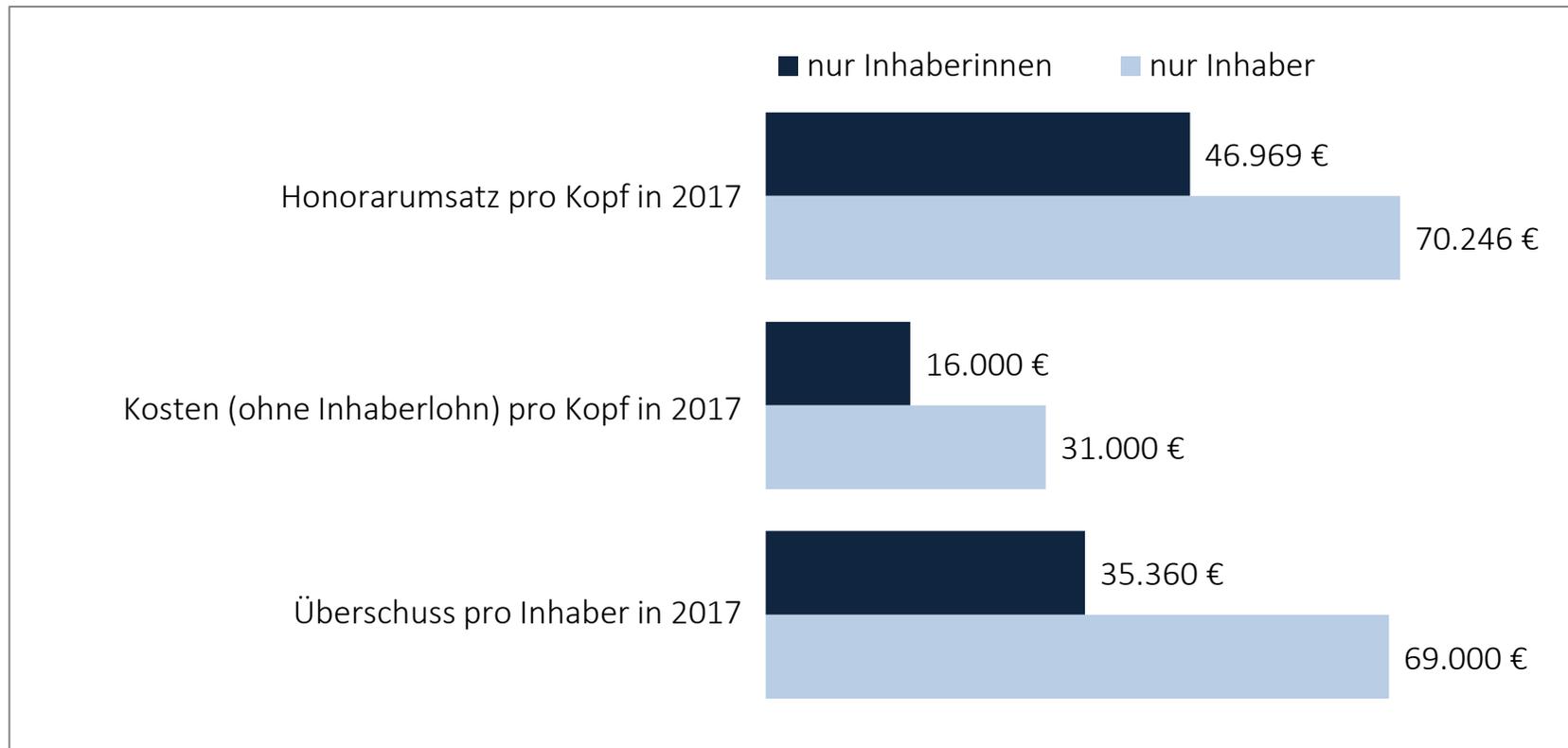
## Selbstständige: Architekten- / Planertätigkeit als einziges Einkommen nach Geschlecht

Büroinhaberinnen geben häufiger als Büroinhaber an, den Lebensunterhalt der Familie nicht allein zu bestreiten. Dieser Zusammenhang gilt allerdings nur für kleine Büros (Einzelbüros und Büros mit 2 bis 4 Beschäftigten).



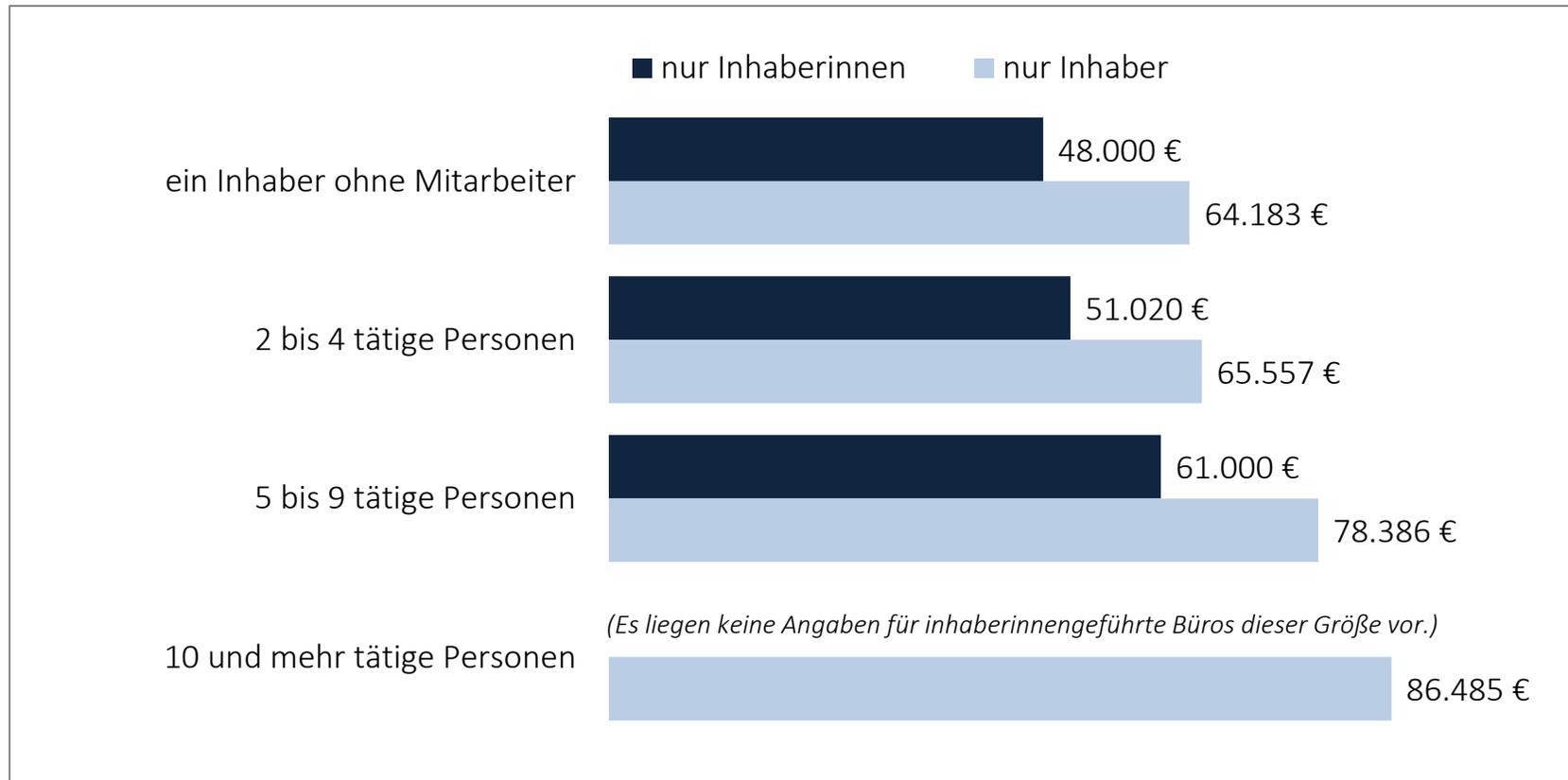
## Selbstständige: Pro-Kopf-Umsatz, Pro-Kopf-Kosten und Erlös pro Inhaber/in

Die ausschließlich von Frauen geführten Büros erzielten 2017 deutlich geringere Umsätze und Erlöse als die ausschließlich durch Männer geführten Büros. In Teilen sind diese Unterschiede darauf zurückzuführen, dass inhaberinnengeführte Büros durchschnittlich kleiner sind als inhabergeführte Büros.



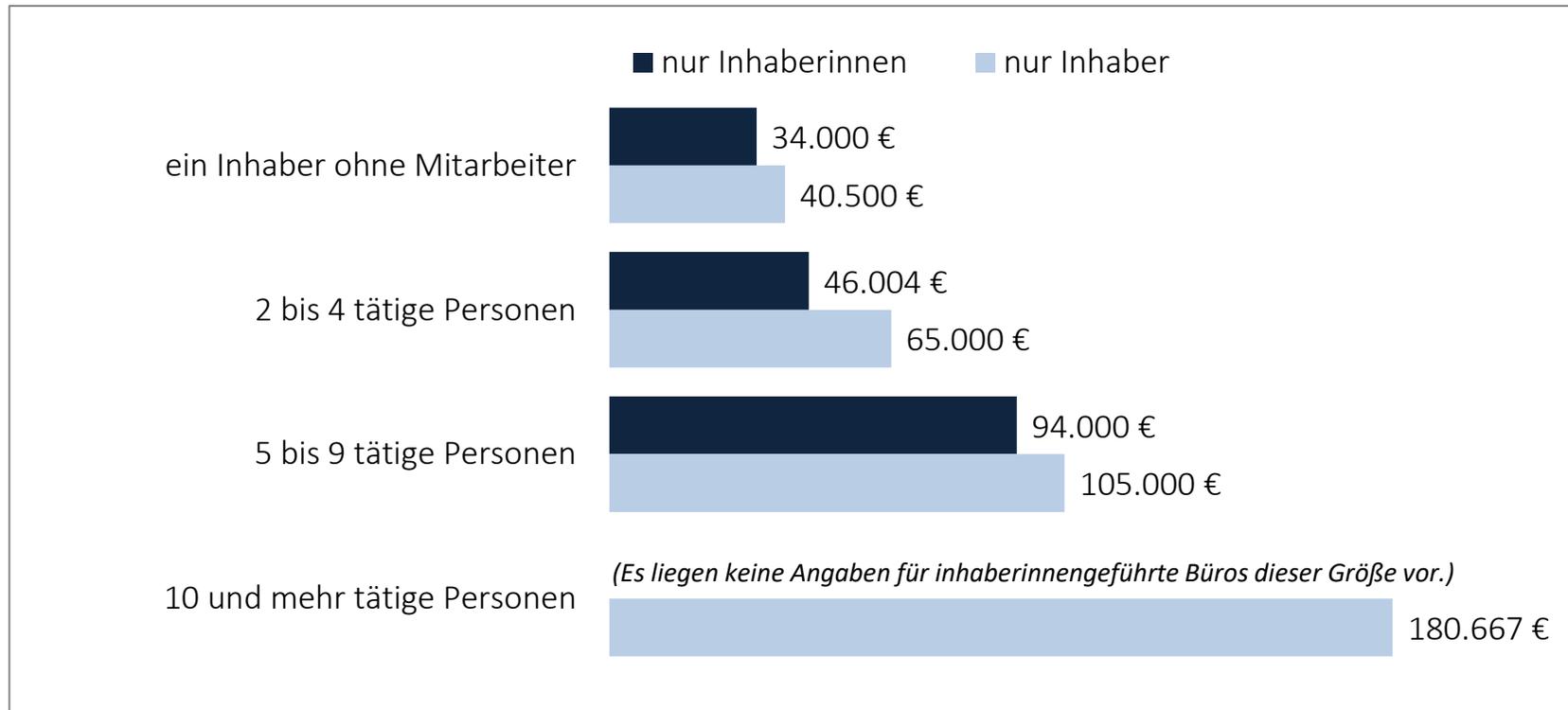
## Selbstständige: Pro-Kopf-Umsatz nach Bürogröße

Die Unterschiede in der Höhe der Pro-Kopf-Umsätze bestehen auch innerhalb der einzelnen Bürogrößenklassen. Sie sind jedoch weniger stark ausgeprägt als in der Gesamtbetrachtung.



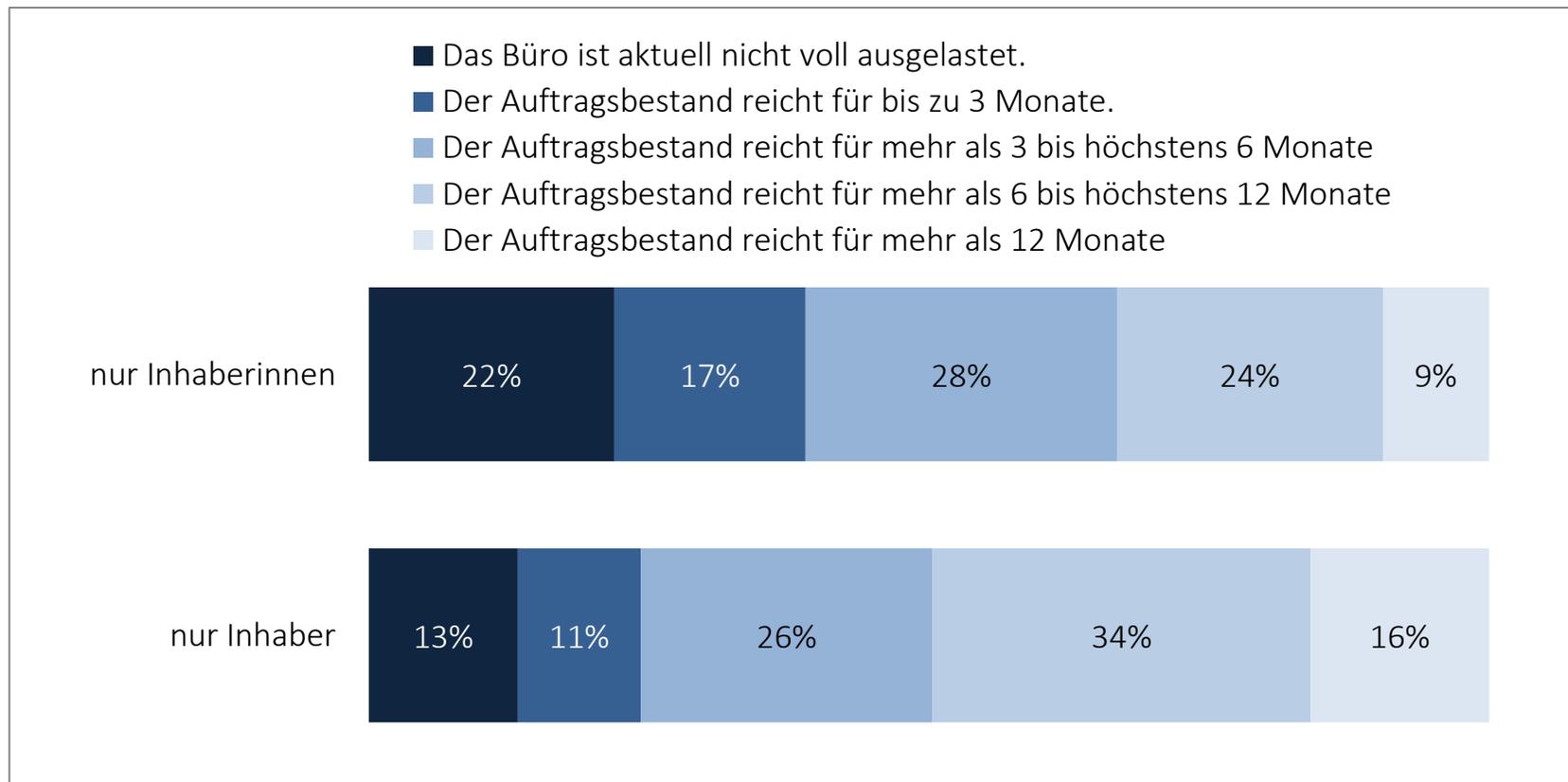
## Selbstständige: Überschuss pro Inhaber/in nach Bürogröße

Auch die Unterschiede in den Überschüssen je Inhaber/in bestehen weiter. Sie fallen bei Einbeziehung der Bürogröße in die Analyse jedoch deutlich geringer aus als im Fall der bürogrößenübergreifenden Betrachtung. Dass die Pro-Kopf-Umsätze inhaberinnen- und inhabergeführter Büros deutlich stärker voneinander abweichen als die Überschüsse je Inhaber/in liegt vor allem daran, dass inhaberinnengeführte Büros weniger Partner haben als inhabergeführte Büros.



## Selbstständige: Auslastung des Büros

Inhaberinnengeführte Büros sind häufiger nicht voll ausgelastet als Büros, die ausschließlich von Männern geführt werden. Differenziert nach Bürogröße zeigt sich, dass dieser Unterschied in allen Bürogrößenklassen mit Ausnahme von Ein-Personen-Büros besteht.



## Selbstständige: Erwartete Auftragsentwicklung im kommenden Jahr (2018)

Hinsichtlich der erwarteten Auftragsentwicklung im Folgejahr (2018) sind keine Unterschiede in den Einschätzungen von Inhaberinnen und Inhabern festzustellen.

