

Der Gender Pay Gap von Alumni der Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen der HM

Prof. Dr. Elke Wolf

Hochschule für angewandte Wissenschaften München

Trotz gesetzlicher Regelungen gegen Lohndiskriminierung werden Männer und Frauen in Deutschland noch immer unterschiedlich bezahlt. In Deutschland liegt der Gender Pay Gap (GPG) nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2017 bei 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018). Dies bedeutet, dass die Bruttoeinkommen von Frauen durchschnittlich 21 Prozent geringer sind als die der Männer. Drei Viertel des unbereinigten Gender Pay Gap lassen sich jedoch auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückführen (Statistisches Bundesamt 2017). Männer arbeiten in anderen Branchen und wählen andere Berufe als Frauen. Aber auch innerhalb der MINT-Berufe klaffen die Löhne von Frauen und Männern auseinander (FAZ 2018). Außerdem haben Männer häufiger einen höheren Bildungsabschluss und nehmen häufiger Führungsaufgaben wahr. Darüber hinaus sind Frauen häufiger in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Auch wenn einige dieser Merkmale die Produktivität der Beschäftigten beeinflussen und somit Lohnunterschiede aus ökonomischer Sicht rechtfertigen, belegen die Zahlen eine signifikante Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt.

Aber wie sieht es bei den Alumni der Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule München aus? Studentinnen und Studenten an der FK09 haben alle die gleiche Ausbildung genossen, mit ähnlichen Noten abgeschlossen und ähnlich lang studiert. Verdienen sie dann auch gleich viel? Auf Basis der Alumni-Befragung vom SoSe 2018 können die Löhne von Männern und Frauen direkt miteinander verglichen werden.

Die Befragung wird online durchgeführt und erreichte 1873 Absolventinnen und Absolventen. Insgesamt haben 231 Absolventen und 64 Absolventinnen auf die Befragung geantwortet. Lohninformationen liegen für 199 Männer und 54 Frauen vor. Das Geschlechterverhältnis der Befragten entspricht also ungefähr dem Geschlechterverhältnis der Alumni. Vergleicht man die Bruttomonatslöhne von Männern und Frauen, so zeigt sich, dass Frauen im Durchschnitt 28 Prozent weniger verdienen als Männer (siehe Tabelle 1). Berücksichtigt man zusätzlich die durchschnittlichen Boni und Zulagen, wächst das Lohndifferential auf 34 Prozent. Wenn Teilzeitbeschäftigte und AbsolventInnen, welche die Hochschule bereits vor 2010 verlassen haben, ausgeschlossen werden, sinkt der Lohnabschlag von Frauen auf 18 bzw. 23 Prozent.

Tabelle 1: Durchschnittslöhne von Absolventen und Absolventinnen der FK09

	Männer	Frauen	Lohnabschlag
Alle (199 Männer, 54 Frauen)			
Bruttomonatslohn	6.816	4.871	- 28,5 %
Bruttomonatslohn inkl. Zulagen und Boni	8.090	5.296	- 34,5 %
Nur Vollzeit (194 Männer, 47 Frauen)			
Bruttomonatslohn	6746	4.987	- 26,1 %
Bruttomonatslohn inkl. Zulagen und Boni	8.040	5.406	- 32,8 %
Nur Vollzeit und Abschlüsse nach 2009 (160 Männer, 40 Frauen)			
Bruttomonatslohn	5.800	4.725	- 18,5 %
Bruttomonatslohn inkl. Zulagen und Boni	6.599	5.068	- 23,2 %

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Alumni-Befragung der FK09, 2018.

Um den Effekt lohnrelevanter Einflussfaktoren auf die Löhne zu berücksichtigen, wird eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt (Hübler 2005). Als abhängige Variable dient der Bruttomonatslohn (siehe Abschnitt 1 in Tabelle 2).¹ In der ersten Spezifikation werden nur Variablen zum Studium berücksichtigt, welche die Qualifikation der Beschäftigten beschreiben. Hierzu zählen der akademische Grad (Bachelor oder Master), die Abschlussnote sowie Informationen zum Auslandsaufenthalt, Praktika, Werkstudententätigkeit und die Dauer seit Studienabschluss². Absolventinnen der FK09 verdienen trotz Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren 22,7% weniger als ihre männlichen Kommilitonen. In einer zweiten Schätzung werden weitere Informationen zur Beschreibung der aktuellen Jobsituation berücksichtigt (Führungsposition, Branche, Unternehmensgröße). Da tendenziell mehr Männer in hochbezahlten Führungspositionen arbeiten, sinkt der Gender Pay Gap in dieser Schätzung auf 18%, wobei der Koeffizient weiterhin auf dem 5%-Niveau signifikant ist.

Berücksichtigt man beim Bruttomonatslohn auch die zusätzlichen – zum Teil flexiblen – Gehaltszulagen, ergeben sich noch größere Lohndifferenziale (siehe Abschnitt 2 in Tabelle 2). In der ersten Spezifikation ergibt sich für Frauen ein Lohnabschlag von 26%, nach Berücksichtigung der Jobmerkmale sinkt der Malus auf 21%. Dies deutet darauf hin, dass Frauen ihr Gehalt seltener durch umfangreiche Zulagen aufbessern können.

Tabelle 2: Durchschnittslöhne von Männer und Frauen

Berechnungsmethode	GPG (in %)	t-Stat.
(1) Bruttomonatslöhne		
Mit Infos zum Studium	-22,7	-4,35
Mit Infos zum Studium und zum aktuellen Job	-18,0	-3,57
(2) Bruttomonatslöhne inkl. Zulagen und Boni		
Mit Infos zum Studium	-26,0	-4,54
Mit Infos zum Studium und zum aktuellen Job	-21,0	-3,65
(3) Bruttostundenlöhne		
Mit Infos zum Studium	-11,8	-2,03
Mit Infos zum Studium und zum aktuellen Job	-10,3	-1,81
(4) Bruttostundenlöhne inkl. Zulagen und Boni		
Mit Infos zum Studium	-15,5	-2,62
Mit Infos zum Studium und zum aktuellen Job	-13,5	-2,21

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Alumni-Befragung der FK09, 2018.

Um die Lohneffekte unterschiedlicher Arbeitszeiten zu korrigieren, ist die Verwendung von Stundenlöhnen von Vorteil. Allerdings werden in der Alumni-Befragung keine Stundenlöhne erhoben, so dass diese aus dem Bruttomonatslohn und der Arbeitszeit ermittelt werden. Da hohe Einkommen auch oft mit langen Arbeitszeiten einhergehen, reduzieren sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf etwas über 10 %, wobei der Koeffizient in der Spezifikation mit allen erklärenden Variablen nur noch auf dem 7%-Niveau signifikant ist (siehe Abschnitt 3 in Tabelle 2).

Nutzt man den Stundenlohn inkl. aller Zulagen als erklärende Variable ergeben sich ebenfalls signifikante Lohnunterschiede (siehe Abschnitt 4 in Tabelle 2). Frauen, die mit einem vergleichbaren Studienabschluss ins Berufsleben starten wie ihre männlichen Kommilitonen, verdienen im

¹ Hierfür werden die Löhne logarithmiert, da die 'gestauchte' Verteilung die Gauß-Markov Annahmen besser erfüllt und die Schätzergebnisse weniger anfällig gegen Ausreißer sind. Darüber hinaus können die Koeffizienten einfach interpretiert werden (Hübler 2005).

² Leider kann aufgrund der Datenlage nicht berücksichtigt werden, ob die AbsolventInnen durchgängig Vollzeit gearbeitet haben oder längere Teilzeitphasen oder Erwerbsunterbrechungen hatten. Da Frauen oftmals weniger Berufserfahrung aufweisen und diese maßgeblichen Einfluss auf die Lohnentwicklung hat (Beblo und Wolf 2003, Wolf 2014), werden die Lohnabschläge hier tendenziell überschätzt.

Durchschnitt 15 % weniger. Dieser Unterschied kann nur in geringem Maße dadurch erklärt werden, dass Frauen andere Branchen wählen oder seltener in Führungspositionen arbeiten.

Auch wenn die Schätzungen des Gender Wage Gaps aufgrund der fehlenden Information über die bisherige Erwerbskarriere evtl. etwas zu hoch ausfallen (siehe Fußnote 2), deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass auch die Absolventinnen der FK09 mit Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Persönliche Einkommensnachteile lassen sich zum Beispiel dadurch begrenzen, dass sich Frauen im Rahmen der Lohnverhandlung über das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens informieren und damit ihre Einkommensposition verorten. Darüber hinaus ist ein Blick auf die Lohnunterschiede zwischen den Branchen hilfreich, um Tariflohnunterschiede auszunutzen und das Einstiegsgehalt aufzubessern. Leistungsabhängige Lohnkomponenten bergen zwar das Risiko schwankender Einkommen, sollten aber immer gut mit Hilfe realistischer Annahmen geprüft werden. Männer sind – bei gleichem Leistungsniveau – häufiger bereit dieses Risiko einzugehen und erzielen mit diesen Verträgen deutlich höhere Einkommen (Böheim/Grübl/Lackner 2017).

Quellen:

Beblo, M. und E. Wolf (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(4), 560-572.

Böheim, R.; Grübl, D. und M. Lackner (2017): Gender Differences in Competitiveness, *ifo DICE Report* Vol. 15(2), S. 13 – 17.

FAZ (2018): Was Frauen verdienen und Männer bekommen, *FAZ* 12.10.2018.

Hübler, O. (2005): *Einführung in die empirische Wirtschaftsforschung*, Verlag Oldenbourg, Oldenbourg.

Statistisches Bundesamt (2017): Drei Viertel des Gender Pay Gaps lassen sich mit Strukturunterschieden erklären, *Pressemitteilung* Nr. 094 vom 14.3.2017.

Statistisches Bundesamt (2018): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 %, *Pressemitteilung* Nr. 099 vom 15.03.2018.

Wolf, E. (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? *SOEP Papers* No. 663, German Socio-Economic Panel Study, Berlin.