

SCHRIFTENREIHE DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG RAVENSBURG

2023/01

Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche –
Fokus Einkommensentwicklung

Thomas Bauer, Siegfried Mattern, Jens Kuntzemüller

**SCHRIFTENREIHE DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT
DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG
RAVENSBURG**

2023/01

Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche -
Fokus Einkommensentwicklung

Thomas Bauer, Siegfried Mattern, Jens Kuntzemüller

IMPRESSUM

Schriftenreihe der Fakultät für Wirtschaft
der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Herausgeber

Prof. Dr. Simon Ottler
Prorektor und Dekan der Fakultät für Wirtschaft

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Baden-Wuerttemberg Cooperative State University
Marienplatz 2
88212 Ravensburg
Deutschland

<http://www.ravensburg.dhbw.de>

2023/01, Mai 2023

ISBN 978-3-945218-09-9

ISSN 2198-5626

DOI 10.12903/DHBW_RV_2023_01_BAUER_MATTERN_KUNTZEMUELLER

© Thomas Bauer, Siegfried Mattern, Jens Kuntzemüller, 2023
Alle Rechte vorbehalten.

Der Inhalt der Publikation wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhalts übernimmt der Herausgeber keine Haftung.

Druck und Verarbeitung

Gestaltung

DHBW Ravensburg
Marienplatz 2, 88212 Ravensburg

DANKSAGUNG

Zu Beginn möchten wir uns ganz herzlich bei den DHBW-Alumni des Studienganges BWL-Messe-, Kongress- und Eventmanagement, Mannheim und Ravensburg bedanken, dass sie unsere Einladung zur Teilnahme an dieser Longitudinalstudie: „Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche“ in der Online-Version angenommen haben. Der beachtliche Rücklauf der Befragungsdatensätze von 22,5% ermöglicht zahlreiche Auswertungen, aus denen aufschlussreiche, interpretationsfähige Informationen zu generieren sind. Diese Veröffentlichung repräsentiert die erste Ausgabe innerhalb einer vorgesehenen Reihe und fokussiert die verschiedenen Aspekte der Einkommensentwicklung.

Eine Optimierung der Items ist ohne Pre-Test kaum möglich. Deshalb gilt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit ihren Hinweisen und Verbesserungsvorschlägen aus den zwei realisierten Vorstudien ein herzliches Dankeschön.

Die Absolventen der DHBW Ravensburg und Mannheim im Studiengang BWL- Messe-, Kongress- und Eventmanagement der Jahre 2008 – 2022 sind rund 1.700 Personen, deren Erreichbarkeit in relativ kurzer Zeit zu recherchieren war, quasi eine Herkules-Aufgabe. Diese Herkules-Aufgabe ist nur mit einem engagierten Team zu bewältigen. An dieser Stelle gilt deshalb ebenso ein herzlicher Dank an Gabriele Diehm und Susanne Niederhofer sowie unseren studentischen Mitarbeiterinnen Sarah Puchert-Schwab und Kay-Finja Weber.

Ferner bedanken wir uns bei unseren Studiengangsleiter-Kollegen Michael Dinkel, Stefan Luppold, Bernd Radtke und Carsten Schröder für die aktive Unterstützung bei der Verbreitung und der Teilnehmerwerbung der Studie.

Ein Forschungsprojekt wie unsere Longitudinalstudie beansprucht auch gewisse finanzielle Ressourcen. Wir sind deshalb einem DHBW-Kooperationspartner sehr dankbar für seine generöse Unterstützung.

Thomas Bauer, Siegfried Mattern, Jens Kuntzemüller

Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche - Einkommensentwicklung

Thomas Bauer, Siegfried Mattern, Jens Kuntzemüller¹

ZUSAMMENFASSUNG

Berufliche Entscheidungen sind häufig mit Chancen, aber auch mit Unsicherheit verbunden. Während wesentliche Entscheidungen individuell und gegebenenfalls situativ getroffen werden, sind Studien zu Erwerbsbiografien bedeutsam, generelle Muster zu erkennen mit der Option, wie Chancen kreierte oder eingefordert werden können. Die kumulierte Betrachtung von Erwerbsbiografien, insbesondere vergleichbarer Ausgangssituationen, führt zu Benchmarks die Orientierung geben und entscheidungsunterstützend wirken können.

In der Veranstaltungsbranche sind derartige Studien kaum verfügbar, auch da in übergreifenden Studien zu Erwerbsbiografien die Teilstichprobe der im gesamtwirtschaftlichen Vergleich kleinen Veranstaltungsbranche typischerweise nicht hinreichend ist, um belastbare Aussagen für diese zu treffen. Durch eine Kohortenbildung und Befragung von Absolventen der DHBW, die mit einem vergleichbaren Studienabschluss in der Veranstaltungsbranche ihr Berufsleben beginnen, können für einen kaufmännischen Teil der Akteure im Veranstaltungswesen direkte absolute und relative Benchmarks zum Thema Gehalt gegeben werden.

Absolute Entgelthöhen werden abhängig von der Dauer des Berufslebens aufgezeigt. Unter den vollzeitbeschäftigten Absolventen steigt dabei das durchschnittliche Bruttoentgelt um 500 € -700 € pro drei Jahre Berufstätigkeit an, von einem aktuell durchschnittlichen Einstiegsgehalt von 3.295 € in den ersten 1-2 Jahren nach dem Bachelor bis auf 6.088 € nach 12-15 Jahren nach der Graduierung. Dabei werden positive Determinanten auf das Entgelt wie die Weiterqualifikation, die berufliche Stellung/ Verantwortungsübernahme und die aufgewendete Arbeitszeit testiert. Hypothesen, dass Networker erfolgreicher wären oder sich berufliche Wechsel typischerweise auszahlen, können hingegen nicht generell belegt werden. Negative Determinanten auf das Entgelt werden in beruflichen Auszeiten und Teilzeitmodellen klar belegt.

¹ Diese publizierte Studie ist von den Verfassern genuin erstellt worden, d.h., diese ist weder ein Produkt von sog. >Paper Mills< noch von bzw. mit Unterstützung bspw. der KI-basierten Text-Software ChatGPT - Chat Generative Pre-trained Transformer erzeugt.

Dabei wird auch auf die gesellschaftlichen und (unternehmens-) politischen Fragen der gendergerechten Entlohnung ein besonderes Augenmerk gelegt, insbesondere da Frauen zwar die klare Mehrheit der Berufseinsteiger in die Veranstaltungsbranche repräsentieren, jedoch diese eher selten die absoluten Führungspositionen erreichen. Für die Absolventenstudie kann dies jedoch nicht eindeutig ermittelt werden. Zwar ist der Anteil an Führungskräften bei Männern in den mittleren Kohorten höher (insb. 6-8 Jahre nach B.A.-Abschluss), jedoch ist 12-15 Jahre nach dem Bachelorabschluss ein ähnlich hoher Anteil von über zwei Drittel der Frauen, wie auch bei den Männern, in Führungspositionen angekommen. Jeder dritte männliche Absolvent ist hingegen selbstständig tätig, oft zusätzlich zu einem Angestelltenverhältnis, während nur jede zehnte Frau einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht.

Die Studie erklärt ferner genderspezifische Unterschiede der Gesamtmittelwerte der Variable Bruttoentgelt anhand von weiteren Determinanten, insbesondere der beruflichen Auszeiten und der beruflichen Stellung/ Verantwortungsübernahme, kann diese aber nicht vollständig darauf zurückführen.

Wenngleich die direkte Generalisierbarkeit der Ergebnisse aufgrund des einheitlichen Studienabschlusses limitiert ist, gibt die Studie Antworten auf regelmäßig geäußerte Vermutungen in der Branche. Dass sich Wechsel aus der dienstleistungsorientierten Veranstaltungswirtschaft in die Industrie oder aber die generelle Wahrnehmung von Wechselmöglichkeiten auch gehaltlich auszahlt kann so kurzfristig vermutet, jedoch nicht langfristig nachgewiesen werden. Die Möglichkeit, Führungsverantwortung zu übernehmen, ggf. auch im eigenen Unternehmen, dominiert diesen Effekt.

1 RELEVANZ DER PANEL-BEFragung: ERWERBSBIOGRAFIEN IN DER VERANSTALTUNGSBRANCHE

Die Relevanz der Panel-Befragung „Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche“² leitet sich ab aus den nachvollziehbaren Interessen der zahlreichen Akteure der personalausgeprägten Veranstaltungsbranche. Unter den vielfältigen Perspektiven und Aspekten der Humanressource ist das Erwerbseinkommen signifikant bedeutsam, sowohl für die beschäftigten Menschen als auch für die Unternehmen/Institutionen.

Als Hochschule der gelebten Partnerschaft zwischen Theorie und Praxis werden häufig Fragen zur beruflichen Entwicklung in der Branche an die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) herangetragen, zu denen in dieser Studie datengestützte Antworten gegeben werden sollen. So interessieren die Akteure zahlreiche entgeltbezogene Fragestellungen zur Auswirkung von beruflichen Karrierewegen, Wechseln von Unternehmen, Rahmenbedingungen in der Branche, Arbeitsaufwand, beruflichen Auszeiten, sowie der Weiterqualifikation. Die wiederholten Fragen nach Einschätzungen und Benchmarks motivierte die Autoren zur Studie. Spezifisches Interesse wurde auch aus den Verbänden bekundet, die aus verschiedenen Perspektiven auf die Veranstaltungsbranche blicken.

Umgekehrt wird der Zugang der DHBW zu Vertretern der Veranstaltungsbranche, hier der Absolventen des DHBW-Studiengangs „BWL- Messe-, Kongress- und Eventmanagement“ herangezogen, um deren einheitlichen Ausgangspunkt der Ausbildung in der Veranstaltungsbranche zur Bildung von Kohorten zu nutzen. Somit entstehen homogene Kohorten, die dadurch jedoch nicht repräsentativ für eine hinsichtlich Berufsbildern und Geschäftsmodellen heterogene Veranstaltungsbranche stehen.

Zur Veranstaltungsbranche zählen ohne Anspruch auf Vollständigkeit nachstehend aufgelistete Akteure: Messeveranstalter, Tagungs- und Kongressveranstalter, Live Kommunikationsagenturen, Eventagenturen, Messebauunternehmen, Medientechnikdienstleister, Konzeptioner, Regisseure, Künstler, Entertainment, Locationbetreiber, Designer, Architekten, Bühnen-/Dekorationsbau-

² Der Begriff Veranstaltungsbranche ist bisher nicht Bestandteil der Taxonomie der offiziellen Statistik des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt, 2023a). Nach dem Verständnis des R.I.F.E.L – Research Institute for Exhibition and Live Communication, Berlin (2020) besteht die Veranstaltungsbranche aus den Segmenten: Business-Events, Marketing-Events und Freizeitevents. Die Bestandteile des Segmentes Business-Events sind: Messen und Ausstellungen; Meetings und Versammlungen, Corporate Events; Kongresse, Tagungen, Weiterbildungen.

dienstleister, Veranstaltungsausstatter, Event- und Messecateringunternehmen, Redner/Moderatoren, Logistikdienstleister, Sicherheitsdienstleister, Personaldienstleister, Sonstige Technikdienstleister (vgl. Feuerbach et al., 2020, S. 4).

Zu den weiteren Interessenten der Panel-Befragung Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche zählen entsprechend neben der Grundgesamtheit der Panel-Befragung die kooperierenden Unternehmen und Institutionen des Studienganges Messe-, Kongress- und Eventmanagement, weitere Unternehmen und insbesondere die Verbände der Veranstaltungsbranche wie bspw. AUMA – Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der deutschen Wirtschaft; BVVS – Bundesverband Veranstaltungssicherheit; degefest e.V. – Verband der Kongress- und Seminarwirtschaft; EVVC - Europäischer Verband der Veranstaltungs-Centren e.V.; FAMA – Fachverband Messen und Ausstellungen e.V.; fwd: Bundesvereinigung Veranstaltungswirtschaft e.V.; IgPV e.V. – Interessensgemeinschaft der Personaldienstleister in der Veranstaltungswirtschaft; IGWV – Interessensgemeinschaft Veranstaltungswirtschaft e.V. (vgl. Feuerbach et al., 2020, S. 1).

Das inhaltliche Interessensspektrum zur Humanressource in der Veranstaltungsbranche umfasst bspw. die relevanten Aspekte wie Benchmarks, Einflussfaktoren auf den Branchenverbleib und Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche im Kontext der dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarktes.

Denn die dynamische Entwicklung des Arbeitsmarktes wird im Wesentlichen von drei Megatrends entscheidend beeinflusst und geprägt: Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel (vgl. Achatz, 2023, S. 4). Es kommen zu den drei Megatrends die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hinzu.

Die Digitalisierung dynamisiert sich und führt zu neuen Anforderungen am Arbeitsplatz und an die beruflichen Tätigkeiten. In der Folge werden klassische Fachkrafttätigkeiten weniger und komplexe und hochkomplexe Tätigkeiten mehr und mehr nachgefragt werden (vgl. Achatz, 2023, S. 5).

Das 2019 verabschiedete Klimaschutzprogramm führt zu einem großen Umschlag von Arbeitsplätzen, die darin enthaltenen Maßnahmen werden die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöhen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 29. April 2021 hat die Bundesregierung zu noch ambitionierteren Klimaschutzziele veranlasst (vgl. Achatz, 2023, S. 6).

Der demografische Wandel wirkt sich bereits aktuell auf verschiedenen Arbeitsmärkten aus, wobei eine differenzierte Perspektive nach Regionen und Berufsfeldern erforderlich ist. Gesamtwirtschaftlich kann zwar im Verständnis der Bundesagentur für Arbeit nicht von einem Arbeits- und Fachkräftemangel gesprochen werden, gleichwohl ist in einer zunehmenden Zahl von Regionen und Berufsfeldern eine signifikante Knappheit an verfügbaren Fachkräften gegeben (vgl. Bundesagentur für Arbeit - Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2022, S. 4). Nach Informationen aus der regelmäßigen Erhebung der Konjunkturumfragen des ifo Instituts waren im Juli 2022 fast 50 % der Unternehmen vom Fachkräftemangel beeinträchtigt, wobei die Dienstleister mit mehr als 54% am stärksten betroffen sind (vgl. Ifo Institut, 2022, S. 1).

Die COVID-19-Pandemie hat nicht nur tiefgreifende Auswirkungen auf das gesellschaftliche Leben einschließlich des Bildungswesens (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, 18 f.) quer durch alle Schichten in Deutschland erzeugt, sondern insbesondere die Veranstaltungsbranche einerseits massiv beeinträchtigt und andererseits letztendlich die Auseinandersetzung mit technologiegestützten, digitalen Formaten beschleunigt. Damit verbunden sind neue, zusätzliche Anforderungen an Aufgaben- und Tätigkeitsfelder in den Unternehmen der Veranstaltungsbranche entstanden. Beispielhaft kann hier die Einschätzung aus der entsprechenden R.I.F.E.L.-Studie (2021) herangezogen werden, wonach die LiveCom-Branche³ seit Bestehen mit ihrer größten Herausforderung einer strategischen Umgestaltung konfrontiert ist, aufgrund der digitalen Transformation und deren Beschleunigung durch die COVID-19-Pandemie. Denn die gesamte Wertschöpfungskette in der LiveCom-Branche verändert sich (vgl. Zanger, 2021, S. 2).

Neben dieser strategischen Herausforderung erzeugte die COVID-19-Pandemie in der Veranstaltungsbranche aktuell tiefe Zäsuren. Denn die Veranstaltungsbranche mit ihrer ausgeprägten Personalintensität hat im Kontext der COVID-19-Pandemie rund 50% der Fachkräfte verloren (Vgl. R.I.F.E.L. e.V. - Research Institute for Exhibition and Live-Communication e.V., 2022, S. 3). Nach einer entsprechenden Erhebung in der Veranstaltungsbranche von März 2022 wird für den Restart die Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt kritisch bis eingeschränkt bewertet (vgl. R.I.F.E.L. e.V. - Research Institute for Exhibition and Live-Communication e.V., 2022, S. 4).

³ Nach Kirchgeorg (2009) wird Live Communication definiert:

„Live Communication bedeutet die persönliche, direkte, interaktive Begegnung und das aktive Erlebnis der Zielgruppe mit einem Unternehmen und seiner Marke in einem inszenierten und häufig emotional ansprechenden Umfeld zur Erzeugung einzigartiger und nachhaltiger Erinnerungen.“

Zusammenfassend gesehen leitet sich die Relevanz der Panel-Befragung: „Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche – Einkommensentwicklung“ ab aus dem inhaltlichen Interessensspektrum der zahlreichen Akteure der Veranstaltungsbranche zum Themenfeld der Humanressource hinsichtlich der relevanten Aspekte wie bspw. Benchmarks, Einflussfaktoren auf den Branchenverbleib und Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche differenziert nach den jeweiligen Kohorten im Kontext der dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarktes, die im Wesentlichen maßgeblich geprägt wird von den aufgezeigten drei exogen wirkenden Megatrends Digitalisierung, Dekarbonisierung und des demografischen Wandels einschließlich der tiefgreifenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

2 PANELERHEBUNGEN ZU ERWERBSBIOGRAFIEN IN DEUTSCHLAND – STAND DER FORSCHUNG

Für die erfolgte erste Welle der Panel-Befragung: „Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche“ erfolgt in diesem Kapitel die Klärung, inwieweit die erhobenen Daten und die daraus generierten Informationen bereits oder teilweise in entsprechenden Panelerhebungen zu Erwerbsbiografien bzw. Einkommen in Deutschland existieren und/oder für Verknüpfungen geeignet erscheinen.

In diesem Kontext werden diejenigen in Deutschland realisierten Panelerhebungen näher im Hinblick auf die aufgezeigte Fragestellung betrachtet, die die wissenschaftlich methodischen Kriterien für Paneldaten aufweisen. Paneldaten sind durch drei Merkmale gekennzeichnet. Es werden bei denselben Untersuchungseinheiten dieselben oder zumindest die gleichen Inhalte erhoben. Und die Daten werden mehrfach, d.h. mindestens zweimal ermittelt (vgl. Schupp, 2022, S. 1247, vgl. Neumann, 2013, S. 61).

An dieser Stelle ist ein grundsätzlich methodischer Hinweis auf die Qualität der Datenharmonisierung von Bedeutung hinsichtlich von Erhebungen über das duale Studium. Der Wissenschaftsrat hat bereits in seinen Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums die Verfügbarkeit und Qualität der statistischen Daten zum dualen Studium kritisiert und an dieser Situation hat sich bisher auch nichts geändert (vgl. Nickel et al., 2022, S. 25).

Beispielsweise unterscheidet das Statistische Bundesamt in der Berufsakademiestatistik nicht zwischen dual Studierenden und nicht-dual Studierenden und rechnet alle Studierenden an Berufsakademien dem dualen Studium zu. Zudem rechnet das Statistische Bundesamt die dualen Hochschulen den Fachhochschulen zu vor dem Hintergrund der Vereinfachung der Darstellung und Anschlussfähigkeit hinsichtlich Analysen des dualen Studienangebots (vgl. Nickel et al., 2022, S. 26). Zudem bieten nach Recherchen von Reifenberg zahlreiche Hochschulen weiterhin Studienprogramme unter der Bezeichnung „dual“ an, die den Anforderungen nicht entsprechen, die der Wissenschaftsrat und das BIBB formuliert haben (vgl. Reifenberg, 2021, S. 48).

Diese aufgezeigten Schwachstellen in der Qualität der statistischen Daten zum dualen Studium erklären bereits einen Teil der fehlenden Eignung der Befragungsdatensätze der hier untersuchten Ergebnisse von Panelerhebungen hinsichtlich der Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche in Folge eines Dualen Studiums.

In diesem Kapitel wird die Eignung von spezifischen Ergebnissen zu Erwerbsbiografien bzw. Einkommen folgender vier infrage kommender Panelerhebungen einer Klärung unterzogen:

1. Sozio-oekonomisches Panel (SOEP),
2. Nationales Bildungspanel (NEPS),
3. bundesweites Absolventenpanel des Abschlussjahrgangs 2017 (ap 2017) und
4. Ergebnisse der Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

2. 1 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitstudie in Deutschland (vgl. Schupp, 2022, S. 1249). Das SOEP läuft seit 1984 und aktuell werden jedes Jahr rund 30.000 Befragte in etwa 15.000 Haushalten befragt (vgl. Goebel et al., 2019, S. 346).

Für die Klärung von Erwerbsbiografien bzw. Einkommen in der Veranstaltungsbranche ist es erforderlich, denjenigen Fragebogen zu identifizieren, der neben dem Einkommen bzw. Entgelt u.a. Antwortmöglichkeiten zum Bachelor-Abschluss, praxisintegrierenden dualen Studium, Studienort, Klassifizierung der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau, Berufsbezeichnung und Branche enthält.

Von den zahlreich konzipierten und eingesetzten SOEP-Fragebögen für die unterschiedlichen sozio-ökonomischen Themengebiete ist hier der Personenfragebogen von Interesse. Der Erhebungsbogen: „SOEP-Core – 2021: Personenfragebogen, Stichproben A-L3, M1-M2 + N-Q“ enthält nämlich u.a. die mögliche Angabe des Abschlusses an einer Dualen Hochschule/ Berufsakademie mit ergänzender Information über die Art des Abschlusses und die Angabe der Fachrichtung in einem Freitextfeld (vgl. infas, 2022, S. 10).

Der Begriff der Dualen Hochschule ist allerdings bisher vor dem Hintergrund der Vielzahl von Studienmodellen (bspw. ausbildungsintegrierend, ausbildungsbegleitend, praxis-integrierend, praxisbegleitend, berufsintegrierend, berufsbegleitend) nicht einheitlich definiert (vgl. Brändle, Kugler und Zühlke, 2019, S. 6, vgl. Nickel et al., 2022, S. 22). Dies bedeutet, die möglichen Informationen aus den Befragungsdatensätzen des SOEP-Personenfragebogens ermöglichen keine Identifikation eines Abschlusses an der DHBW mit dem Fokus auf die Veranstaltungsbranche.

Die Tätigkeit in einem der vielfältigen Unternehmen bzw. Institutionen der Veranstaltungsbranche, die im ersten Kapitel aufgezeigt sind, kann zwar als Freitextangabe in dem jeweiligen Item (Nr. 55) des SOEP-Personenfragebogen eingetragen werden, gleichwohl steht für eine Auswertung eine entsprechend offiziell verbindliche Kodierung des Statistischen Bundesamtes (destatis) nicht zur Verfügung, weil die Veranstaltungsbranche bisher nicht Bestandteil der Taxonomie ist (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023a).

Als Resümee bleibt festzuhalten, dass für die Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) gegenwärtig keine eindeutigen Befragungsdatensätze und daraus generierbare Informationen bieten kann.

2.2 Das Nationale Bildungspanel (NEPS)

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) zählt zu den weiteren Panelerhebungen, die ebenfalls u.a. Daten zur Erwerbsbiografie bzw. zu Einkommen/Entgelten erfassen. Ziel des seit 2009 begonnenen Nationalen Bildungspanel (NEPS) ist nach eigenen Angaben, Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne zu erheben (vgl. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V., 2023).

Für unsere Fragestellung bieten sich grundsätzlich zwei Startkohorten an. Die Startkohorte „Studienanfänger (NEPS-SC- 5)“, die seit dem WS 2010/11 genutzt wird, erfasst zwar Personen mit einem dualen Studium, allerdings liegen dafür noch nicht im ausreichenden Maße Daten über Einkommen/Entgelte vor (vgl. Brändle, Kugler und Zühlke, 2019, S. 17).

Die „Startkohorte Erwachsene (NEPS-SC-6)“ mit der 13. Welle im Jahre 2020/2021 ist dagegen von Interesse. In dieser Erhebung wird auch ein Bachelor-Abschluss an einer Dualen Hochschule erfasst, ohne allerdings eine differenzierende Präzisierung dieses Hochschulformats vorzunehmen (vgl. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V., 2021, S. 186).

Zusammenfassend gesehen bietet das Nationale Bildungspanel (NEPS) gegenwärtig keine Befragungsdatensätze an, aus denen Erwerbsbiografien bzw. Einkommen /Entgelte von Alumni mit Bachelor-Abschluss von der DHBW in der Veranstaltungsbranche ableitbar wären.

2.3 Das bundesweite Absolventenpanel 2017 (ap 2017)

Das bundesweite Absolventenpanel 2017 (ap 2017) ist ebenfalls als Längsschnittstudie angelegt. Das Studiendesign sieht nach eigenen Angaben vor, nach der bereits erfolgten ersten Erhebung weitere Erhebungswellen etwa fünf und zehn Jahre nach Studienabschluss zu realisieren (vgl. Fabian, Flöther und Reifenberg, 2021a, S. 9).

Das ap 2017 wurde als gemeinsames Projekt mehrerer Forschungsinstitute geplant und durchgeführt. Zu diesen Forschungsinstituten zählen bspw. das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und das International Center for Higher Education Research an der Universität Kassel (INCHER-Kassel) (vgl. Fabian, Flöther und Reifenberg, 2021b, S. 10).

Die erste Erhebung spiegelt die Ergebnisse der Alumni für die Jahre 2018 und 2019 wider. In dem Fragebogen wurden bspw. Themen adressiert wie Berufsstart und berufliche Situation (vgl. Fabian, Flöther und Reifenberg, 2021a, S. 12). In diesem Kontext ist für die Klärung einer möglichen Nutzung der entsprechenden Befragungsdatensätze von Interesse, dass der von INCHER-Kassel konzipierte und eingesetzte Kernfragebogen zur beruflichen Situation bei der Abfrage nach der hauptsächlichen Tätigkeit im derzeitigen Wirtschaftsbereich in der Auflistung auch die Antwort „Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter“ vorsieht (vgl. International Center for Higher Education Research - Uni Kassel, 2017, S. 2).

Eine entsprechende Anfrage nach Rohdaten einer Teilstichprobe „Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter“ per E-Mail beantwortete Gregor Fabian vom Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung am 06.03.2023 abschlägig mit dem Argument, dass nicht genügend detaillierte Informationen vorliegen, sodass keine Analysen zu dieser Berufsgruppe auf Basis der vorhandenen Befragungsdatensätze möglich sind (vgl. Fabian, Gregor, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2023).

Als Resümee bleibt auch hier festzuhalten, dass die Befragungsdatensätze des bundesweiten Absolventenpanels 2017 (ap 2017) keine verwertbaren Informationen für die Ergebnisse unserer Längsschnittstudie Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche – Einkommen enthalten.

2.4 Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Den Abschluss der Klärung bilden die Ergebnisse der Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die 2018 vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg veröffentlicht worden sind (vgl. Kastendeich und Steinhäuser, 2018).

In dieser sechsten in Folge durchgeführten Absolventenerhebung wurden die Prüfungsjahrgänge 2012 (Wintersemester 2011/2012 und Sommersemester 2012) und 2016 (Wintersemester 2015 /2016 und Sommersemester 2016) befragt (vgl. Kastendeich und Steinhäuser, 2018, S. 5).

Die Ergebnisse weisen auch Informationen zur Einkommensentwicklung auf Basis des Bruttojahreseinkommens der befragten Alumni auf, die differenziert sind zum einen nach den beiden Prüfungsjahrgängen 2012 und 2016 und zum anderen nach ausgewählten Fächern wie bspw. Betriebswirtschaftslehre.

Ausgewählte Fächer sind solche, für die Antworten von mindestens 50 Probanden vorliegen (vgl. Kastendeich und Steinhäuser, 2018, S. 37). Weiterhin weisen die beiden Kohorten auch Alumni mit einem weiterführenden Studium auf, die die jeweiligen Angaben zur Einkommensentwicklung entsprechend beeinflussen.

Eine Aufschlüsselung der Befragungsdatensätze zur Einkommensentwicklung der beiden Kohorten nach Tätigkeiten in Wirtschaftszweigen/Branchen liegt nicht vor und entspricht auch nicht dem Konzept dieser Absolventenbefragung. D.h., die Ergebnisse der Absolventenbefragung 2017 an der DHBW können keine Auskunft über die Erwerbsbiografien bzw. Einkommen der Alumni in der Veranstaltungsbranche geben.

Die vier hier begründet ausgewählten und näher betrachteten Panelerhebungen aus der Perspektive von Erwerbsbiografien bzw. Einkommen/Entgelte bieten aufgrund der aufgezeigten Klärungsergebnisse keine Befragungsdatensätze bzw. Informationen an, die die Erwerbsbiografien bzw. Einkommen von Alumni in der Veranstaltungsbranche weder gesamthaft noch ergänzend erklären könnten. D.h., die realisierte erste Welle der Longitudinalstudie Alumni des Studienganges BWL-Messe-, Kongress- und Eventmanagement an den DHBW-Standorten Mannheim und Ravensburg kann als Ergänzung des Forschungsstandes zu spezifischen Erwerbsbiografien von Hochschul-Alumni gesehen werden.

3 DER DHBW-ABSCHLUSS B.A. IM KONTEXT DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

In kursorischer Form ist über das nach wie vor nicht eindeutige Verständnis von Beruf zu informieren. Nachfolgendes Zitat aus der von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen Publikation „Klassifikation der Berufe 2010“ zeigt fokussiert das vielschichtige Verständnis von Beruf auf:

„Die Definition von „Beruf“ ist bis heute umstritten und selbst innerhalb der Berufsforschung keineswegs eindeutig geklärt. So wird je nach Verwendungszweck auf meist mehrere variierende Dimensionen zurückgegriffen. Um Berufe in allen Facetten beschreiben zu können, werden dabei außerdem unterschiedliche Perspektiven zur Beschreibung von Berufen und Berufsbildern eingenommen. [...]

Damit teilt der Begriff „Beruf“ das Schicksal vieler aus der Alltagssprache in die Wissenschaftssprache übernommenen Begriffe. Wie in der Alltagssprache wird er auch in der Wissenschaftssprache weder einheitlich verwendet, noch ist er immer eindeutig bestimmt.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 25)

Dieses facettenreiche Verständnis von Beruf ist grundsätzlich zu berücksichtigen bei der Interpretation von entsprechenden Forschungsergebnissen, die Aussagen über die verschiedenen Aspekte von beruflichen Entwicklungen enthalten.

Die Ergebnisse eines entsprechenden Forschungsberichtes zeigen, dass sich ein duales Studium allein aus der ökonomischen Perspektive der individuellen Bildungsrendite betrachtet rechnet. Alumni von dualen Studien weisen positive, individuelle Bildungsrenditen auf, die sich, abhängig von der Stichprobe, nicht wesentlich von denen eines Studiums an einer Fachhochschule oder Hochschule für angewandte Wissenschaften unterscheiden. Der Forschungsbericht identifiziert zudem Hinweise, dass mit einem Studium an einer Berufsakademie bzw. an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) eine höhere Rendite erzielt werden kann im Vergleich zu einem Studium, mit dem die Möglichkeit eines beruflichen Abschlusses verbunden ist (vgl. Brändle, Kugler und Zühlke, 2019, S. 5).

Die mit einem Studienabschluss an der DHBW erzielbaren positiven, individuellen Bildungsrenditen basieren u.a. auf dem größeren Praxisbezug der Studiengänge und Studieninhalte und aus der Sicht der Unternehmen damit einhergehend die Verfügbarkeit und Nutzbarkeit eines betriebsspezifisch wertvollen Humankapitals (vgl. Brändle, Kugler und Zühlke, 2019, S. 5).

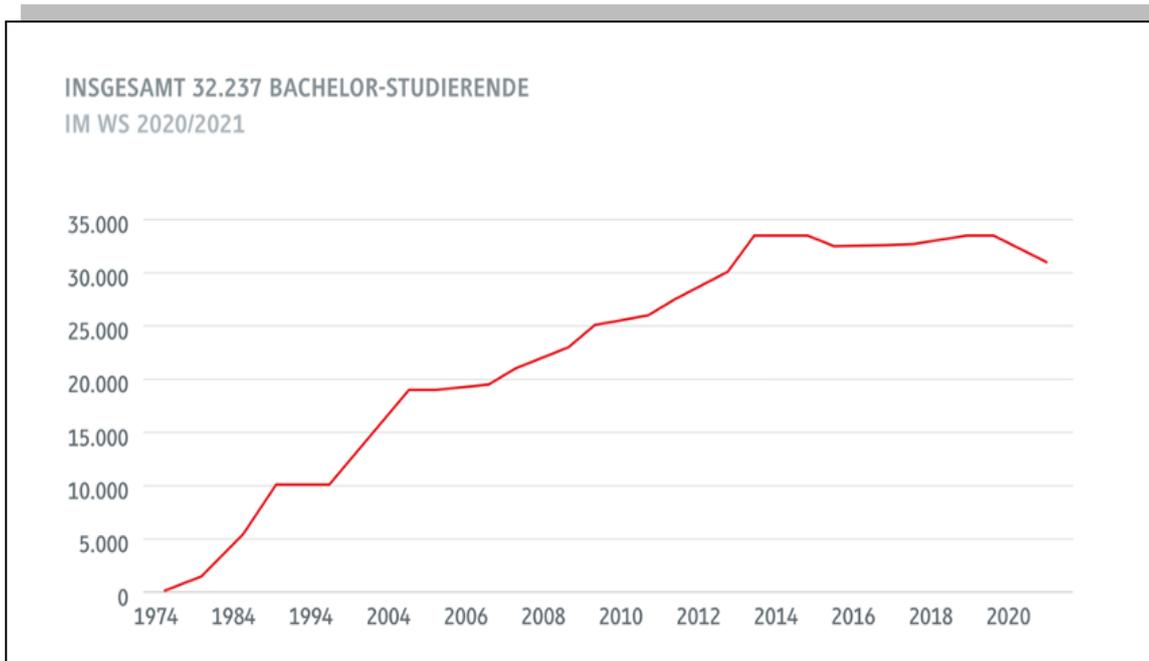
Die Grundlagen dieses Konzeptes von praxisintegrierenden Studiengängen und Studieninhalten an der DHBW weisen eine historische Erklärung auf. Auslöser waren seinerzeit kritische Stimmen von Unternehmen hinsichtlich der Überakademisierung und damit einhergehend die Befürchtung, dass nicht genügend betrieblich qualifizierten Kräfte zur Verfügung stehen würden. Insbesondere setzten sich drei Großunternehmen aus Baden-Württemberg (Daimler Benz AG, Robert Bosch GmbH und die damalige Standard Elektrik Lorenz AG) für eine Etablierung der Berufsakademien ein (vgl. Ostermann und Patzina, 2019, S. 2). Baden-Württemberg führte im Jahre 2009 als erstes Bundesland seine Berufsakademien zu einer Dualen Hochschule zusammen und schaffte damit einen neuen Hochschultyp (vgl. Nickel et al., 2022, S. 28). Darüber hinaus hat das Land Baden-Württemberg die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) eigens legislativ fundiert.

Aktuell ist die DHBW nach dem dritten Hochschulrechtsänderungsgesetzes des Landes Baden-Württemberg (3. HRÄG) vom 04.02.2014 gemäß § 1 mit den Fachhochschulen des Landes gleichgestellt. Nach diesem Gesetz ist gemäß § 2 ihre Aufgabe, durch die Verbindung des Studiums an der Studienakademie mit der praxisorientierten Ausbildung in den beteiligten Ausbildungsstätten (duales System) die Fähigkeit zu selbstständiger Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der Berufspraxis zu vermitteln; sie betreibt im Zusammenwirken mit den Ausbildungsstätten auf die Erfordernisse der dualen Ausbildung bezogene Forschung (kooperative Forschung); im Rahmen ihrer Aufgaben betreibt sie Weiterbildung.

Der besondere Wert, der Markenkern eines dualen Studiums ist darin zu sehen, dass die Verknüpfung von berufspraktischem und wissenschaftlich-theoretischem Wissen in besonderer Weise den Anforderungen neuer Kompetenzprofile im Zuge des tiefgreifenden technologischen und sozio-strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft nachkommt [...] (vgl. Hemkes, 2021, S. 390).

In diesem Kontext ist herauszustellen, dass sich die tertiären Bildungseinrichtungen in der Ausgestaltung ihres Angebots unterscheiden. So sind die dualen Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten vorwiegend ausbildungsintegrierend, während Berufsakademien und die DHBW vorrangig praxisintegrierende Studiengänge anbieten [...] (vgl. Ostermann und Patzina, 2019, S. 3).

Nach dem Jahresbericht 2020/2021 der DHBW waren zum 1. Oktober 2021 etwas mehr als 32.000 Bachelor-Studierende immatrikuliert (vgl. Duale Hochschule Baden-Württemberg, 2021, S. 45). Die entsprechende Entwicklung für den Zeitraum 1974 bis 2020 veranschaulicht das Diagramm auf Seite 45 des Jahresberichtes (Duale Hochschule Baden-Württemberg, 2021):



*Abb. 1: Entwicklung der Bachelor-Studierendenzahlen an der DHBW
Quelle: DHBW-Jahresbericht 2020/2021. S. 45*

Als Quintessenz kann festgehalten werden, dass ein Bachelor-Abschluss in einem praxisintegrierenden Studium an der DHBW wie bspw. der hier interessierende Studiengang „BWL-Messe-, Kongress- und Eventmanagement“ für die Veranstaltungsbranche in der Regel mit einer positiven, individuellen Bildungsrendite verbunden ist. Zudem ermöglicht dieser Studiengang eine weitere Stufe der Berufsqualifizierung mittels eines ergänzenden Masterstudiums und drittens repräsentiert der Bachelor-Abschluss dieses Studium einerseits für Arbeitgeber ein betriebsspezifisch wertvolles Humankapital und andererseits können die DHBW-Alumni als Träger dieses betriebsspezifisch wertvollen Humankapitals dieses in seiner Erwerbsbiografie wettbewerbsvorteilhaft nutzen.

4 FORSCHUNGSDESIGN LONGITUDINALSTUDIE

Zu Beginn werden nachstehend die Grundlagen unseres Forschungsverständnisses im Sinne der Transparenz aufgezeigt. Es sind die folgenden zwei lebensweltlich, evidenten Erkenntnisse: Zum einen besteht das Leben aus Koinzidenzen, sodass bspw. Erwerbsbiografien durch jeweilige Lebensphasen mit unterschiedlichen Merkmalsausprägungen charakterisiert sind bzw. es ist eine Ausdifferenzierung unterschiedlicher Lebenspfade gegeben.

Aufgrund dieser Erkenntnis handelt es sich hier um lebensphasenbezogene Erwerbsbiografien, auch wenn in den nachfolgenden Ausführungen auf dieses Attribut verzichtet wird unter dem Aspekt der Leseerleichterung.

Zum anderen gibt es keine einzig gültige und richtige Lebenskonzeption, d.h. bspw., dass jeder die geistige Freiheit und die freie Entwicklung seiner individuellen Persönlichkeit beanspruchen kann, einen Lebensplan nach seinen eigenen Möglichkeiten zu entwerfen. Die damit verbundene moralische Neutralität ist ebenfalls die Leitlinie für die Interpretation der Befragungsergebnisse dieser Longitudinalstudie.

4.1 Kohorten der Longitudinalstudie und Datenerhebung

Die Konzeption der Absolventenstudie in Form einer Longitudinalstudie zielt auf eine längerfristige Erhebung der Berufswege in der Branche ab, die durch Zugang zur Zielgruppe und ihre klare Zurechnung zu Absolventenkohorten ermöglicht wird. Während bereits die erste Erhebung eine Datengrundlage zur beruflichen Entwicklung mehrerer Absolventenkohorten schafft, sollen Längsschnittdaten zu Qualifizierungs-, Erwerbs- und Berufsverläufen innerhalb dieser Gruppen tiefere Einblicke in die Entwicklung der jeweiligen Kohorten über die Zeit liefern.

Die Grundgesamtheit der Befragung umfasst ca. 1.700 Absolventen des Studiengangs „BWL-Messe-, Kongress- und Eventmanagement“ der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der 15 Absolventenjahrgänge von 2008 bis 2022. Mehrere Auswahlgrundlagen wurden sukzessive aufgebaut bzw. angereichert, um diese zum Durchführungszeitpunkt kombiniert einsetzen zu können. So wurde im Vorfeld der Studie eine geschlossene LinkedIn-Gruppe durch gezielte und individuelle Einladung der Absolventen neu aufgebaut, die bis zum Erhebungsende auf 610 Mitglieder anwuchs. Zudem wird eine ebenfalls geschlossene sowie bereits vorhandene Absolventengruppe in Facebook mit 874 Mitgliedern herangezogen. Als dritte Auswahlgrundlage dient eine Absolventendatenbank des Studiengangs. Diese umfasst systematisch alle Absolventen seit 2008.

Fehlende Emailadressen wurden durch gezielte Desktop-Recherche, insbesondere mittels beruflicher sozialer Netzwerke (XING und LinkedIn) sowie durch Suchmaschinenrecherche vervollständigt, woraus eine Ausschöpfungsquote von > 90% der betreffenden Absolventen mit hinterlegten Emailadressen resultierte.

Grundgesamtheit	Absolventen der DHBW Ravensburg und Mannheim im Studiengang BWL- Messe-, Kongress- und Eventmanagement der Jahre 2008 - 2022 N = ca. 1.700
Auswahl der Probanden	Vollständige Ansprache per E-Mail, geschlossene Social Media Gruppen sowie per Whatsapp-Gruppen der Kursjahrgänge
Rücklaufquote/ Stichprobe	n = 382 Teilnehmer (22,5%)
Erhebung	Online-Befragung durch Online-Fragebogen, Link per E-Mail und in sozialen Gruppen versendet
Zeitraum	02.11. – 23.12.2022
Sicherstellung der Stichprobe	Nachfass-/Reminder-Aktionen per E-Mail, in einem Newsletter des Studiengangs sowie durch wiederholte Posts in die geschlossenen Gruppen; Ansprache der Kurssprecher mit Aufforderung, den Link in Whatsapp-Gruppen zu teilen

Tab. 1: Studiensteckbrief der ersten Welle der Longitudinalstudie Erwerbsbiografien in der Veranstaltungsbranche

Der vollständige Fragebogen zur Befragung wurde mittels der Umfragesoftware Unipark/ EFS Survey des Unternehmens Tivian erstellt und umfasste die Themenfelder Soziodemografie, Aus- und Weiterbildung, Erwerbssituation und Entgelt, Nutzung digitaler Netzwerke, persönliche Auswirkungen der Covid-19 Pandemie, Mitarbeit in Themen der Digitalisierung, Fragen zur beruflichen Situation und zu Persönlichkeitsmerkmalen.⁴

Die umfassende Befragung war für ca. 25 Minuten Bearbeitungszeit konzipiert. Ein Pre-Test mit Studenten im 3. Studienjahr am 07.10.2022 sowie ein zweiter Pre-Test mit ausgewählten Absolventen ab 18.10.22 identifizierten kleinere Verbesserungspotenziale hinsichtlich Verständlichkeit der Formulierungen sowie der Usability in der Online-Befragung und lieferten eine Voransicht der erhobenen Datenstruktur. Eine Überarbeitung des Onlinefragebogens entlang des Feedbacks nebst einer weiteren Reduktion des Fragenumfangs zur Förderung der Teilnahmequote erfolgte bis zum Erhebungsstart.

⁴ Der vollständige Fragebogen kann gerne auf Nachfrage bei den Autoren bereitgestellt werden.

Die Online-Erhebung mittels der Marktforschungsplattform Unipark/ Tivian wurde per Link im Zeitraum vom 02.11. – 23.12.2022 mit initialer Aufforderung und wiederholten Erinnerungen/ Statusmeldungen in den benannten Kanälen gestreut (vgl. Tab. 1). Darüber hinaus wurden die Absolventen und ihre jeweiligen Kurssprecher (individuell) aufgefordert, den Link ebenso per Whatsapp-Gruppen der Kursjahrgänge zu teilen.

Eine Häufigkeitsverteilung der Teilnahme pro Kohorte, unterteilt in weibliche und männliche Teilnehmer, kann Tab. 2 entnommen werden.

Kohorte	Absolventen	Befragte	weiblich	männlich
Berufseinstieg	2021 - 2022	64 (17,3%)	52	12
Young Professionals	2018 – 2020	90 (24,3%)	69	21
Young Professionals/ M.A.	2015 - 2017	94 (25,4%)	75	19
Professionals	2012 – 2014	76 (20,5%)	48	28
Senior Professionals	2008 – 2011	46 (12,4%)	27	19
Summe	2008-2022	370 (100%)	271 (73,2%)	99 (26,8%)

Tab. 2: Kohorten der Absolventenbefragung

Zur besseren Lesbarkeit sowie zur Unterstützung der Vorstellungskraft des Lesers, wie weit die Absolventenkohorten alleine zeitlich im Erwerbs- bzw. Berufsleben fortgeschritten sein könnten, wurden Kohortenbezeichnungen der Absolventenjahrgänge eingeführt. Dabei wurde für die Kohorten nachstehende Taxonomie gebildet:

- „Berufseinsteiger“ (2021 und 2022),
- „Young Professionals“ (2018-2020) mit zwei bis vier Jahren nach ihrem B.A.- Abschluss,
- „Young Professionals/ M.A.“ (2015-2017) mit fünf bis sieben Jahren und entsprechend potenziell genug Zeit, ggf. einen konsekutiven Masterstudiengang abgeschlossen zu haben,

- „Professionals“ (2012-2014) mit acht bis zehn Jahren nach dem Abschluss sowie
- „Senior Professionals“ (2008-2011) mit mehr als zehn Jahren seit Abschluss des Bachelorstudiums.

Diese Taxonomie der Kohorten wurde dabei in Anlehnung an die Entgeltstufen im öffentlichen Dienst gebildet, die nach 10 Jahren die 5. Stufe in aufsteigenden Entgeltgruppen erreichen (vgl. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, 22 f.). Ferner wurde aus praktischen Gründen auf eine gleichmäßige Anzahl an Absolventen in den Kohorten geachtet, um vergleichbar große Kohorten-Stichproben zu erzielen.

4.2 Fragestellungen zum Themenbereich Einkommen

Die in dieser Publikation im Fokus stehenden Fragen zum Entgelt in der Veranstaltungsbranche wurden insbesondere in Bezug auf das absolute Entgelt ausgewertet, das Absolventen Ende 2022 in selbstständiger oder unselbstständiger Arbeit regelmäßig erzielten. Um dabei einerseits möglichst präzise abzufragen und andererseits keine Antwortausfälle durch Unsicherheit der Befragten hervorzurufen, wurde mit Stufen von je 250 € eng klassiert. Dabei konnten Probanden entweder das Brutto- oder das Nettoentgelt angeben. Letzteres wurde trotz Unschärfe der Steuerklassen in der Auswertung in vergleichbare Brutto-Entgelt-Kategorien umgerechnet. Zur metrischen Interpretation der Werte wurde jeweils der Klassenmittelwert für die Probanden angenommen.

Folgende Fragen wurden dabei betrachtet:

- Welche Entgelthöhe erhalten Absolventen des Branchenstudiengangs „BWL – Messe-, Kongress- und Eventmanagement (B.A.)“ in Abhängigkeit des Zeitraums seit ihrem Studienabschluss?
- Welche Determinanten (Geschäftsmodell, Anzahl Wechsel des Arbeitgebers, Verantwortungsübernahme, Arbeitszeit, berufliche Weiterbildung, Netzwerke, usw.) führen zu Einkommensunterschieden?
- Wie lassen sich Einkommen von Frauen und Männern in der Branche beschreiben und inwiefern weisen Erwerbsbiografien geschlechtsspezifische Differenzen auf?
- Welchen Einfluss haben berufliche Auszeiten in der Erwerbshistorie (Elternzeit, Sabbatical, Arbeitslosigkeit, usw.) auf das absolute Entgelt?

Die Fragestellungen werden im Folgenden zunächst für die erhobene Stichprobe betrachtet (vgl. Kap. 5), bevor die Ergebnisse dann im Kontext weiterer Studien der Forschung zu beruflichen Erwerbshistorien betrachtet und weiter interpretiert werden (vgl. Kap. 6).

4.3 Entgelthöhen von Absolventen vergleichbarer Berufsbilder und Bildungsabschlüsse

Eine erste, grobe Orientierung ermöglichen die entsprechenden Daten vom Statistischen Bundesamt (destatis). Danach beträgt 2019 für Vollzeitbeschäftigte in der Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen 2.795 € (vgl. Mischler et al., 2021, S. 169). Zu dieser Branche zählen bspw. auch Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter (vgl. Europäische Kommission, 2008, S. 87).

Eine weitere Möglichkeit für einen ansatzweise orientierenden Vergleich bieten die entsprechenden Ergebnisse der Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Für den Absolventenjahrgang 2012 ergibt sich für die Alumni in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften folgendes Bild, wobei die dokumentierten Bruttojahreseinkommen nachstehend in Monatswerte transformiert sind. In Klammern sind die Werte für die Alumni 2016 eingetragen (vgl. Kastendeich und Steinhäuser, 2018, S. 46):

- Bis zu 1.667 € verdienen 4 % (6 %) der Befragten
- Zwischen 1.668 und 2.500 € verdienen 8 % (12 %) der Befragten
- Zwischen 2.501 und 3.333 € verdienen 33 % (41 %) der Befragten
- Zwischen 3.334 und 4.167 € verdienen 23 % (29 %) der Befragten
- Zwischen 4.168 und 5.000 € verdienen 13 % (9 %) der Befragten
- Zwischen 5.001 und 5.833 € verdienen 10 % (2%) der Befragten
- 5.834 € und mehr verdienen 9 % (2%) der Befragten

Die Werte für die Alumni 2016 sind interpretierbar in Analogie zu den Werten der Kohorte „Berufseinsteiger“ und die Angaben für den Absolventenjahrgang 2012 ermöglichen eine Interpretation mit den Werten der Kohorte „Young Professionals/MA“.

Eine nächste Option zur Beurteilung der marktlichen Angemessenheit der in der Tab. 13 ausgewiesenen Brutto-Entgelte auf Vollzeitbasis kann bspw. die Entgelt-Tabelle des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst mit der Gültigkeit ab April 2022 (vgl. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, S. 167) herangezogen werden, der bspw. für die meisten der sogenannten Großmesseplätze Anwendung findet wie bspw. für die Messe Berlin (vgl. Messe Berlin GmbH, 2023, S. 1) oder Messe Frankfurt (vgl. Messe Frankfurt GmbH, 2023, S. 5).

B.A.-Absolventen mit dem praxisintegrierenden DHBW-MKE-Studiengang werden als Berufseinsteiger in die Entgeltgruppe 9b eingestuft (vgl. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, S. 64) und erhalten unter Anrechnung der mindestens einjährigen Berufspraxis ein Grundgehalt in der Stufe 2 in Höhe von monatlich rund 3.416 €. Die Kohorte „Young Professionals“ mit bis zu vier Jahren Berufserfahrung nach Studienabschluss hat den Anspruch auf Einstufung in Stufe 3 in Höhe von monatlich rund 3.563 €. „Young Professionals/ M.A.“ mit bis zu sieben Jahren Berufserfahrung, wobei der M.A. berufsbegleitend erfolgt, erhalten in der Stufe 4 ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von rund 3.999 €. Die Kohorte „Professionals“ mit einer Berufserfahrung zwischen acht und zehn Jahren würde bei zehn Jahren wahrscheinlich die Stufe 5 mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von rund 4.257 € beanspruchen können.

Zu den aufgezeigten Entgeltstufen ist jeweils die tariflich festgelegte Jahressonderzahlung nach § 12 mit einem Zwölftel hinzuzurechnen, die für die Entgeltgruppe 9b mit einem Prozentsatz von 70,28 eines Monatsgehaltes vereinbart ist (vgl. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023, S. 32). Darüber hinaus sind im § 20 dieses Tarifvertrages Leistungsentgelte vereinbart, die summarisch gesehen verpflichtend anzuwenden sind, d.h., zu den jeweiligen monatlichen Entgelten können noch Leistungsentgelte hinzukommen. Für die Kohorte „Senior Professionals“ mit mehr als zehnjähriger Berufserfahrung und einem Mittelwert von rund 6.088 € bietet die Entgeltgruppe 9b mit einem Höchstwert in der Stufe 6 in Höhe von 4.556 € keinen aussagefähigen Orientierungswert an.

Abschließend soll eine weitere Informationsquelle für einen orientierenden Vergleich des eigenen Entgeltes mit ähnlichen Tätigkeiten offeriert werden. Das Statistische Bundesamt (destatis) bietet u.a. die Online-Datenbank Tarifverdienststatistik an. Diese kann kostenfrei unter dem nachstehenden Link aufgerufen werden:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/TarifverdiensteTarifbindung/_inhalt.html

Die Tarifverdienststatistik bietet Informationen über die zeitliche Geltung der Tarifverträge und zeigt die Entwicklung verschiedener tariflicher Lohn-, Gehalts- und Entgeltgruppen auf. Dagegen werden von den geheim zu haltenden Firmentarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nur Eingliederungen (Zuordnung der Lohn-, Gehalts- und Entgeltgruppen zu den Leistungsgruppen der Verdienststatistiken) publiziert (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023b).

4.4 Determinanten von Einkommensunterschieden

In diesem Kapitel beschreiben wir grundlegend diejenigen Determinanten im Hinblick auf unser Forschungsprojekt, die einen Erklärungsbeitrag zu Einkommensunterschieden leisten können.

4.4.1 Bildungsabschlüsse

Die gesamtgesellschaftliche Bedeutung und den hohen Stellenwert von Bildung zur Sicherung des Wohlstands ist evident und begründen bspw. die Autoren des jährlich erscheinenden Bildungsmonitors mit den weitreichenden Herausforderungen, die aus den disruptiven Veränderungen der vier D entstehen: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und De-Globalisierung (vgl. Anger und Plünnecke, 2022, S. 10).

Die Wirkungen und Erträge von Bildung werden in den neueren seit 2006 regelmäßig alle zwei Jahre publizierten Bildungsberichten in eigenen Kapiteln jeweils mit variierenden Schwerpunkten ausführlich aufgezeigt. Die Wirkungen und Erträge von Bildung lassen sich aus zwei unterschiedlichen Ertragsdimensionen betrachten.

Einmal aus der individuellen, motivationalen Ebene des Bildungsengagements und verbunden mit der Bereitschaft, die notwendigen Ressourcen dafür einzusetzen, zum anderen aus der gesellschaftlichen und staatlichen Ebene hinsichtlich der Legitimation von Bildungsausgaben (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, 191 f.). Für unsere Studie ist die individuelle, motivationale Sichtweise mit den monetären Erträgen von Interesse.

Es besteht allerdings eine Komplexität des Zusammenhanges zwischen Bildung und Einkommen, die bei einer Interpretation von monetären Erträgen aufgrund von Studienabschlüssen zu berücksichtigen ist. Denn die Höhe des Bruttoerwerbseinkommens einer Person hängt nicht nur von ihrer individuellen Leistungskapazität und -bereitschaft ab, sondern auch von Faktoren, auf die eine Person keinen Einfluss ausüben kann. „Dazu zählen z.B. das Ausmaß der gesamten Bildungsinvestitionen einer Gesellschaft oder das Lohnniveau und die regionale Wirtschaftskraft.

Der Teil des Bruttoerwerbseinkommens, der theoretisch der Bildung zugeordnet werden kann, hängt wiederum davon ab, ob und in welchem Umfang die in Bildungsabschlüssen bescheinigten Kompetenzen tatsächlich auf die formalisierten Lernprozesse, die zu deren Erwerb gedacht sind, zurückgeführt werden können“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 205).

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass sich Erwerbseinkommen auch aufgrund von individuellen Kompetenzen, die nicht zwangsläufig in einer Ausbildung erworben sein müssen, unterscheiden. „Altruismus, Charisma, Geselligkeit, Freundlichkeit, Ausdauer und andere Merkmale können sowohl zu Unterschieden in der Lohnhöhe beitragen als auch den Erwerb von Kompetenzen in Bildungseinrichtungen befördern.“ Darüber hinaus können möglicherweise Bildungsinvestitionen Kompetenzen wie Ausdauer, Mut oder Offenheit fördern, „die zwar nicht explizit zertifiziert werden, die aber mit dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung möglicherweise zunehmen und die auf Arbeitsmärkten ebenfalls differenziell entlohnt werden“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 205).

Zusammenfassend gesehen kann die Wirkung von Bildung auf das Einkommen selbst bei Berücksichtigung von zu beobachtenden Faktoren wie Alter, Geschlecht, Berufserfahrung, Branche, Unternehmensgröße und Region überschätzt bzw. unterschätzt werden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 205).

Abschließend wird hier beispielhaft der Unterschied beim Erwerbseinkommen zwischen einem Bachelor- und einem Masterabschluss aufgezeigt, der im Bildungsbericht 2018 auf Basis von Daten aus dem SOEP 2016 als Schätzverfahren mit einem linearen Regressionsmodell dokumentiert ist (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 207).

Das geschätzte Bruttomonatseinkommen (2016) für Frauen mit einem Bachelor oder einem gleichwertigen Abschluss beträgt rund 2.745 €. Das geschätzte Bruttomonatseinkommen von 3.390 € ist mit einem Master oder gleichwertigem oder höherem akademischen Abschluss verbunden. Ein Master ermöglicht somit einen monetären, monatlichen Mehrertrag in Höhe von 645 € (rund 24 %). Die entsprechenden Schätzwerte des Bruttomonatseinkommens für Männer zeigen für den Bachelor 4.384 € und für den Master 5.063 €. Die rechnerische Differenz zwischen diesen beiden geschätzten Bruttomonatseinkommen für Männer beträgt 679 € (rund 16 %) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 207).

Die Resultate des Vergleichs des monetären Ertrages in Form des geschätzten Bruttomonatseinkommens zwischen Bachelor und Master präsentieren eindeutig die monetäre Vorteilhaftigkeit des Bildungsabschlusses Master.

Die Differenz der geschätzten Bruttomonatseinkommen bei den Bildungsabschlüssen Bachelor und Master zwischen Frauen und Männern resultiert aus einer jeweiligen Kombination von soziodemografischen, individuellen, sozialen und Arbeitsmarkt-Determinanten, die hier nicht erschöpfend behandelt werden können. Siehe hierzu beispielsweise die entsprechend zitierten Hinweise in den vorhergehenden Ausführungen in diesem Kapitelabschnitt.

4.4.2 Genderspezifische Präferenzen

Zur Erklärung der Unterschiede in den jeweiligen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern können die geschlechtsspezifischen Präferenzen maßgeblich beitragen, sodass hier die wesentlichen Präferenzen aufgeführt sind.

Die Forschung weist bspw. folgende geschlechtsspezifische Präferenzen nach:

- Karrierezentriert vs. Familienzentriert

Martin Schröder (2023) repliziert die Umfrageergebnisse von Catherine Hakim, die u.a. die Präferenztheorie entwickelt hat, wonach sich Frauen und Männer hinsichtlich der Karriereaspirationen deutlich unterscheiden.

Danach sind etwa 20 Prozent aller Frauen karrierefokussiert sind, d.h. sie verzichten auf Familie, sofern diese ihrer Karriere im Wege steht. Ein gleicher Anteil von 20 Prozent aller Frauen sind familienzentriert. Für Geld arbeiten sie nur, wenn es nicht anders geht. Frauen, die Karriere und Familie kombinieren wollen, werden als adaptiv bezeichnet und repräsentieren 60 Prozent. Zusammenfassend kann man festhalten, dass 20 Prozent der Frauen karrierezentriert sind, 60 Prozent adaptiv und 20 Prozent familienzentriert.

Hakims Umfragedaten zeigen für Männer, dass etwa 20 Prozent karrierezentrierten Frauen ungefähr 60 Prozent karrierezentrierte Männer gegenüberstehen. „Der Anteil familienzentrierter Männer liegt dagegen bei eher 10 Prozent, teils findet man ihn in Umfragen kaum oder gar nicht. Dazwischen stehen wieder die adaptiven Männer. Doch es sind, anders als bei den Frauen, nicht 60, sondern eher 30“ (Schröder, 2023, S. 56).

- Menschenbezogene vs. Sachbezogene Berufe

„Insgesamt sind Männer 4,3-mal stärker an sachbezogenen Berufen interessiert. Dagegen suchen Frauen 3-mal öfter menschenbezogene Berufe“ (Schröder, 2023, S. 45).

Beispielsweise zeigen die 25 Ausbildungsberufe mit den meisten neuen Auszubildenden im Jahr 2019 das Bild, dass mehr als die Hälfte der Ausbildungsberufe männlich dominiert ist mit einem Frauenanteil von unter 30 %.

Männliche Auszubildende präferieren vor allem technische und mechanische Berufe in Industrie und Handwerk. Lediglich fünf von 25 Berufen sind stark weiblich dominiert mit einem Frauenanteil von mindestens 70 %. Und an dieser geschlechterbezogenen Segregation der 25 häufigsten Ausbildungsberufe hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert (vgl. Lott et al., 2022, S. 10).

„Allgemein sind Frauen häufiger im Dienstleistungssektor, wie z. B. im Bereich private Haushalte, Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen tätig [...]. In diesen Branchen sind drei Viertel der Beschäftigten Frauen, in den privaten Haushalten sogar fast 90 Prozent. Männer hingegen sind vor allem im Produzierenden Gewerbe beschäftigt, hier liegt der Frauenanteil nur bei einem Viertel“ (Wanger, 2020, S. 45).

Die Präferenztheorie von Hakim kann auch die Entscheidung zwischen menschen- und sachbezogenen Berufen erklären, die in unterschiedlichem Maße von Frauen und Männern getroffen wird. Diese Präferenzen belegen bspw. auch die Daten des NEPS, wonach nicht mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten oder soziale Beeinflussung, sondern individuelle Interessen 37 Prozent der Varianz der unterschiedlichen Fächerwahl erklären. Dagegen erklärt Beeinflussung durch das soziale Umfeld weniger als fünf Prozent der Ausbildungswahl.

Die Sorge, in »geschlechteruntypischen« Fächern diskriminiert zu werden, erklärt nicht einmal 1 Prozent“ (Schröder, 2023, S. 48).

- Risikoaffinität vs. Risikoaversion

Die Risikobereitschaft zwischen Frauen und Männer unterscheidet sich signifikant und beeinflusst deshalb auch die jeweilige Erwerbsbiografie. „Gemäß der SOEP-Daten waren zuletzt 22 Prozent der Frauen beruflich zu keinerlei Risiko bereit, sie stuften ihre berufliche Risikobereitschaft nämlich mit 0 von 10 Punkten ein. Unter Männern waren immerhin auch 15 Prozent in keinster Weise bereit, ein berufliches Risiko einzugehen. Unter allen Kategorien mit geringer beruflicher Risikobereitschaft sind Frauen überrepräsentiert. Dagegen sind Männer in allen Kategorien mit hoher Risikobereitschaft überrepräsentiert. Insgesamt haben Frauen deswegen eine 37 Prozent geringere Chance auf mehr berufliche Risikobereitschaft“ (Schröder, 2023, S. 67).

- Mobilitätsbereitschaft

Männer weisen für hochqualifizierte und komplexe Tätigkeiten eine hohe Mobilitätsbereitschaft auf, d.h. sie nehmen längere Pendelzeiten in Kauf und erhöhen damit ihre Auswahlmöglichkeiten sowohl in beruflicher als auch regionaler Hinsicht im Vergleich zu Frauen (vgl. Wanger, 2020, S. 44).

- Arbeitsarrangements

„Insgesamt lässt sich festhalten, dass Frauen häufiger Arbeitsarrangements mit weniger als 5 Arbeitstagen haben. Lange Arbeitswege lohnen sich für sie weniger und auch ihr Arbeitsbeginn ist im Durchschnitt später als der von Männern. Die Wochenarbeitszeit von Frauen ist sichtbar kürzer und ausdifferenzierter. Männer leisten noch immer häufiger und mehr Überstunden, am weitesten verbreitet sind bei Frauen und Männern Überstunden, die abgefeiert werden können“ (Wanger, 2020, S. 50).

Die aufgezeigten geschlechtsspezifischen Präferenzen werden bei der Ermittlung des unbereinigten überhaupt nicht und nur teilweise bei dem bereinigten Gender Gap berücksichtigt.

Aktuelle Forschungsergebnisse auf Basis der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975-2019 weisen beispielsweise für das Jahr 2019 für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte einen Lohnunterschied von 2% auf, wobei eine Bereinigung um die Ausbildung, Berufsgruppe, die Branche und Betriebsgröße erfolgt ist (vgl. Oberfichtner, 2022, S. 6).

Abschließend möchten wir informieren, dass in dieser Veröffentlichung nicht alle der aufgeführten Merkmale der geschlechtsspezifischen Präferenzen Berücksichtigung finden können vor dem Hintergrund, dass hier eine Fokussierung auf die Einkommensentwicklung erfolgt. In den weiteren Publikationen ist die entsprechende Einbindung der noch offenen Merkmale vorgesehen.

4.4.3 Berufliche Auszeiten

Die beruflichen Auszeiten umfassen im Wesentlichen die folgenden drei zeitlichen Dimensionen:

- die überwiegend fremdbestimmte Arbeitslosigkeit,
- das selbstbestimmte Sabbatical im Verständnis einer vom Arbeitgeber gewährten bezahlten oder unbezahlten, zeitlich befristeten Freistellung von der Arbeitspflicht (vgl. Altmann, 2018, S. 40). Ein grundsätzlicher gesetzlicher Anspruch für abhängig Beschäftigte auf eine Freistellung von der Arbeitsleistung über mehrere Monate hinweg besteht nicht mit Ausnahme bspw. von geregelten Ansprüchen für Pflegeleistungen von Angehörigen im Pflegezeitgesetz bzw. im Familienpflegezeitgesetz (vgl. Pfahl, Reuyß und Mader, 2020, S. 7).
- die selbstbestimmte Elternzeit, die mit gesetzlich verbrieften Ansprüchen verbunden ist. Darüber hinaus besteht seit dem 1. Januar 2019 ein gesetzlicher Anspruch auf Brückenteilzeit für abhängig Beschäftigte, die eine Teilzeitarbeit bis zu fünf Jahren mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019). Die Brückenteilzeit ermöglicht somit auch Eltern eine Teilzeitarbeit bis zu fünf Jahren.

Den größten Anteil der beruflichen Auszeiten und deren Auswirkungen auf die Erwerbshistorie dürfte neben der Arbeitslosigkeit die Elternzeit aufweisen. Deshalb soll zu Beginn kurz die gesetzliche Regelung zur Elternzeit mit ihren Ansprüchen referiert werden, deren Entwicklung rückblickend bisher in drei Stufen erfolgt ist.

Die erste Stufe kann in der Elterngeldreform im Jahre 2007 gesehen werden. Danach besteht für Eltern nach der Geburt eines Kindes ein Anspruch auf entsprechende staatliche Transferleistungen bis zu 12 bzw. 14 Monate. Darüber hinaus existiert unverändert der seit 1992 bestehende Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für maximal drei Jahre inklusive Rückkehrrecht in das vorherige Arbeitsverhältnis auf eine vergleichbare Position (vgl. Frodermann, Filser und Bächmann, 2023, S. 2).

Die nächste Stufe bildet das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit mit Wirkung zu 01.01.2015. Mit diesem Gesetz erfolgte die Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit. Das ElterngeldPlus kann bis zu 24 Monaten gewährt werden, sofern die entsprechenden Bedingungen erfüllt sind (vgl. BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015).

Mit Wirkung zum 1. September 2021 hat der Gesetzgeber Weiterentwicklungen beim Elterngeld vorgenommen. Diese betreffen im Wesentlichen drei Bestandteile: Erstens Veränderungen bei den Teilzeitmöglichkeiten (32 Wochenstunden statt bisher 30), Partnerschaftsbonus (bis zu 32 Wochenstunden statt bisher 30); zweitens längeres Elterngeld bei der Geburt von Frühchen und drittens Verwaltungsvereinfachungen und Klarstellungen (vgl. BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

Grundlegend zeigen zahlreiche Studien für Deutschland und international, dass die Mutterschaft eine relevante Auswirkung auf die Geschlechterunterschiede in Erwerbsverläufen aufweist (vgl. Oberfichtner, 2022, 7).

An dieser Stelle soll bereits die zentrale Aussage der aktuellen Untersuchungsergebnisse auf Basis der „Integrierten Erwerbsbiografien“ der Bundesanstalt für Arbeit zum Thema Elternzeit repliziert werden. Danach wird „die kumulierte Unterbrechungsdauer eines Paares – vorrangig von der Erwerbsunterbrechungsdauer der Mütter bestimmt. Sie sind es, die eine große Spannweite in den Unterbrechungsdauern aufweisen, während der Großteil der Väter ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes gar nicht unterbricht (im Durchschnitt der untersuchten Jahre 83 %) oder für maximal zwei Monate (13 %)“ (Frodermann, Filser und Bächmann, 2023, S. 3).

Beispielsweise sind 63 % der Frauen aus Zweiverdiener-Paarhaushalten sowie 93 % der Männer in Vollzeit tätig. Wenn dagegen Kinder vorhanden sind, verringert sich der Anteil auf 29 % bei den Frauen, die in Vollzeit arbeiten, während weiterhin 94 % der Männer Vollzeit nutzen (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, 2022, S. 27).

4.5 Genderspezifische Einkommensmuster

Die genderspezifischen Fragestellungen des Entgelts behandeln den Aspekt, inwieweit gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten unabhängig vom Geschlecht abgegolten werden, d.h., dass weibliche und männliche Beschäftigte bei gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten das gleiche Entgelt erhalten.

Zu Beginn ist in diesem Kontext von grundlegender Bedeutung das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in der aktuellen Fassung: "Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), das durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338) geändert worden ist."

Aufgrund der Relevanz für die genderspezifischen Fragestellungen des Entgelts sind hier die entsprechenden Gesetzes-Passagen wörtlich wiedergegeben:

Nach § 4, Abs.2 üben „Weibliche und männliche Beschäftigte (...) eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“

Beschäftigte haben nach diesem Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch zur Überprüfung der Entgeltgleichheit, der im § 10, Abs. 1 wie folgt formuliert ist:

„Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.“

Im § 11 Abs. 2 und 3 des EntgTranspG sind die Angaben zur Vergleichstätigkeit und zum Vergleichsentgelt geregelt:

„(2) Die Auskunftspflichtung zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung erstreckt sich auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend.

(3) Die Auskunftspflichtung in Bezug auf das Vergleichsentgelt erstreckt sich auf die Angabe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit (Vergleichsentgelt). Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr, nach folgenden Vorgaben:

1. in den Fällen des § 14 sowie in den Fällen einer gesetzlichen Entgeltregelung ist das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte;
2. in den Fällen des § 15 ist das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die erfragte Vergleichstätigkeit oder die nach § 15 Absatz 4 ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben.“

Im § 12 des EntgTranspG ist die Reichweite wie nachstehend aufgezeigt festgelegt:

„(1) Der Anspruch nach § 10 besteht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

(2) Die Auskunftspflicht nach § 10 umfasst

1. nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden,
2. keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber und
3. keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Absatz 2 untereinander.

(3) Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz personenbezogener Daten der auskunftsverlangenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren.

Insbesondere ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Es ist sicherzustellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.“

Weiterhin sind in diesem Gesetz Regeln enthalten zur Aufgabe und den Rechten des Betriebsrates (§ 13); Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern (§ 14); Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern (§ 15); Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit (Abschnitt 3: §§ 17-20); Berichtspflichten für Arbeitgeber (Abschnitt 4: §§ 21,22); Abschnitt 5 Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen (§§ 23-25).

Zusammenfassend gesehen ergeben sich auf Basis des EntgTranspG im Hinblick auf die genderspezifischen Fragestellungen zum Entgelt mindestens folgende zwei grundlegende Erkenntnisse:

- (1) Diese im EntgTranspG formulierten Definitionskriterien von gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten können konkret hinsichtlich valider Aussagen nur auf der jeweiligen Betriebs- bzw. Unternehmensebene Anwendung finden.
- (2) Genderspezifische Vergleiche zum Entgelt, die nicht auf Basis der im EntgTranspG formulierten Definitionskriterien erfolgen, erfüllen nicht den Anspruch von Validität, d.h. diese können keinen Erkenntnisbeitrag leisten.

Die aufgezeigten Kriterien für gleichwertige Arbeit auf Basis des EntgTranspG werden ebenfalls auf die Befragungsdatensätze unserer Studie angewendet, d.h., aufgrund fehlender Informationen zur Bestimmung von gleichwertiger Arbeit in unserer Studie sind deshalb keine validen Aussagen zur Entgeltgleichheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten möglich.

5 ERGEBNISSE DER STUDIE

5.1 Struktur der Stichprobe

Basierend auf der in Kap. 4.1 geschilderten Vorgehensweise in der Erhebung, ist im Hinblick auf die Stichprobe dieser Longitudinalstudie darauf hinzuweisen, dass der Erhebungsmodus der Teilerhebung und die damit einhergehenden Implikationen das ausgewählte Stichprobendesign bestimmen. Die Stichprobenziehung ist entsprechend nicht mittels Zufallsauswahl, sondern unter Selbstselektion der Probanden der angesprochenen Grundgesamtheit erfolgt. Methodisch geschieht dies in Analogie zu dem Stichprobendesign der bereits im Kap. 3 beschriebenen beiden Absolventen-Panelstudien: bundesweite Absolventenpanel 2017 (ap 2017) und Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Zur Analyse der erhobenen Absolventendaten wurde die Software IBM SPSS Statistics in der Version 28.0.0.0 verwendet. Die Daten wurden dabei von der Marktforschungsplattform Unipark/ Tivian exportiert und in SPSS weiter aufbereitet. Wertelabels wurden vergeben und Klassierungen, Transformationen und Aggregationen zugunsten aussagekräftiger Darstellungen und Auswertungen in Kreuztabellen durchgeführt. Der Gang der Analyse ist dabei in der SPSS-Syntax nachvollziehbar dokumentiert.

Es wurden insgesamt 382 vollständige Fragebögen mit auswertbaren Antworten erfasst, von denen sich 307 Teilnehmer von der Studienakademie in Ravensburg und 75 Teilnehmer vom Standort Mannheim rekrutieren. Während 11 Teilnehmer Absolventenjahrgängen zwischen 1999 und 2007 entstammen und somit wahrscheinlich über Social Media Aufrufe außerhalb der Grundgesamtheit antworteten, sollen diese trotzdem in einzelnen Fragen berücksichtigt werden, die kohortenübergreifend beantwortet wurden. Die validen Absolventenangaben können somit unterstützend wirken hinsichtlich der Interpretationsfähigkeit von Sachverhalten mit größerer Häufigkeit im Vergleich bei einer Nichtberücksichtigung. Die im Folgenden schwankenden Häufigkeiten der Auswertungen resultieren ferner aus Auslassungen bzw. Nicht-Antworten auf einzelne Fragen durch einzelne Befragungsteilnehmer. Nur in wenigen Fragen (wie dem Absolventenjahrgang) war eine Antwort des Befragten erforderlich, um zur nächsten Frage zu gelangen. Somit sollte Abbrüchen aufgrund einzelner Verständnis- oder Zuordnungsprobleme vorgebeugt werden.

Während die Häufigkeitsverteilung im Hinblick auf die Kohorten des Studienabschlusses und des Geschlechtes bereits in Kap. 4.1 erläutert wurden, ergeben sich auch bei weiteren Merkmalen verschiedene soziodemografische Konstellationen der Befragten, die im Folgenden Gegenstand weiterer Analysen im Zusammenhang mit dem Entgelt bilden.

Hinsichtlich des Bildungsabschlusses nach einheitlich erfolgtem Bachelorstudium zeigt sich, dass 200 (52,4%) Befragte den Bachelorabschluss als einzigen Bildungsabschluss angeben. Darüber hinaus besitzen 182 (47,6%) Befragte zusätzliche Bildungsabschlüsse (vgl. Tab. 3). Im Folgenden interessieren besonders die 88 (23%) Träger höherer Bildungsabschlüsse (insb. Master und Promotion) im Anschluss an den Bachelor.

Höchster Bildungsabschluss neben B.A. (DHBW)	Häufigkeit	Prozent
Nur BA-Abschluss (DHBW)	200	52,4%
Berufliche zertifizierte Abschlüsse (z.B. Projektmanagement-Zertifikat)	33	8,6%
Weitere Berufsausbildung (z.B. kaufmännische/ handwerkliche Ausbildung)	47	12,3%
Weiterer Bachelor (z.B. Psychologie, Bachelor an ausländischer Hochschule)	4	1,0%
Master, Magister, Staatsexamen	86	22,5%
Promotion	2	0,5%
Einen anderen beruflichen Abschluss	10	2,6%
Gesamt	382	100,0%

Tab. 3: Höchste Bildungsabschlüsse neben B.A. (DHBW) der Absolventen

Die Absolventen wurden ferner nach ihrer beruflichen Stellung auf Basis des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten gefragt (vgl. International Center for Higher Education Research - Uni Kassel, 2017). Die Taxonomie der beruflichen Stellung aus dem Kernfragebogen AP 2017 wurde dabei übernommen mit dem optionalen Ziel, unsere Ergebnisse mit entsprechenden Befragungsdatensätzen anderer Absolventenbefragungen in Beziehung setzen zu können. Auf die in dem Item: »Berufliche Stellung mit eigener Leistung in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit Fachverantwortung für Personal« nicht zum Ausdruck kommende Differenzierung zwischen einer Aufsichts- oder Führungsfunktion im Verständnis der Klassifikation der Berufe (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 45) wurde aus Praktikabilitätsüberlegungen heraus verzichtet.

Eine mögliche Abfrage wäre mit einer hohen Anzahl von entsprechend aufzulistenden Berufen der Veranstaltungsbranche verbunden gewesen, die die Panelbeteiligung mit großer Wahrscheinlichkeit negativ beeinträchtigt hätte. Gleichwohl beeinflusst eine Aufsichts- oder Führungsfunktion maßgeblich die Höhe des monetären Entgelts einer Person.

In der Tab. 4 sind die Resultate der Zuordnungen nach der jeweiligen beruflichen Stellung dokumentiert. Dabei ordneten sich 180 (47,1%) der Absolventen einer qualifizierten Tätigkeit, die nach Anweisung erledigt wird, 141 (36,9%) der Absolventen einer eigenständigen Leistung in verantwortlicher Tätigkeit/ mit Fachverantwortung für Personal und 20 (5,2%) der Absolventen als mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Tätigkeiten zu. Eine rein ausführende Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung wird lediglich von 30 (7,9%) der Befragten ausgeübt (vgl. Tab. 4).

Berufliche Stellung	Häufigkeit	Prozent
ausführende Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung	30	7,9%
mit qualifizierter Tätigkeit, die nach Anweisung erledigt wird	180	47,1%
eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit Fachverantwortung für Personal (z. B. Prokurist/-in, Abteilungsleiter/-in, ...)	141	36,9%
Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnisse (z. B. Geschäftsführer/-in, Mitglied des Vorstandes)	20	5,2%
Gesamt	371	100,0%

Tab. 4: Berufliche Stellung der Absolventen

In der Mehrheit standen die befragten Absolventen, den Ausbildungspartner im Dualen Studium eingeschlossen, im bisherigen Berufsleben bei mehr als einem Arbeitgeber unter Vertrag. Dabei wird deutlich, dass ein Wechsel im Anschluss an das Duale Studium mittlerweile eher der Normalfall als eine Ausnahme bildet. Lediglich 90 (23,8%) der Absolventen sind bislang bei einem einzigen Arbeitgeber, dem Ausbildungspartner, beschäftigt. Wechsel innerhalb und außerhalb der Branche führen zu typischerweise mehreren Arbeitgebern innerhalb des Berufslebens in der Messe-, Kongress- und Eventmanagementbranche (vgl. Tab. 5).

Anzahl der Arbeitgeber ab dem Studium	Häufigkeit	Prozent
Ein Arbeitgeber	90	23,6%
Zwei Arbeitgeber	103	27,0%
Drei Arbeitgeber	102	26,7%
Vier Arbeitgeber	45	11,8%
Fünf Arbeitgeber	24	6,3%
Mehr als fünf Arbeitgeber	17	4,5%
Gesamt	381	100,0%

Tab. 5: Anzahl der Arbeitgeber der Absolventen ab dem Studium

Die drei zuletzt genannten Merkmale haben selbstverständlich eine Abhängigkeit zur Zeitspanne seit Studienabschluss, da im Zeitverlauf zusätzliche Weiterbildung möglich ist, eine exponiertere berufliche Stellung im Berufsleben erreicht werden kann bzw. auch häufigere betriebliche Wechsel über die Zeit impliziert werden. In Kapitel 5.3 muss somit untersucht werden, ob das Gehalt einerseits von diesen Faktoren abhängt, andererseits auch, ob diese Merkmale auch bereinigt um Effekte der Dauer des Berufslebens signifikanten Einfluss auf die Entgeltsituation haben.

In der Veranstaltungsbranche gibt es eine hohe Heterogenität an Geschäftsmodellen. Neben Messe-, Kongress- und Eventveranstaltern gibt es eine breite und teilweise hoch spezialisierte Dienstleistungs- und Gastgeberbranche in den Veranstaltungsstätten (Venues) der Veranstaltungswirtschaft. Ferner stehen Akteure als Auftraggeber und/oder ausstellende Unternehmen bzw. Institutionen im Kern der Branche.

Aufgrund im Folgenden noch zu thematisierender Mehrfachbeschäftigung bzw. auch Mehrfachangaben unter den Geschäftsmodellen, ergibt sich eine nicht ganz trennscharfe Betrachtung der Teilbranchen, in denen die Absolventen tätig sind, aus der aber trotz allem die Heterogenität der Berufsbilder bzw. die Breite der Verteilung ersichtlich wird (vgl. Tab. 6).

Tätigkeit im Geschäftsmodell Veranstaltungswirtschaft	Häufigkeit	Prozent
Messeveranstalter	46	12,0%
Messebauunternehmen	19	5,0%
Eventagentur	22	5,8%
Live Kommunikationsagentur	14	3,7%
Tagungs-/Kongressveranstalter	11	2,9%
Medientechnikdienstleister	6	1,6%
Locationbetreiber	25	6,5%
Veranstaltungsausstatter	3	0,8%
Event- u. Messecateringunternehmen	1	0,3%
Sicherheitsdienstleister	1	0,3%
Kulturveranstalter, z.B. Theater, Oper-, Schauspielhaus, Musicaltheater	9	2,4%
Sportveranstalter	8	2,1%
Sonstige Dienstleister Veranstaltungswirtschaft	33	8,6%
Tätigkeit in anderen Unternehmen mit MKE-Bezug	Häufigkeit	Prozent
Handel	9	2,4%
Industrie	47	12,3%
Tätigkeit in Unternehmen ohne MKE-Bezug	Häufigkeit	Prozent
Dienstleistungsbranche	86	22,5%
Handel	16	4,2%
Industrie	46	12,0%

Tab. 6: Tätigkeit der Absolventen nach Geschäftsmodellen

Freiberufliche Tätigkeiten und zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse sind in der Veranstaltungsbranche, die von vielen jährlich/ temporär wiederkehrenden Formaten wie auch von starker Saisonalität geprägt ist, nicht untypisch. Dies zeigt sich auch bei den befragten Absolventen, von denen 66 (17,5%) angeben, mindestens ein zweites Beschäftigungsverhältnis zu haben (vgl. Tab. 7). Zudem geben 62 (16,2%) der Absolventen eine Selbstständigkeit an. Aufgrund der Überschneidung mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen sowie der resultierenden Unschärfe der Zuordnung von Angaben zu nebenberuflicher Selbstständigkeit (z.B. als externe Projekt-/Produktionsunterstützung), muss auf Auswertungen zum Thema Selbstständigkeit in dieser Studie verzichtet werden.

Vielmehr müssen die weiteren Angaben im Verständnis der potenziellen Mehrfachbeschäftigung als kumulierte Angaben bzw. Einschätzungen aus teilweise mehreren beruflichen Situationen interpretiert werden.

Anzahl Beschäftigungsverhältnisse	Häufigkeit	Prozent
Eins	315	82,5%
Zwei	27	7,1%
Mehr als zwei	13	3,4%
Nicht abhängig beschäftigt	26	6,8%
Gesamt	381	100,0%

Tab. 7: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse der Absolventen

Bereits beim Thema Arbeitszeit zeigen sich große Unterschiede, die teilweise in der gemeinsamen Betrachtung der Arbeitsarrangements die Ursache haben. Denn allein Teilzeitbeschäftigung umfasst ein breites Spektrum von Arbeitsverhältnissen, die von vollzeitnahen Formen bis zu Verträgen mit kleinem Stundenumfang reichen können. „Beschäftigte können mit Teilzeitbeschäftigung leichter Erwerbsarbeit mit anderen Aktivitäten wie Familienarbeit oder (Aus-)Bildung kombinieren“ (vgl. Walwei und Muschik, 2023, S. 10). Klassiert nach typischen Arbeitszeitmodellen zeigt sich, dass 109 (28,7%) der Absolventen mehr als typische 40 Arbeitsstunden pro Woche angeben (vgl. Tab. 8).

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeit	Prozent
Weniger als 20 Stunden	5	1,3%
20-34 Stunden	41	10,8%
35-40 Stunden	225	59,2%
41-50 Stunden	92	24,2%
51 und mehr Stunden	17	4,5%
Gesamt	380	100,0%

Tab. 8: Arbeitsstunden der Absolventen pro Woche

Implizit enthalten in den Arbeitsstunden sind natürlich Teilzeitmodelle der aktuellen Beschäftigungssituation. In diesen wird ein strukturell determinierender Faktor der Entgeltsituation vermutet. Teilzeit- sowie gelegentlich bzw. geringfügig Erwerbstätige können hier, wenngleich nicht trennscharf quantitativ, auch in der Frage nach der aktuellen Beschäftigungssituation identifiziert werden. Hinsichtlich der Erwerbssituation klassifiziert sich hingegen mit 298 (78%) der Nennungen aktuell der größte Teil der Befragten selbst als Vollzeitwerbstätig (vgl. Tab. 9). Einzelne Analysen werden sich im Folgenden explizit auf diese Vollzeitwerbstätigen konzentrieren, um Verzerrungen durch Teilzeittätigkeiten und berufliche Auszeiten auszublenken.

Aktuelle Beschäftigungssituation	Häufigkeit	Prozent
Vollzeiterwerbstätig	298	78,0%
Teilzeiterwerbstätig	35	9,2%
Geringfügig erwerbstätig, 450-Euro-Job, Minijob	3	0,8%
Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	2	0,5%
Mutterschafts-, Erziehungsurlaub, Elternzeit oder sonstige Beurlaubung	17	4,5%
Selbstständig (freiberuflich oder gewerblich unternehmerisch)	23	6,0%
Nicht erwerbstätig	3	0,8%
Gesamt	381	100,0%

Tab. 9: Aktuelle Beschäftigungssituation der Absolventen

Im Rückblick auf bislang in der Erwerbsbiografie bzw. im Berufsweg erfolgte berufliche Auszeiten zeigt sich, dass 43,6% der Befragten bereits Abwesenheitszeiten hatten, die in 19,9% der Fälle auf Arbeitslosigkeit, in 17,0% der Fälle auf Elternzeit und in 11,0% der Fälle auf Sabbaticals zurückzuführen sind (vgl. Tab. 10). Eher kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit von im Durchschnitt unter 5 Monaten stehen dabei über 15 Monate im Mittel der Elternzeiten gegenüber. Im Folgenden wird zu beschreiben sein, inwiefern insbesondere Elternzeiten stärker von Frauen in Anspruch genommen werden und welche Auswirkungen dies für Themen des beruflichen Entgelts nach sich zieht.

Berufliche Auszeiten (Mehrfachnennungen möglich)	Häufigkeit	Prozent	Durchschn. Dauer
Elternzeit (früher Erziehungsurlaub)	65	17,0%	15,1 Monate
Pflege von Angehörigen	1	0,3%	6,0 Monate
Sonstige Beurlaubungen	11	2,9%	8,8 Monate
Sabbatical unter Aufrechterhaltung des Anstellungsverhältnisses	12	3,1%	4,4 Monate
Sabbatical unter Beendigung des Anstellungsverhältnisses	30	7,9%	7,4 Monate
Arbeitslosigkeit	76	19,9	4,7 Monate
Bisher keine beruflichen Abwesenheitszeiten	215	56,3	k.A.
Gesamt	410	100,0%	

Tab. 10: Berufliche Auszeiten der Absolventen

Neben dem bildungs- und erwerbsbiografischen Merkmal wird der Netzworkebildung und -pflege eine hohe Bedeutung in der beruflichen Entwicklung zugerechnet. Siehe dazu bspw. den Beitrag von Sonja Utz (2016), in dem der mögliche, positive Einfluss einer LinkedIn-Nutzung auf berufliche Erwerbsbiografien aufgezeigt wird (vgl. Utz, 2016). Dabei ist die Kausalität, ob denn ein gut gepflegtes berufliches Netzwerk Chancen im Beruf ermöglicht oder durch wahrgenommene Chancen sich das Netzwerk erweitert, nicht eindeutig, wobei beiderlei Wirkungsbeziehungen zu vermuten sind. Im Folgenden soll entsprechend alleine das Vorhandensein solcher aktiv gepflegten Netzwerke als Indikator für die Abhängigkeit zum Entgelt der Alumni betrachtet werden. Insgesamt werden die beiden am weitesten verbreiteten privat orientierten Netzwerke (Instagram und Facebook) sowie die beiden großen beruflich orientierten sozialen Netzwerke (LinkedIn und XING) von einem Großteil der Alumni (70% - 88%) aktiv verwendet. Die hohe Zahl fehlender Antworten lässt an dieser Stelle jedoch Raum für Unschärfe. Andere digitale Berufsnetzwerke spielen an dieser Stelle jedoch kaum eine Rolle (vgl. Tab. 11).

Social Media Plattform mit Anzahl an Kontakten (und Anteil in %)	nicht genutzt	bis 500 Kontakte	501 bis 1.000 Kontakte	mehr als 1.000 Kontakte	Gesamt	Fehlend
Instagram	48 (12,6%)	215 (56,3%)	55 (14,4%)	14 (3,7%)	332 (86,9%)	50 (13,1%)
Facebook	95 (24,9%)	162 (42,4%)	57 (14,9%)	16 (4,2%)	330 (86,4%)	52 (13,6%)
XING	87 (22,8%)	235 (61,5%)	14 (3,7%)	4 (1,0%)	340 (89,0%)	42 (11,0%)
LinkedIn	43 (11,3%)	253 (66,2%)	47 (12,3%)	15 (3,9%)	358 (93,7%)	24 (6,3%)
Anderes digitales Berufszusammenhang	138 (36,1%)	10 (2,6%)	0 (0,0%)	1 (0,3%)	149 (39,0%)	233 (61,0%)

Tab. 11: Social Media Plattformen mit Anzahl an Kontakten der Absolventen

5.2 Verteilung des Brutto-Einkommens nach Dauer des Berufslebens

In Zeiten der Erholung der Veranstaltungsbranche nach der Covid-Pandemie (2020-2022) mit weiter jedoch herausfordernden Voraussetzungen hoher Inflation/ Kostensteigerungen, Zurückhaltung einzelner Nachfrager sowie des Fachkräftemangels in der Veranstaltungsbranche soll die Longitudinalstudie Orientierungspunkte und Benchmarks liefern. Die vorliegende Studie gibt Anhaltspunkte für die beruflichen Perspektiven aber auch entgeltliche Fragestellungen. Dabei wird insbesondere der Zusammenhang von beruflichen Entscheidungen mit dem absoluten Entgelt untersucht, sprich nicht weniger als die Frage, womit das Personal der Veranstaltungsbranche seine gehaltlichen Chancen beeinflussen kann und welche Erwartungshaltungen typisch sind. Dabei werden wie in Kapitel 4 beschrieben berufliche Kohorten von Absolventen mit einem Studium in der Messe-, Kongress- und Eventbranche untersucht, sprich deren Ausgangspunkt und Einstieg in das Berufsleben vergleichbar ist. Entsprechend wird hier keinesfalls ein allgemeiner Branchendurchschnitt verschiedener Berufsbilder und Ausbildungshintergründe ausgewiesen, sondern die entgeltliche Entwicklung von BWL-Absolventen, deren Ausgangspunkt einheitlich im praxisintegrierenden Dualen Studiengang (B.A.) in der Veranstaltungswirtschaft begründet ist.

Dabei wird das Entgelt der Absolventen neben den verschiedenen Aspekten des Arbeitsmarktes und persönlicher Präferenzen grundlegend determiniert einerseits von der Ausprägung der Berufsfachlichkeit verstanden als das jeweilige Bündel von Fachkompetenzen und andererseits von dem Anforderungsniveau, das sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit bezieht, d.h., dass ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau vorhanden sein muss, um den Beruf ausüben zu können. Zu den Anforderungsniveau zählt häufig die Berufserfahrung (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 26). Tab. 12 zeigt die klassierten absoluten Häufigkeiten der Absolventen in Entgeltklassen, den arithmetischen Mittelwert des Entgelts sowie dessen Standardabweichung.

Monatl. Entgelt Brutto klassiert pro Kohorte (alle)					Gesamt	Mittelwert (Standard- abweich.)
	unter 1.750 €	1.751 € - 4.000 €	4.001 € - 6.000 €	über 6000 €		
Berufseinstieg	1 (1,6%)	54 (88,5%)	6 (9,8%)	0 (0,0%)	61 (100%)	3.223,36 € (773,63 €)
Young Professionals	8 (9,0%)	55 (61,8%)	18 (20,2%)	8 (9,0%)	89 (100%)	3.765,45 € (1.563,96 €)
Young Professionals/ MA	2 (2,2%)	33 (35,9%)	46 (50,0%)	11 (12,0%)	92 (100%)	4.391,30 € (1.426,21 €)
Professionals	1 (1,4%)	20 (28,2%)	40 (56,3%)	10 (14,1%)	71 (100%)	4.737,68 € (1.419,12 €)
Senior Professionals	0 (0,0%)	11 (24,4%)	16 (35,6%)	18 (40,0%)	45 (100,0%)	5.375,00 € (1.805,14 €)
Gesamt	12 (3,5%)	173 (48,3%)	126 (35,2%)	47 (13,1%)	358 (100%)	4.229,05 € (1.571,20 €)

Tab. 12: Monatliches Entgelt (brutto) der Absolventen pro Kohorte (gesamte Stichprobe)

Die ermittelten monatlichen Bruttoentgelte sind Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel). Wichtig für die Interpretation dieser Werte ist die Vorstellung über die Verteilung der Beschäftigten um diesen Mittelwert.

Die gezeigten Werte sind im Weiteren stark vom Beschäftigungsgrad (u.a. Teilzeit und berufliche Auszeiten) abhängig, weshalb in Tab. 13 dediziert die aussagekräftigeren Häufigkeiten und Durchschnitte der zum Befragungszeitpunkt Vollzeitwerbstätigen separat ausgewiesen werden. Hierdurch kann die Verzerrung durch Teilzeit- oder Auszeit-Modelle isoliert werden.

Die Mittelwerte erzielten Entgelts der Kohorten steigen mit der Dauer des Berufslebens und bei reiner Betrachtung der Vollzeittätigkeit an. Dies geschieht erwartungsgemäß in der Betrachtung aller in Vollzeit tätigen Absolventen überproportional in den fortgeschrittenen Alterskohorten, in denen insbesondere Elternzeiten und (oft erziehungsbedingte) Teilzeitmodelle in der vollständigen Stichprobe stärker verbreitet sind (vgl. Tab. 13).

Monatl. Entgelt Brutto klassiert pro Kohorte (nur Vollzeit-Tätigkeit)					Gesamt	Mittelwert (Standard- abweich.)
	unter 1.750 €	1.751 € - 4.000 €	4.001 € - 6.000 €	über 6000 €		
Berufseinstieg	0 (0,0%)	50 (89,3%)	6 (10,7%)	0 (0,0%)	56 (100,0%)	3.294,64 € (720,02 €)
Young Professionals	0 (0,0%)	52 (71,2%)	16 (21,9%)	5 (6,8%)	73 (100,0%)	3.905,82 € (1.143,33 €)
Young Professionals/ MA	1 (1,4%)	21 (28,4%)	43 (58,1%)	9 (12,2%)	74 (100,0%)	4.560,81 € (1.222,69 €)
Professionals	0 (0,0%)	12 (23,5%)	31 (60,8%)	8 (15,7%)	51 (100,0%)	4.963,24 € (1.308,46 €)
Senior Professionals	0 (0,0%)	2 (7,4%)	11 (40,7%)	14 (51,9%)	27 (100,0%)	6.087,96 € (1.526,53 €)
Gesamt	1 (0,4%)	137 (48,8%)	107 (38,1%)	36 (12,8%)	281 (100,0%)	4.358,10 € (1.412,61 €)

Tab. 13: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte (nur Vollzeit-Tätigkeit)

In der Verteilung des Entgelts nach klassierten Kategorien kann festgestellt werden, dass sich bei vollzeiterwerbstätigen Absolventen eine Gehaltsprogression mit fortschreitendem Berufsleben ergibt. So erreichen direkt nach dem Berufseinstieg nur gut 10% der Absolventen ein Bruttogehalt von über 4.000 €/ Monat. Nach über zehn Jahren im Beruf sind es jedoch weniger als 8% der Befragten, die unter dieser Schwelle liegen; mehr als die Hälfte (52%) der hier als „Senior Professionals“ bezeichneten Absolventen liegen dann bereits schon bei über 6.000 € pro Monat. Der arithmetische Mittelwert in den Kohorten verdoppelt sich beinahe von rund 3.295 € der Berufseinsteiger bis zu den rund 6.088 € durchschnittlichem Monatsgehalt der Vollzeit berufstätigen „Senior Professionals“ (+ 85%).

5.3 Berufliche Determinanten auf die Verteilung des Brutto-Einkommens

Grund für die Gehaltsprogression ist entsprechend der in Kapitel 3 benannten Fragestellungen keinesfalls nur eine zeitliche Entwicklung von Einkommen. Tatsächlich ist bei den in Vollzeittätigen insbesondere die berufliche Entwicklung, die sich in einer sukzessiv exponierten Stellung manifestiert, ein wesentlicher Treiber der Entlohnung. So ist insbesondere die Übernahme von mehr Verantwortung ausschlaggebend für ein höheres Entgelt. Während die klassische qualifizierte Tätigkeit eines Absolventen mit betriebswirtschaftlichem Studium mit rund 3.992 € nur knapp über einer ausführenden Tätigkeit (3.715 €) honoriert wird, steigt das Gehalt bei eigenständigen Leistungen, z.B. einer Projekt-, Team- oder Abteilungsleitung bereits auf rund 4.877 € an, die insbesondere ab dem 7. Jahr von fast der Hälfte der Absolventen begleitet wird. Umfassende Führungsaufgaben der Geschäftsführung werden im Durchschnitt mit 6.875 €/ Monat brutto entlohnt und über die Kohorten betrachtet von einem zunehmenden Anteil erreicht, so von 14,3% der „Senior Professionals“ mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung nach dem Studium. Entsprechend ist die gehaltliche Entwicklung der Kohorten (vgl. Tab. 13) abhängig von einer Verlagerung der beruflichen Stellung in den fortgeschrittenen Kohorten (vgl. Tab. 14). Sehr eindeutig determiniert über die Kohorten hinweg die berufliche Verantwortung und Stellung die Höhe des Entgeltes.

Monatl. Entgelt Brutto klassiert pro Kohorte und beruflicher Stellung (nur Vollzeit- Tätigkeit)	mit ausfüh- ender Tätigkeit nach allg. Anweis.	mit einer qualifiziert. Tätigkeit, die nach Anweis. erledigt wird	mit eigen- ständiger Leistung in verant- wortlicher Tätigkeit	mit umfassenden Führungs- aufgaben	Gesamt
Berufseinstieg	13 (22,4%)	33 (56,9%)	12 (20,7%)	0 (0,0%)	58 (100,0%)
Young Professionals	3 (4,1%)	44 (59,5%)	25 (33,8%)	2 (2,7%)	74 (100,0%)
Young Professionals/ MA	7 (9,6%)	31 (42,5%)	32 (43,8%)	3 (4,1%)	73 (100,0%)
Professionals	3 (5,5%)	21 (38,2%)	27 (49,1%)	4 (7,3%)	55 (100,0%)
Senior Professionals	0 (0,0%)	8 (28,6%)	16 (57,1%)	4 (14,3%)	28 (100,0%)
Gesamt	26 (9,0%)	137 (47,6%)	112 (38,9%)	13 (4,5%)	288 (100,0%)
Mittelwert	3.715,00 €	3.991,79 €	4.877,19 €	6.875,00 €	4.446,80
(Standardabweich.)	(940,63 €)	(1.082,13 €)	(1.529,03 €)	(1.607,28 €)	(1.461,54 €)

Tab. 14: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und beruflicher Stellung (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Bei der Betrachtung zusätzlicher Bildungsabschlüsse, insbesondere Absolventen mit Master bzw. Promotion und damit nach dem einheitlichen B.A. eindeutig weiterführenden Abschlüssen, wird deutlich, dass tatsächlich schon relativ früh Master-Abschlüsse erreicht werden. So geben 31,1% der befragten Young Professionals – bei diesen liegt der B.A.-Abschluss erst 2-4 Jahre zurück - an, sie hätten bereits einen abgeschlossenen Master. Bei genauerer Sichtung der Rohdaten fällt auf, dass, obwohl die Frage in der Vergangenheitsform gestellt war, einige Befragte den Master-Abschluss auf das Jahr 2023 terminieren und damit zum Befragungszeitpunkt den Abschluss in der nahen Zukunft angeben. Trotzdem ist festzustellen, dass mit dieser hohen Quote von Master-Abschlüssen innerhalb von 2 bis 5 Jahre nach dem B.A. ein konsekutiver oder nahezu konsekutiver Master eine typische Weiterqualifikation darstellt. Die Quote der direkten Masterabschlüsse der „Young Professionals“ liegt bereits in vergleichbarer Größenordnung mit derjenigen der fortgeschrittenen Jahrgänge.

Bei Betrachtung des Entgelts ist an dieser Stelle bemerkenswert, dass schon bei den „Young Professionals“ ein um über 400 € höheres Brutto-Entgelt bei Masterabsolventen erzielt wird. Die Lücke ist in der dritten Kohorte etwas geringer, vergrößert sich dann aber bei „Professionals“ auf knapp 600 € bzw. bei „Senior Professionals“ auf über 800 €. Die im Kapitelabschnitt 4.4.1 Bildungsabschlüsse bereits dokumentierten Schätzwerte aus dem Bildungsbericht 2018, wonach Frauen ein um 645 € und Männer ein um 679 € höheres monatliches Bruttogehalt mit einem Master gegenüber einem Bachelor erzielen implizierte vergleichbares. Entsprechend kann tatsächlich testiert werden, dass sich der Masterabschluss bzw. in Einzelfällen die Promotion bereits kurzfristig, jedoch mittel- und langfristig steigend für die höherqualifizierten Alumni auch entgeltlich niederschlägt (vgl. Tab. 15). Dieser Befund ist nicht singulär, sondern mit zahlreichen Forschungsergebnissen grundsätzlich belegt, die bspw. aktuell von dem Autorenteam Dietrich und Patzina (2023) aufgezeigt werden (vgl. Dietrich und Patzina, 2023, S. 7).

Monatl. Entgelt Brutto pro Kohorte und höchstem Bildungsabschluss (nur Vollzeit-Tätigkeit)	B.A.-Abschluss (DHBW)	Master/ Promotion	Gesamt
Berufseinstieg	58 (100,0%) 3.294,64 €	0 (0,0%) n.a.	58 (100%)
Young Professionals	51 (68,9%) 3.775,00 €	23 (31,1%) 4.190,22 €	74 (100%)
Young Professionals/ MA	54 (73,0%) 4.490,74 €	20 (27,0%) 4.750,00 €	74 (100,0%)
Professionals	37 (67,3%) 4.772,06 €	18 (32,7%) 5.345,59 €	55 (100,0%)
Senior Professionals	18 (64,3%) 5.786,76 €	10 (35,7%) 6.600,00 €	28 (100,0%)
Gesamt	218 (75,4%)	71 (24,6%)	299 (100,0%)
Mittelwert (Standardabweich.)	4.244,86 € (1.428,80 €)	5.015,85 € (1.477,65 €)	4.433,62 € (1.476,17 €)

Tab. 15: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und höchstem Bildungsabschluss (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Unter den Vollzeit-Berufstätigen wurde im Weiteren geprüft, inwiefern sich ein Wechsel der Arbeitgeber auf das Entgelt auswirkt. Tab. 16 zeigt erstaunlicherweise relativ direkt, dass dieser potenzielle Zusammenhang nicht nachgewiesen werden kann.

So sind Absolventen mit lediglich einem Arbeitgeber, in diesem Fall sogar bei ihrem ehemaligen Ausbildungspartner, nicht entgeltlich schlechter gestellt als ihre Kommilitonen, die bereits den zweiten oder weiteren Arbeitgeber haben. Auch im „Senioritätsanstieg“ über die Kohorten kann nicht testiert werden, dass die Wechsel sich über das Berufsleben hinweg zwingend finanziell auszahlen. Obwohl einige Fallzahlen in der Kombination von Kohorte und der Anzahl der Arbeitgeber sehr gering sind, d.h. hinsichtlich der Reliabilität vorsichtig interpretiert werden müssen, kann testiert werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Entgeltentwicklung und der Anzahl der Arbeitgeber/-wechsel nicht erkennbar ist.

Monatl. Entgelt Brutto klassiert pro Kohorte (nur Vollzeit-Tätigkeit)	Ein Arbeitgeber	Zwei Arbeitgeber	Drei Arbeitgeber	Vier Arbeitgeber	Fünf Arbeitgeber	Mehr als fünf Arbeitgeber
Berufseinstieg	32 (57,1%) 3.421,88 €	18 (32,1%) 3.208,33 €	5 (8,9%) 2.975,00 €	1 (1,8%) 2.375,00 €	n.a.	n.a.
Young Professionals	18 (24,7%) 3.861,11 €	28 (38,4%) 4.026,79 €	20 (27,4%) 3.525,00 €	4 (5,5%) 5.125,00 €	1 (1,4%) 4.875,00 €	2 (2,7%) 3.500,00 €
Young Professionals/ MA	14 (18,9%) 4.875,00 €	16 (21,6%) 4.187,50 €	25 (33,8%) 4.655,00 €	11 (14,9%) 4.556,82 €	7 (9,5%) 4.410,71 €	1 (1,4%) 4.875,00 €
Professionals	7 (13,7%) 5.660,71 €	8 (15,7%) 4.875,00 €	15 (29,4%) 4.841,67 €	11 (21,6%) 4.920,45 €	6 (11,8%) 4.125,00 €	4 (7,8%) 5.750,00 €
Senior Professionals	5 (18,5%) 5.675,00 €	2 (7,4%) 6.375,00 €	5 (18,5%) 5.425,00 €	6 (22,2%) 6.583,33 €	6 (22,2%) 6.666,67 €	3 (11,1%) 5.541,67 €
Gesamt	77 (26,6%) 4.199,68 €	73 (25,2%) 4.018,84 €	72 (24,8%) 4.406,25 €	34 (11,7%) 5.139,71 €	22 (24,4%) 5.045,45 €	11 (3,8%) 5.397,73 €

Tab. 16: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und Anzahl bisheriger Arbeitgeber (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Hinsichtlich der Arbeitszeit pro Woche unter den in Vollzeit Tätigen ist ferner ebenso ein positiver Zusammenhang festzustellen. Da die Wochenarbeitszeit in keinem Zusammenhang mit dem Alter bzw. der Dauer im Berufsleben steht, ist eine Kohortensicht nicht angezeigt. Ein positiver Korrelationskoeffizient nach Pearson-Bravais von 0,304 bei einem 99%-igen Signifikanzniveau zeigt in der bivariaten Korrelationsanalyse einen mittelstarken positiven Zusammenhang an.

Damit zeigt sich, dass ein höheres Entgelt tatsächlich auch mit einem höheren zeitlichen Aufwand einhergeht. Dieser Zusammenhang lässt sich bestätigen mit Analyseergebnissen auf Basis des SOEP, wonach bspw. Akademikerinnen mit einem Abschluss auf Masterniveau oder höher knapp 5,5 Stunden mehr pro Woche als mittelqualifizierte Frauen arbeiten; für Männer beträgt der entsprechende Unterschiedswert 1,7 Stunden. Bezugsgrundlage ist ein Mittelwert der Wochenarbeitsstunden bei Männern von 41,5 Stunden und bei Frauen 32,9 Stunden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 202).

Eine multivariate Überprüfung der wesentlichen Einflussfaktoren auf das Gehalt wird im weiteren Verlauf der Analyse regressionsanalytisch durchgeführt (vgl. Kap. 5.5).

Obwohl offensichtlich die Seniorität, die erzielte berufliche Stellung im Berufsleben sowie der final erreichte Ausbildungsgrad wesentlich die Gehälter determiniert, sollen zur Orientierung auch Durchschnittsgehälter der Teilsektoren der MICE-Industry ausgewiesen werden. In der Befragung wurden wie in Kap. 4.3 dargestellt, Daten zur Tätigkeit der Absolventen nach exakten Geschäftsmodellen der Branche erhoben. Diese können jedoch aufgrund der geringen absoluten Häufigkeiten einzelner Teilstichproben nicht vollständig zur Bewertung der Geschäftsmodelle nach Ertragspotenzial für Berufstätige herangezogen werden. In den häufigsten Geschäftsmodellen kann jedoch eine aufsteigende Rangfolge von Event- und Live-Kommunikationsagenturen (\emptyset rund 3.455 € brutto monatlich, n=28), Locationbetreibern (\emptyset rund 4.239 €, n=22), Messeveranstaltern (\emptyset rund 4.441 €, n = 38) und Messebauunternehmen (\emptyset rund 4.719 €, n = 16) in der Veranstaltungswirtschaft gebildet werden.

In der Branche viel diskutiert ist die These, ob ein Wechsel aus dem Dienstleistungssektor und damit aus den Geschäftsmodellen der Veranstaltungswirtschaft hin zum Handel oder in die Industrie, d.h. oftmals auf die Auftraggeberseite der Branche, zu einem Wachstum des Einkommens führt. Was auf den ersten Blick insbesondere für die veranstaltende bzw. ausstellende Industrie so erscheint, mit einem durchschnittlichen Entgelt bei Vollzeittätigen in der Industrie von durchschnittlich 4.975 € (n = 55) gegenüber denjenigen im Handel (\emptyset rund 3.903 €, n=18) bzw. der Dienstleistungsbranche (\emptyset rund 4.345 €, n= 215), relativiert sich jedoch bei genauerem Hinsehen. Es wird deutlich, dass wiederum die unterschiedliche Seniorität für Entgeltunterschiede verantwortlich gemacht werden kann. So stehen diejenigen in die Industrie gewechselten Absolventen im Durchschnitt bereits länger im Berufsleben. Beim differenzierten Blick auf die Kohorten wird dieser Unterschied deutlich (vgl. Tab. 17).

Die Werte in Tab. 17, die bei einigen Teilgruppen mit dem Stichprobenumfang von $n \leq 5$ nicht überinterpretiert werden können, zeigen tendenziell pro Kohorte einen recht geringen Entgeltunterschied, der in den mittleren Kohorten von ca. 50 € (bei Young Professionals), auf knapp 100 € (bei Young Professionals/ MA) und später auf gut 100 € (bei Professionals) nur marginal ansteigt. Entsprechend ist der Wechsel in die Industrie nicht der entscheidende Treiber des Einkommens. Vielmehr sollten Akteure der Veranstaltungsbranche darauf achten, wo eine gehaltliche Entwicklung individuell möglich ist. Diese Progression im Entgelt scheint auch in Dienstleistungsberufen mit ca. 650 € Zuwachs im Bruttogehalt Vollzeitbeschäftigter von Kohorte zu Kohorte, d.h. über einen Zeitraum von 3 Jahren, bereits zum Beginn des Berufslebens möglich zu sein.

Monatl. Entgelt Brutto pro Kohorte und Sektor (nur Vollzeit-Tätigkeit)	Dienstleistung	Handel	Industrie	Gesamt
Berufseinstieg	51 (87,9%) 3.232,14 €	2 (3,4%) 3.375,00 €	5 (8,6%) 3.875,00 €	58 (100,0%)
Young Professionals	60 (82,2%) 3.896,19 €	6 (8,2%) 3.791,67 €	7 (9,6%) 3.946,43 €	73 (100,0%)
Young Professionals/ MA	48 (65,8%) 4.588,54 €	4 (5,5%) 3.500,00 €	21 (28,8%) 4.779,76 €	73 (100,0%)
Professionals	39 (70,9%) 5.020,83 €	4 (7,3%) 4.000,00 €	12 (21,8%) 5.125,00 €	55 (100,0%)
Senior Professionals	18 (64,3%) 6.055,56 €	2 (7,1%) 5.375,00 €	8 (28,6%) 6.375,00 €	28 (100,0%)
Gesamt	215 (74,7%) 4.344,77 €	18 (6,2%) 3.902,78 €	55 (19,1%) 4.975,00 €	288 (100,0%) 4.437,50 €

Tab. 17: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und (Branchen-) Sektor (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Bei Dienstleistungsberufen liegt hingegen der für ein vergleichbares Entgelt betriebene zeitliche Aufwand ein wenig höher. Dies zeigt sich daran, dass die in Vollzeit beschäftigten Absolventen im Bereich Dienstleistungen eine durchschnittliche Anzahl von 42,7 Arbeitsstunden pro Woche nennen, denen in der Industrie mit 40,6 Stunden bzw. mit 40,7 Stunden im Handel eine um ca. 2 Stunden geringere Arbeitszeit gegenüberstehen.

Dabei kommen unter den in Vollzeit tätigen in der Industrie 80,7% auf maximal 40 Stunden pro Woche, während es bei Dienstleistern 64,7% der Absolventen sind, sprich 35,3% über die 40 Stunden Arbeitszeit hinausgehen.

Eine weitere These ist häufig, dass Menschen, die ein aktives privates und/oder berufliches Netzwerk pflegen, dieses auch für ihre berufliche Entwicklung und ihre Einkommenschancen nutzen können. Durch klassierte Erhebung der Kontaktzahlen in bekannten sozialen Netzwerken konnten so netzwerkübergreifend 112 in Vollzeit tätige Absolventen identifiziert werden, die mindestens in einem der sozialen Netzwerke mehr als 500 Kontakte pflegen/ gesammelt haben. Diese zeigen im arithmetischen Mittel mit rund 4.567 € ein höheres Bruttoeinkommen als ihre 178 Absolventen in der Gegengruppe (rund 4.350 €).

Dabei ist die Größe des individuellen Kontaktnetzwerkes an dieser Stelle noch nicht einmal abhängig von der Zeit seit Abschluss des Studiums, die in beiden Gruppen im Mittel nur zwei Monate Unterschied ausmachen. Trotzdem ist der Unterschied von knapp 200 € statistisch bei einem Signifikanzniveau von 90% nicht signifikant und kann damit nicht nachgewiesen werden.

5.3 Genderspezifische Fragestellungen des Entgelts

Eines der bedeutendsten Themen bei der Betrachtung von Erwerbsbiografien ist seit geraumer Zeit die Chancengleichheit. Dabei stehen insbesondere die geschlechterspezifischen Entgeltunterschiede bzw. Einkommensentwicklungen insgesamt im Fokus der Betrachtung, aber auch die Möglichkeiten von Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen. Für die Veranstaltungsbranche soll hier ein Beitrag zur Transparenz geschaffen werden, inwiefern die Branche einerseits Entgeltunterschiede aufweist und womit diese andererseits, neben dem Geschlecht, in Verbindung stehen.

Ein in der entsprechend genderorientierten Literatur verwendeter Indikator zur Thematisierung der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede ist der so genannte »Gender Gap«, der auf Durchschnittswerten basiert und allerdings strukturelle Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen unberücksichtigt lässt (vgl. Mischler et al., 2021, S. 170). D.h., der »Gender Gap« kann keinerlei valide Erklärungsbeiträge über die Differenz zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen liefern. Vor diesem Hintergrund ist ein bereinigter Gender Gap entwickelt worden.

Das Statistische Bundesamt (destatis) hat für das Jahr 2022 aufgrund der neuen Verdienstordnung den zweiten Indikator, bereinigter Gender Gap, im Rahmen eines Schätzmodells ermittelt. Rund 63 % der Verdienstdifferenz erklären sich im Wesentlichen durch die Ursachen, dass Frauen häufiger als Männer in Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus tätig sind, in denen ein niedriges im Vergleich zum durchschnittlichen Verdienstniveau gegeben ist. Die restlichen 37% des Verdienstunterschieds, die 7% des bereinigten Gender Gap entsprechen, können nicht durch die Merkmale des Schätzmodells erklärt werden (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023).

In Kenntnis der aufgezeigten Erklärungsproblematik des »Gender Gap« ist die Darstellung der auf Basis der geschlechterbezogenen durchschnittlichen Einkommen erklärungsbedürftig. Insbesondere sind die Auswirkungen der Merkmale berufliche Auszeiten, berufliche Stellung und Berufszeit auf das Entgelt von Interesse und aufschlussreich.

Über alle Befragten der Studie, d.h. unter Außerachtlassung der unterschiedlichen biografischen Erwerbsmerkmale, ergibt sich global ein rechnerisch gesehen unterschiedliches Einkommen zwischen Frauen (rund 4.003 €, n=268) und Männern (rund 5.128 €, n=101), insgesamt wie auch in den einzelnen Kohorten (vgl. Tab. 18). Dieser rechnerische Unterschied wächst tatsächlich über die Kohorten hinweg sehr schnell an und erreicht bereits 3-5 Jahre nach dem B.A.-Studium bereits knapp 1.000 € Differenz. Der Unterschied verringert sich zunächst bei den „Young Professionals/ MA“ leicht auf ca. 975 € Differenz und dann deutlich bei den „Professionals“ auf lediglich 400 € zwischen den Geschlechtern. Dies ist insbesondere überraschend, da längere Elternzeiten und Teilzeittätigkeit insbesondere bei Frauen vermutet wurden, die den Durchschnitt bei den Frauen deutlich abgesenkt hätten. Gerade in den Kohorten zwischen 5-10 Jahren nach dem Studium, sprich im Alter von ca. 28-35 Jahren der Absolventinnen spreizen sich diese Entgeltunterschiede nach Geschlechtern im arithmetischen Mittel jedoch gegenüber „Young Professionals“ und „Senior Professionals“ deutlich geringer. Bei den „Senior Professionals“ mit mehr als 10 Jahren seit dem B.A. Studium steigt der Unterschied wieder auf fast 1.400 € an.

Da unter den Arbeitgebern der Veranstaltungsbranche viele öffentlich-rechtliche Arbeitgeber zu finden sind, bzw. solche, deren interne Tarife eine entgeltliche Anlehnung an den öffentlichen Dienst mit der Gleichstellung von Frauen und Männern darstellen, z.B. bei Messegesellschaften, wären geringere Differenzen zu erwarten gewesen. Die Erklärung für die nicht vorhandenen geringeren Entgelt-Differenzen ist in der Struktur unserer Stichprobe zu finden, d.h. hier in der Zusammensetzung der Sektoren (siehe Tabelle 17) zu sehen.

Von den 288 Vollzeitbeschäftigten sind 38 (13%) bei Messeveranstaltern tätig, wobei die Bezeichnung Messegesellschaften öffentlichen-rechtliche Eigentümer und private Messeveranstalter zusammenfassend einschließt. Der Anteil der Beschäftigten bei Messegesellschaften mit öffentlich-rechtlichen Eigentümern in unserer Stichprobe (< 38) weist bei der erfolgten aggregierten Entgeltperspektive keinen signifikanten Einfluss auf.

Monatl. Entgelt Brutto pro Kohorte und Geschlecht (alle)	weiblich	männlich
Berufseinstieg	52 (81,2%) 3.150,51 €	12 (18,8%) 3.520,83 €
Young Professionals	69 (76,7%) 3.538,04 €	21 (23,3%) 4.550,00 €
Young Professionals/ MA	75 (79,8%) 4.200,34 €	19 (20,2%) 5.125,00 €
Professionals	48 (63,2%) 4.597,22 €	28 (36,8%) 4.980,77 €
Senior Professionals	27 (58,7%) 4.819,44 €	19 (41,3%) 6.208,33 €
Gesamt	4.002,80 €* 	5.127,48 €*

Tab. 18: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und Geschlecht (gesamte Stichprobe, inkl. Teilzeitarbeitsverhältnisse) * Achtung: massive Unterschiede bei der Stichprobensammensetzung

Neben aktuellen Aus- und Teilzeiten, die das aktuelle Entgelt beeinflussen, können berufliche Auszeiten insgesamt auch ein Grund für ausgelassene Entwicklungsschritte sein. Tab. 19 zeigt die kumulierten beruflichen Fehlzeiten, die bis zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich pro Kohorte angefallen sind. In der Logik der Kohortenbildung ist diese natürlich aggregiert ansteigend. Ebenso ist die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt nicht in Vollzeit tätigen (d.h. in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung, nur gelegentlich beschäftigt, nicht erwerbstätig oder in Elternzeit) pro Geschlecht und Kohorte, sowie der Mittelwert der angegebenen wöchentlichen Arbeitsstunden dargestellt.

Berufliche Auszeiten, Teilzeittätigk. und Arbeitszeit	weiblich			männlich		
	Ø Summe berufliche Auszeiten (Monate)	Anzahl nicht in Vollzeit tätiger	Ø Arbeitsstunden pro Woche	Ø Summe berufliche Auszeiten	Anzahl nicht in Vollzeit tätiger	Ø Arbeitsstunden pro Woche
Berufseinstieg	0,22 M.	3 (6%)	39	0,00 M.	1 (8%)	40
Young Professionals	1,16 M.	11 (16%)	39	0,38 M.	1 (5%)	47
Young Professionals/ MA	4,16 M.	12 (16%)	39	1,79 M.	2 (11%)	45
Professionals	11,36 M.	14 (29%)	40	3,79 M.	2 (7%)	42
Senior Professionals	16,22 M.	13 (48%)	37	5,03 M.	0 (0%)	41

Tab. 19: Berufliche Auszeiten, Teilzeittätigkeit und Arbeitszeiten pro Kohorte und Geschlecht (gesamte Stichprobe)

Tatsächlich sind zum Erhebungszeitpunkt absolut und relativ mehr Frauen (insg. 30 Personen) in Teilzeit als Männer (4). Dabei schlagen die Teilzeittätigkeiten jedoch überraschenderweise nur relativ gering auf die Mittelwerte der genannten Wochenarbeitszeit durch. Allerdings kann insbesondere in den jüngsten drei Kohorten kaum durch die genannten Arbeitsstunden, noch durch die beruflichen Auszeiten erklärt werden, warum Frauen schon direkt nach dem Berufseinstieg weniger verdienen und der Unterschied derart bedeutsam anwächst (vgl. Tab. 20). Durchschnittliche berufliche Auszeiten von 4,16 Monaten bei Frauen gegenüber den 1,79 Monaten bei Männern bis 7 Jahre nach dem B.A.-Abschluss sind kaum ein hinreichend großer Unterschied, um die Gehaltsunterschiede dieser Größenordnung zu erklären. Tatsächlich zeigt auch eine Korrelationsanalyse zwischen den Variablen Bruttoentgelt und den kumulierten beruflichen Auszeiten nur einen sehr schwachen negativen Zusammenhang, der jedoch nicht annähernd signifikant ist. Eine Abhängigkeit des Entgelts von beruflichen Auszeiten kann an dieser Stelle nicht testiert werden.

Bei Zusammenfassung aller oben genannten Kategorien der nicht in Vollzeit arbeitenden Personen wird jedoch klar, dass ab den „Young Professionals“ und älteren Kohorten ein wesentlich höherer Anteil an Frauen (16% - 48%) mit vorwiegend Teilzeitbeschäftigung oder Mutterschutz/ Elternzeit in der Stichprobe enthalten sind, die absolute Gehaltsunterschiede gegenüber Männern zum Zeitpunkt der Befragung erklären können.

Da der beruflichen Stellung sowie Weiterqualifikation durch Master- bzw. sogar Promotionsstudium eine insgesamt große Rolle der Einkommensentwicklung zugerechnet wurden, sollen im Folgenden die genderspezifischen Unterschiede nach diesen Merkmalen beschrieben werden. An dieser Stelle macht es jedoch wiederum Sinn, in der Analyse verzerrende Effekte durch Teilzeit und berufliche Auszeiten herauszunehmen und im Folgenden erneut nur Vollzeitbeschäftigte zu betrachten. Dabei fällt direkt auf, dass sich in den Kohorten selbst die Abstände verringern. So haben in den ersten 10 Jahren nach dem B.A.-Abschluss in Vollzeit berufstätige Männer zwar weiter ein um ca. 300 € - 600 € höheres Einkommen, jedoch sind die Unterschiede deutlich entschärft. Bei der Gesamtbetrachtung aller Kohorten, d.h. im arithmetischen Mittel aller in Vollzeit Erwerbstätigen zeigt sich ferner ein bedeutsamer Effekt der Stichprobenszusammensetzung. So befindet sich in der Stichprobe männlicher Teilnehmer schlicht ein wesentlich höherer Anteil „Professionals“ und „Senior Professionals“, deren nach Seniorität ohnehin höhere Gehälter deutlich auf den arithmetischen Mittelwert durchschlagen. So befinden sich bei den Männern insgesamt mit 37 (46%) fast die Hälfte der Befragten Vollzeitbeschäftigten in den Kohorten „Professionals“ bzw. „Senior Professionals“. Bei den Frauen sind mit 46 (22%) lediglich ein Fünftel der Vollzeitbeschäftigten Befragten in diesen fortgeschrittenen Kohorten (vgl. Tab. 20).

Monatl. Entgelt Brutto pro Kohorte und Geschlecht (nur Vollzeit-Tätigkeit)	weiblich	männlich
Berufseinstieg	47 (81,0%) 3.241,67 €	11 (19,0%) 3.511,36 €
Young Professionals	57 (77,0%) 3.769,74 €	17 (23,0%) 4.390,63 €
Young Professionals/ MA	60 (81,1%) 4.450,00 €	14 (18,9%) 5.035,71 €
Professionals	34 (61,8%) 4.789,06 €	21 (38,2%) 5.256,58 €
Senior Professionals	12 (58,7%) 5.458,33 €	16 (41,3%) 6.591,67 €
Gesamt	210 (72,4%) (4.141,67 €)*	80 (27,6%) (5.200,00 €)*

Tab. 20: Monatliches Entgelt (brutto) pro Kohorte und Geschlecht (nur Vollzeit-Tätigkeit)

* Achtung: massive Unterschiede bei der Stichprobenszusammensetzung

Dadurch wird deutlich, dass nur eine Betrachtung auf Basis der Kohorten valide Ergebnisse liefert. Bei Betrachtung der zusätzlichen Bildungsabschlüsse Master bzw. Promotion kann festgehalten werden, dass Frauen in jüngeren Kohorten eine höhere Quote der höheren Abschlüsse vorweisen können, während Männer in den älteren Kohorten mit einem höheren Anteil repräsentiert sind. An der durchschnittlichen Quote von 24,3% der Frauen (51 absolut) und 25,3% der Männer (20 absolut) kann jedoch kein Einkommensunterschied festgemacht werden.

Im Merkmal der beruflichen Stellung werden hingegen deutliche Unterschiede sichtbar (vgl. Tab. 21). Hierbei bleibt die Erklärung über die möglichen Ursachen für diesen Unterschied offen. Anhaltspunkte können gleichwohl die im Kapitelabschnitt 4.4.2 Präferenzen aufgezeigten Merkmale anbieten. Durch alle Kohorten hinweg ist bei den Männern der Anteil „mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit“ bzw. „mit umfassenden Führungsaufgaben“ deutlich höher. Bei den Kohorten der „Young Professionals/ MA“ und älter ist der Anteil der Führungskräfte sogar bei über 70% unter den Männern, während die in Vollzeit berufstätigen Frauen bis zu den Professionals bei knapp über 42% stagnieren. Erst in der ältesten Kohorte der „Senior Professionals“ wird ein mit 66,7% höherer Anteil an weiblichen Führungskräften erreicht. Es ist klar erkennbar, Männer stehen früher in Führungspositionen.

Anzahl und Anteil der beruflichen Stellung pro Kohorte (nur Vollzeit-Tätigkeit)		mit ausführender Tätigkeit nach allg. Anweis.	mit einer qualifizierten Tätigkeit, die nach Anweis. erledigt wird	mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit	mit umfassenden Führungsaufgaben
weiblich	Berufseinstieg	10 (21,3%)	28 (59,6%)	9 (19,1%)	0 (0,0%)
	Young Professionals	3 (5,3%)	34 (59,6%)	20 (35,1%)	0 (0,0%)
	Young Professionals/ MA	7 (11,9%)	27 (45,8%)	23 (39,0%)	2 (3,4%)
	Professionals	3 (8,8%)	17 (50,0%)	13 (38,2%)	1 (2,9%)
	Senior Professionals	0 (0,0%)	4 (33,3%)	5 (41,7%)	3 (25,0%)
	Frauen Gesamt	23 (11,0%)	110 (52,6%)	70 (33,5%)	6 (2,9%)

Anzahl und Anteil der beruflichen Stellung pro Kohorte (nur Vollzeit-Tätigkeit)		mit ausführender Tätigkeit nach allg. Anweis.	mit einer qualifizierten Tätigkeit, die nach Anweisung erledigt wird	mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit	mit umfassenden Führungsaufgaben
männlich	Berufseinstieg	3 (27,3%)	5 (45,5%)	3 (27,3%)	0 (0,0%)
	Young Professionals	0 (0,0%)	10 (58,8%)	5 (29,4%)	2 (11,8%)
	Young Professionals/ MA	0 (0,0%)	4 (28,6%)	9 (64,3%)	1 (7,1%)
	Professionals	0 (0,0%)	4 (19,0%)	14 (66,7%)	3 (14,3%)
	Senior Professionals	0 (0,0%)	4 (25,0%)	11 (68,8%)	1 (6,3%)
	Männer Gesamt	3 (3,8%)	27 (34,2%)	42 (53,2%)	7 (8,9%)

Tab. 21: Berufliche Stellung pro Kohorte und Geschlecht (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Als eine nächste Folgefrage ist kohortenübergreifend zu betrachten, wie sich das Merkmal der gleichen Verantwortung auf das Entgelt bei Frauen und Männern auswirkt. In diesem Zusammenhang ist an den Unterschied zwischen Aufsichts- und Führungsfunktion zu erinnern, der in unserer Taxonomie nicht berücksichtigt und mit einer differenzierten Höhe des Entgelts verbunden ist.

Interessanterweise verdienen Frauen und Männer wiederum signifikant unterschiedlich, wobei die Unterschiede in jeder Kohorte bei ca. 500 € und mehr liegen. Allerdings verdienen Frauen in Tätigkeiten an den Rändern, d.h. mit lediglich ausführenden Tätigkeiten nach allgemeiner Anweisung wie auch mit umfassenden Führungsaufgaben sogar ca. 500 € mehr als ihre männlichen Counterparts. In den bzgl. Fallzahlen in der Stichprobe dominierenden Tätigkeiten einer „qualifizierten Tätigkeit“ oder mit „verantwortlicher Tätigkeit“ (z.B. Teamleitung) verdienen Männer mehr bzw. deutlich mehr als Frauen (vgl. Tab. 22). Ein erklärendes Merkmal wurde gleich mit in Tab. 22 aufgenommen. So stehen Männer in den genannten beruflichen Stellungen, in denen sie mehr verdienen, auch 3-4 Jahre länger im Berufsleben.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse sollten Frauen mit entsprechenden Führungsaspirationen die ihrer beruflichen Tätigkeit entsprechenden Gehälter einfordern, was insbesondere bei absoluten Führungspositionen in der Kategorie „mit umfassenden Führungsaufgaben“ und mit wesentlich mehr Berufserfahrung (> 10 Jahre) Frauen dann auch beeindruckend gelingen kann.

Monatl. Entgelt brutto und Zeit seit DHBW B.A. pro beruflicher Stellung und Geschlecht (nur Vollzeit-Tätigkeit)	weiblich	männlich
mit ausführender Tätigkeit nach allg. Anweisung	23 3.772,73 € 3,52 Jahre seit B.A.	3 3.291,67 € 0,67 Jahre seit B.A.
mit einer qualifiziert. Tätigkeit, die nach Anweisung erledigt wird	113 3.902,03 € 4,73 Jahre seit B.A.	27 4.375,00 € 8,48 Jahre seit B.A.
mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit	71 4.428,57 € 5,80 Jahre seit B.A.	46 5.590,91 € 8,48 Jahre seit B.A.
mit umfassenden Führungsaufgaben	6 7.166,67 € 10,67 Jahre seit B.A.	8 6.625,00 € 9,25 Jahre seit B.A.

Tab. 22: Monatliches Entgelt (brutto) sowie Zeit im Beruf seit dem B.A. Abschluss nach beruflicher Stellung und Geschlecht (nur Vollzeit-Tätigkeit)

Ein in der Analyse der erhobenen Daten schwieriges Merkmal ist das der selbstständigen Tätigkeit. Wie oben beschrieben sind insbesondere Überschneidungen zwischen angestellten Arbeitsverhältnissen und der selbstständigen Tätigkeit schwer aufzulösen.

In der Gender-Thematik jedoch und unter Einbeziehung aller Befragten zeigt sich hier, dass bei Männern 32,3% (32 absolut) eine selbstständige Tätigkeit angeben. In einer weiteren Frage geben 7 der männlichen Absolventen an, 1-4 Mitarbeiter zu beschäftigen, 8 Absolventen beschäftigen sogar 5 und mehr Mitarbeiter in ihrer selbstständigen Tätigkeit. Bei den Absolventinnen sind hingegen lediglich 10,2% (27) der Absolventinnen selbstständig tätig, von denen nur 6 weitere Mitarbeiter beschäftigen.

Wie ausgeführt kann hier leider nicht weiter unterschieden werden, ob jeweils einfache Promotion-Jobs in nebenberuflicher Selbstständigkeit, Unternehmensnachfolgen oder komplexere Unternehmensgründungen dahinterstehen. Bei jedoch über die Kohorten relativ konstanten Quoten von jeder 10. Absolventin gegenüber jedem 3. männlichen Absolventen (vgl. Tab. 23) zeigt sich bei Männern eine durchweg höhere Affinität zur Selbstständigkeit, die neben Risiken auch Ertragschancen mit sich bringt.

Anzahl und Anteil Selbstständigkeit pro Kohorte und Geschlecht (alle)	weiblich	männlich
Berufseinstieg	6 (11,8%)	4 (33,3%)
Young Professionals	5 (7,5%)	6 (28,6%)
Young Professionals/ MA	9 (12,2%)	6 (31,6%)
Professionals	5 (10,6%)	9 (32,1%)
Senior Professionals	2 (7,4%)	7 (36,8%)
Gesamt	27 (10,2%)	32 (32,3%)

Tab. 23: Anzahl und Anteil von Absolventen mit selbstständiger Tätigkeit pro Kohorte und Geschlecht (gesamte Stichprobe)

Es ist zu vermuten, dass selbstständige Tätigkeit auch hier einen Einfluss auf das Gesamteinkommen hat, da insbesondere bei Ausübung neben einer Vollzeitbeschäftigung direkt zusätzliche Einkünfte erzielt werden. Die benannten Überschneidungen sorgen hier jedoch für eine erschwerte Interpretation. Ferner stoßen hier Kreuztabellen an ein Ende der Darstellungsmöglichkeiten, da bei der Kombination von vielen Merkmalen natürlich die Stichprobengrößen in den einzelnen kombinatorischen Ausprägungen immer geringer werden und damit Ausreißer wesentlich stärker die Ergebnisse verfälschen. Entsprechend sollen multivariate Zusammenhänge in Kap. 5.4 regressionsanalytisch und hinsichtlich ihrer Stärke relativ zueinander betrachtet werden.

Die vorangegangenen Kreuztabellen liefern dem Leser dafür ein Verständnis zur Zusammensetzung der Stichprobe, in der verschiedene Zusammenhänge auf das Einkommen wirken und teilweise sogar multikollinear zusammenhängen, d.h. beispielsweise eine hohe Korrelation zwischen beruflicher Zeit seit dem DHBW-Bachelor und der Wahrscheinlichkeit auch exponiertere Positionen eingenommen, Weiterqualifikation vorangetrieben und Netzwerke ausgebildet zu haben.

5.4 Regressionsanalytische Überprüfung der Einflussfaktoren auf das Entgelt

Aufgrund der zahlreichen sich überlagernden Einflussfaktoren auf das Einkommen in der Veranstaltungsbranche, die bislang bivariat dargestellt wurden, soll der absolute und relative Effekt aller Determinanten multivariat bestimmt werden. Hierfür wird eine schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt. Diese bezieht die kausallogisch ausgewählten unabhängigen Variablen einzeln nacheinander in die Regressionsgleichung ein, wobei jeweils schrittweise diejenige Variable ausgewählt wird, welche die Erklärungsleistung des Modells maximiert (vgl. Backhaus et al., 2006, S. 105).

Wiederum wird die Gruppe der Absolventen betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung in Vollzeit tätig waren, um Verzerrungen durch Teilzeiten und berufliche Auszeiten vorzubeugen.

Da Multikollinearität, insbesondere zwischen der Dauer im Berufsleben bzw. seit dem DHBW B.A.-Abschluss und anderen Variablen kausal möglich erscheint, wurden die einbezogenen Merkmale zunächst mittels Betrachtung der bivariaten Korrelationsmatrix geprüft. Mit Korrelationskoeffizienten nach Pearson von unter 0,4 der betrachteten unabhängigen Variablen, liegen lediglich schwache bis mittel starke Korrelationen unter den unabhängigen Variablen vor, weshalb von keiner ernsthaften Multikollinearität ausgegangen werden kann (vgl. Backhaus et al., 2006, S. 89).

In der schrittweisen Regressionsanalyse wurde ein Modell von fünf unabhängigen Variablen gewählt, das mit einem R^2 von 0,48 die höchste Erklärungsleistung liefert (vgl. Tab. 24). Es zeigt die Rangfolge auf, anhand der die Regressionskoeffizienten schrittweise die höchste partielle Korrelation mit der abhängigen Variablen, der Einkommenshöhe (brutto), aufweisen. Mit dem R^2 von 0,48 weist das Modell eine mittlere bis hohe Erklärungsleistung auf und alle Parameter erweisen sich individuell bei einem Signifikanzniveau von 98% als statistisch signifikant hinsichtlich ihrer Erklärungsleistung.

Regressionsanalyse	Nicht standardisierte Koeffizienten		Stand. Koeffizienten		
abhängige Variable: Monatl. Entgelt brutto					
	Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta	T	Sig.
(Konstante)	-784449,731	179690,188		-4,366	<,001
Jahre seit B.A. Abschluss	185,007	17,547	,533	10,544	<,001
Berufliche Stellung	424,791	97,047	,206	4,377	<,001
Summe berufliche Auszeiten	-26,413	8,959	-,138	-2,948	,003
Geschlecht	450,638	149,991	,139	3,004	,003
Abschluss zusätzl. Master/ Promotion	731,625	297,585	,109	2,459	,015
Modellgüte			Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	
	R	R-Quadrat			
	,693e	,480	,471	1054,02	

Tab. 24: Regressionsmodell der Determinanten auf das monatliche Entgelt (brutto) der Absolventen (Vollzeit-Tätigkeit)

Dabei liefert zunächst schlicht die Zeitspanne seit dem B.A.-Abschluss an der DHBW die größte Erklärungsleistung. Mit einem standardisierten Regressionskoeffizienten von 0,533 spielt die Dauer im Berufsleben die größte Rolle hinsichtlich höherer Einkommen. Die berufliche Stellung folgt mit einem standardisierten Regressionskoeffizienten Beta von 0,206. Interessanterweise haben sowohl die Summe der beruflichen Auszeiten als auch das Geschlecht eine zusätzliche Erklärungsleistung.

Um eine Multikorrelation dieser Variablen auszuschließen wurde auch hier die paarweise Korrelation betrachtet. Dabei ist sogar überraschend, dass die Merkmale kaum korreliert sind. Der Korrelationskoeffizient nach Pearson ist mit 0,092 nahe null und entsprechend ist kaum ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Summe beruflicher Auszeiten nachweisbar. Grund dafür ist sicherlich die Analyse alleine in der Teilgruppe der aktuell in Vollzeit tätigen Absolventen.

Der zusätzlich und eindeutig höher einzustufende Abschluss eines Master- oder Promotionsstudiums hat ferner einen weiteren positiven Einfluss, sprich auch die Hypothese, dass sich Weiterqualifikation in der Branche monetär auszahlt, kann gestützt werden. Dabei sind Abstriche im Signifikanzniveau eher auf den geringen Umfang der Teilstichprobe, die über einen Master- oder Promotionsabschluss verfügt, zurückzuführen.

Ebenso regressionsanalytisch getestet wurden die potenziellen Determinanten der hohen Kontaktzahl in Social Media (Networker), der unterschiedlichen Teilbranchen und die Anzahl der Arbeitgeber ab dem Studium. Keine dieser Variablen konnte eine zusätzliche Erklärungsleistung für die Höhe des Entgelts liefern, weshalb diesen kein eindeutiger Zusammenhang bzw. Einfluss auf das Gehalt zugerechnet werden kann.

Insgesamt bestätigt die regressionsanalytische Überprüfung die Ergebnisse der bivariaten Analyse, welche die Zusammenhänge bereits einzeln aufzeigte. Dass die benannten Variablen jedoch auch multivariat im Regressionsmodell signifikante Erklärungsleistung liefern schließt Multikollinearität und damit Scheinkorrelationen in den bivariaten Zusammenhängen weitgehend aus.

6 LIMITATIONEN UND AUSBLICK

Die vorliegende Studie zielt klar auf eine enge Grundgesamtheit ab, die in der Homogenität der Ausgangslage bzw. im Start des Berufslebens aus einem Dualen Studium in der Veranstaltungsbranche heraus eine hohe Zugänglichkeit, Antwortquote und Aussagekraft für eben diese Gruppe aufweist. Dabei bleibt selbstverständlich die enge Selektion auch eine wesentliche Limitation der Studie, die so kaum auf weitere Berufsgruppen der Veranstaltungsbranche, insbesondere nicht auf technische Berufe generalisiert werden kann. Die Stichprobe ist somit repräsentativ für die Absolventen der DHBW im Studiengang „BWL- Messe-, Kongress- und Eventmanagement“, nicht aber für andere Gruppen. Für diese bildet sie jedoch mit hoher Präzision, Antwortquote und Tiefe die entgeltliche Entwicklung nebst Rahmenbedingungen ab und zeigt valide die Unterschiede zwischen den Kohorten und in Abhängigkeit verschiedener Determinanten auf. Defizite der Validität in geschlechtsspezifischen Auswertungen wurden bereits in Kap. 4.5 erläutert; es fand keine Bestimmung von gleichwertiger Arbeit im Sinne des EntgTranspG statt. Der Stichprobenumfang garantiert reliable und statistisch signifikante Ergebnisse. Die Objektivität der Studie ist insbesondere durch die Verwendung etablierter Skalen und beruflicher Klassifikationen gegeben, die der Literatur entnommen wurden, so verfügbar.

Während der vorliegende Auszug aus der Longitudinalstudie insbesondere auf die entgeltlichen Aspekte der Berufsentwicklung abzielt sind weitere Publikationen avisiert. So umfasst die Studie zusätzliche aktuelle Themen wie die Auswirkung der branchenspezifisch disruptiven Covid-19 Pandemie auf die Erwerbsbiografien sowie die Kompetenzen und Rollen der Absolventen in der digitalen Transformation. Ferner wurden umfassend Wertvorstellungen, die berufliche Situation, Persönlichkeitsmerkmale (Big Five) und Rahmenbedingungen im beruflichen Umfeld erhoben, die potenziell die berufliche Entwicklung beeinflussen.

Die Konzeption der Befragung als Longitudinalstudie zielt weiter darauf ab, dass die Studie wiederholt werden soll. Durch Erhebung in Wellen nach je 3 Jahren können die Entwicklungen der Kohorten mit im Wesentlichen denselben Personen fortgeschrieben werden. In diesem Zuge werden die Entwicklung und die Statements derselben Befragten vergleichbar und liefern eine zusätzliche Zuverlässigkeit

Aktuelle Fragen runden die Studie ab und zielen darauf, auch zukünftig die zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt diskutierten Themen der Branche aufzunehmen.

QUELLENANGABE

- Achatz, J.e.a., 2023.** *Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2021/2022* [online]. Autorenteam. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. Verfügbar unter: www.iab.de/zentrale_befunde
- Altmann, S., 2018.** *Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen* [online]. Dissertation. Düsseldorf. Verfügbar unter: https://docserv.uni-duesseldorf.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-67425/Altmann_2018_Dissertation_Berufliche%20Auszeiten%20als%20Form%20der%20Arbeitszeitflexibilisierung
- Anger, C. und A. Plünnecke, 2022.** *INSM-Bildungsmonitor 2022. Bildungschancen sichern, Herausforderungen der Digitalisierung meistern* [online]. Köln. Verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/axel-pluennecke-christina-anger-insm-bildungsmonitor-2022.html>
- Autor:Innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022.** *Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal* [online]. Bielefeld: wbv Publikation. Bildung in Deutschland. 2022. ISBN 978-3-7639-7175-6. Verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022>
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018.** *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung* [online]. Bielefeld: wbv Media. ISBN 978-3-7639-5964-8. Verfügbar unter: <http://www.bildungsbericht.de>
- Backhaus, K., B. Erichson, W. Plinke und R. Weiber, 2006.** *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. 11., überarb. Aufl. Berlin: Springer. Springer-Lehrbuch. ISBN 9783540278702.

- Bmfsfj - Bundesministerium Für Familie, Senioren, Frauen Und Jugend, 2015.** *Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit* [online]. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zum-elterngeld-und-zur-elternzeit-73806>
- Bmfsfj - Bundesministerium Für Familie, Senioren, Frauen Und Jugend, 2021.** *Verbesserungen im Elterngeld treten in Kraft* [online]. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/elterngeld-verbesserungen-gesetz-aenderung-160558>
- Brändle, T., P. Kugler Und A. Zühlke, 2019.** *Erträge eines dualen Studiums.* Forschungsbericht an die DHBW-Stiftung. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) an der Universität Tübingen. Tübingen.
- Bundesagentur für Arbeit - Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2022.** *Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit* [online]. Nürnberg. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Bundesagentur für Arbeit, 2011.** *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen* [online]. Nürnberg. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf>
- Bundesministerium Für Arbeit Und Soziales, 2019.** *Brückenteilzeit* [online]. Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>
- Dietrich, H. und A. Patzina, 2023.** *Auf den Abschluss kommt es an – Universität im Vergleich zu anderen Hochschulen. Erwerbsverläufe von Personen mit allgemeiner Hochschulreife* [online]. IAB-KURZBERICHT 2 | 2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-02.pdf>
- Duale Hochschule Baden-Württemberg, 2021.** *Jahresbericht 2020/2021. Berichtszeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021* [online]. Stuttgart. Verfügbar unter: www.dhbw.de

- Fabian, G., C. Flöther und D. Reifenberg, 2021a.** Heterogene Absolvent*innen, differenzierte Studienangebote und verschiedene Berufswege. Alles neu? Eine Einleitung zum Absolventenpanel 2017. In: G. Fabian, C. Flöther und D. Reifenberg, Hg. *Generation Hochschulabschluss: neue und alte Differenzierungen. Ergebnisse des Absolventenpanels 2017*. Münster: Waxmann, S. 15-30. ISBN 978-3-8309-9391-9.
- Fabian, G., C. Flöther und D. Reifenberg, 2021b.** Vorwort. In: G. Fabian, C. Flöther und D. Reifenberg, Hg. *Generation Hochschulabschluss: neue und alte Differenzierungen. Ergebnisse des Absolventenpanels 2017*. Münster: Waxmann, S. 9-13. ISBN 978-3-8309-9391-9.
- Fabian, Gregor, Deutsches Zentrum Für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2023.** Bestellung von Rohdaten bundesweite Absolventenbefragung > Teilstichprobe „Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter“. E-Mail.
- Feuerbach, T., R. Greenlee, J. Kalbfleisch, S. Ritter, B. Schabbing und C. Zanger, 2020.** *Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Veranstaltungsbranche* [online]. Berlin. Verfügbar unter: https://www.rifel-institut.de/wp-content/uploads/2023/01/Meta-Studie_gesamtwirtschaftliche_Bedeutung_der_Veranstaltungsbranche_RIFEL.pdf
- Frodermann, C., A. Filser und A.-C. Bächmann, 2023.** *Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Ehepartner Elternzeit nehmen. Elternzeiten von verheirateten Paaren* [online]. IAB-KURZBERICHT 1 | 2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-01.pdf>
- Goebel, J., M.M. Grabka, S. Liebig, M. Kroh, D. Richter, C. Schröder und J. Schupp, 2019.** The German Socio-Economic Panel (SOEP) [online]. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 345-360. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Verfügbar unter: doi:10.1515/jbnst-2018-0022
- Hemkes, B., 2021.** C 2.3.1 Duale Studiengänge zur Höherqualifizierung von Fachkräften [online]. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Hg. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn, S. 388-391. ISBN 978-3-96208-267-3 (Open Access). Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf>

- ifo Institut.** *Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch*, 2022. München. Verfügbar unter:
<https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-08-02/fachkraeftemangel-steigt-auf-allzeithoch>
- INFAS, 2., 2022.** *SOEP-Core – 2021: Personenfragebogen, Stichproben A-L3, M1-M2 + N-Q. SOEP Survey Papers 1195: Series A – Survey Instruments (Erhebungsinstrumente)* [online]. Berlin. ISSN: 2193-5580 (online). Verfügbar unter:
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.825407.de/diw_ssp1056.pdf
- International Center for Higher Education Research - Uni Kassel, 2017.** *Dokumentation des Kernfragebogens AP2017: Wirtschaftszweig (derzeitig)* [online]. Kassel. Verfügbar unter: <http://its-vm502.its.uni-kassel.de/incherwp/index.php/themenbereich/berufliche-situation/wirtschaftszweig-derzeitig>
- Kastendeich, M. und A. Steinhäuser, 2018.** *Ergebnisse der Absolventenbefragung 2017 an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Absolventinnen und Absolventen der Prüfungsjahre 2012 und 2016. Durchgeführt und ausgewertet vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg* [online]. Auftraggeber: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie die Duale Hochschule Baden-Württemberg. Stuttgart. Verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Querschnittsver!F6ffentlichungen/806118005.pdf>
- Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V., 2021.** *Erhebungsinstrumente (Feldversion) - NEPS Startkohorte 6 – Erwachsene Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen. Welle 13* [online]. Bamberg. Research Data. Verfügbar unter:
https://www.neps-data.de/Portals/0/NEPS/Datenzentrum/Forschungsdaten/SC6/Feldversionen/SC6_w13.pdf
- Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V., 2023.** *Projekt Nationales Bildungspanel (NEPS)* [online]. *Projektübersicht*. Verfügbar unter: <https://www.neps-data.de/Projektübersicht>
- Lott, Y., D. Hobler, S. Pfahl und E. Unrau, 2022.** *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* [online]. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. WSI Report. 72. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008259/p_wsi_report_72_2022.pdf

Messe Berlin GmbH, 2023. *Arbeitsumfeld* [online]. Verfügbar unter: <https://www.messe-berlin.de/de/karriere/was-wir-bieten/arbeitsumfeld/>

Messe Frankfurt GmbH, 2023. *Ausbildung* [online]. Verfügbar unter: <https://www.ausbildung.de/unternehmen/messe-frankfurt/faq/>

Mischler, F., K. Schüßler, S. Schymura und S. Touil, 2021. 5.2 Verdienste. In: *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 165-175. ISBN 978-3-8389-7209-1.

NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, 2008. Luxemburg: Amt für Amtl. Veröff. der Europ. Gemeinschaften. Eurostat Reihe Thema. ISBN 978-92-79-04740-4. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF/680c5819-8a93-4c18-bea6-2e802379df86?version=1.0> =x H

Neumann, P., 2013. *Handbuch der psychologischen Marktforschung. Stichprobenauswahl - Forschungsstrategien - qualitative und quantitative Methoden - Auswertung und Visualisierung der Daten - Präsentation der Ergebnisse*. Bern: Huber. Lehrbuch Psychologie. ISBN 9783456850849.

Nickel, S., I. Pfeiffer, A. Fischer, M. Hüscher, B. Kiepenheuer-Drechsler, N. Lauterbach, N. Reum, A.-L. Thiele und S. Ulrich, 2022. *Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe. Wissenschaftliche Studie*. Bielefeld: wbv. CHE Impulse. Nr. 8. ISBN 978-3-947793-62-4.

Oberfichtner, M., 2022. Erwerbsverläufe von Frauen und Männern. In: *Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik*. München, S. 5-8.

Ostermann, K. und A. Patzina, 2019. *Ein duales Studium begünstigt den Berufseinstieg. Aktuelle Studienformen im Vergleich* [online]. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2519.pdf>

Pfahl, S., S. Reuyß und E. Mader, 2020. *Auszeiten – Rauszeiten. Erfahrungen mit (Kurzzeit-)Sabbaticals und Vorschläge für ihre zukünftige Gestaltung* [online]. Düsseldorf. Working Paper Forschungsförderung. 170. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007590/p_fofoe_WP_170_2020

R.I.F.E.L. E.V. - Research Institute for Exhibition and Live-Communication E.V., 2022. *Die Herausforderungen der Veranstaltungswirtschaft beim Re-Start. Eine Studie des R.I.F.E.L. im Auftrag des fwd: Bundesvereinigung Veranstaltungswirtschaft e. V.* [online]. Blitzumfrage März 2022. Berlin. Verfügbar unter: https://www.rifel-institut.de/wp-content/uploads/2023/01/20220316_fwd_RIFEL_Studie_RESTART.pdf

Reifenberg, D., 2021. Absolvent*innen nicht-traditioneller Studienformate: Charakteristika und Binnendifferenzierung der Studienangebote. In: G. FABIAN, C. FLÖTHER und D. REIFENBERG, Hg. *Generation Hochschulabschluss: neue und alte Differenzierungen. Ergebnisse des Absolventenpanels 2017.* Münster: Waxmann, S. 47-67. ISBN 978-3-8309-9391-9.

Schröder, M., 2023. *Wann sind Frauen wirklich zufrieden? Überraschende Erkenntnisse zu Partnerschaft, Karriere, Kindern, Haushalt.* München: C. Bertelsmann. ISBN 9783570104644.

Schupp, J., 2022. Quantitative Paneldaten. In: J. BLASIUS und N. BAUR, Hg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 1247-1263. ISBN 9783658379841.

Statistisches Bundesamt (Destatis). *Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. - Bereinigter Gender Pay Gap bei 7 % - Vergleichbarkeit mit Vorjahren aufgrund neuer Verdiensterhebung eingeschränkt, 2023.* Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2023a. *Gesamtkatalog 2023* [online]. Wiesbaden. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/gesamtkatalog.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt, 2023b. *Tarifverdienste 2023. Qualitätsbericht* [online]. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/tarifverdienste.pdf>

Utz, S., 2016. Is LinkedIn making you more successful? The informational benefits derived from public social media [online]. *New Media & Society*, 18(11), 2685-2702. ISSN 1461-4448. Verfügbar unter: doi:10.1177/1461444815604143

- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2023.** *Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung* [online]. Die durchgeschriebene Fassung gibt den Stand vom 1. Januar 2023 wieder. Berlin. Verfügbar unter: [https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifverträge/TVöD_V_ÄV_15-17_Lesefassung_Stand_01_01_2023\(1\).pdf](https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifverträge/TVöD_V_ÄV_15-17_Lesefassung_Stand_01_01_2023(1).pdf)
- Walwei, U. und M.L. Muschik, 2023.** *Wandel der Erwerbsformenstruktur - Alte und neue Trends.*
- Wanger, S., 2020.** *Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. IAB-FORSCHUNGSBERICHT 16|2020* [online]. Nürnberg. IAB-Forschungsbericht. 16|2020. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1620.pdf>
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Wsi) Der Hans-Böckler-Stiftung, 2022.** *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* [online]. Düsseldorf. WSI Report. 72. Verfügbar unter: https://www.total-equality.de/media/uploads/p_wsi_report_72_2022-2.pdf
- Zanger, C., 2021.** *Zukunft der Live Kommunikation. Strategien - Wertschöpfungsketten - Formate* [online]. Berlin. Verfügbar unter: https://www.rifel-institut.de/wp-content/uploads/2023/01/Zukunft_der_Live_Kommunikation.pdf

Herausgeber

Prof. Dr. Simon Ottler
Prorektor und Dekan der Fakultät für Wirtschaft

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Baden-Wuerttemberg Cooperative State University
Marienplatz 2
88212 Ravensburg

ISBN 978-3-945218-09-9

ISSN 2198-5626

DOI 10.12903/DHBW_RV_2023_01_BAUER_MATTERN_KUNTZEMUELLER