



Studium und Nebenerwerbstätigkeit

Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Studentische Kriterien für die Wahl einer Nebentätigkeit	4
3. Erwarteter Nutzen für den späteren Berufseinstieg	6
4. Der studentische Stundenlohn	8
4.1. Durchschnittlicher Stundenlohn nach Tätigkeitsbereichen	8
4.2. Studentische Stundenlöhne im Ländervergleich	9
4.3 Mietbelastungs-Index: Durchschnittslöhne in Relation zur Miete.....	9
4.4. Gender Pay Gap auf dem studentischen Arbeitsmarkt	12
4.5. Mindestlohn im Kontext studentischer Nebentätigkeiten.....	13
5. Fazit	17

1. Einleitung

Rund 70 Prozent der Studierenden in Deutschland gingen im Sommersemester 2017 neben dem Studium einer bezahlten Tätigkeit nach. Der Verdienst aus diesen Nebenjobs macht dabei durchschnittlich knappe 41 Prozent ihres monatlichen Gesamtbudgets aus und dürfte demnach bei vielen Studentinnen und Studenten in erheblichem Maße zur Finanzierung des Lebensunterhaltes beitragen.

Doch wie hoch ist exakt das studentische Lohnniveau? Wie viele Stunden müssen Studierende für ihre monatliche Miete arbeiten? Und welche Unterschiede gibt es hier zwischen den einzelnen Bundesländern, welche zwischen Studentinnen und Studenten? Die Studienreihe „Fachkraft 2030“ (vormals „Fachkraft 2020“¹) leistet mit der vorliegenden Sonderauswertung einen Beitrag zur empirischen Erforschung des studentischen Jobmarktes. Auf Basis der 11. Erhebung der Studienreihe (Sommersemester 2017) wird von der Maastricht University in Kooperation mit dem Kölner Beratungsunternehmen Constata die studentische Jobsituation aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht. Dabei liegt der Fokus, ergänzt durch begleitende Fragestellungen zu Jobwahlkriterien und dem erwarteten Nutzen von Nebentätigkeiten für den späteren Berufseinstieg, in erster Linie auf dem studentischen Stundenlohn. Neben der Entwicklung in den letzten Jahren sowie der Analyse nach Tätigkeitsbereichen und Bundesländern werden dabei auch der Gender Pay Gap sowie der Mindestlohn in den Fokus genommen.

Als weiterführender Schwerpunkt wurde im Auftrag der Studitemps (studitemps.de) der studentische Mietbelastungs-Index je Bundesland ermittelt. Die Größe der Stichprobe lässt zudem eine Analyse auf Städteebene zu. Grundlage hierfür ist die seit 2012 halbjährlich durchgeführte Studierendenbefragung „Fachkraft 2030“. Dabei wurden zuletzt (Septembererhebung 2017) fast 18.000 Studierende, Exmatrikulierte und Schüler aus ganz Deutschland zu ihrer allgemeinen und wirtschaftlichen Lebenssituation befragt. Erhoben wurde repräsentativ und online über Deutschlands größte Jobbörse für Studentenjobs Jobmensa (jobmensa.de), welche von Studitemps betrieben wird². Ausführliche Darstellungen zur Methodik können den auf www.constata.de/#downloads zum Download bereitgestellten Vollversionen der Studienreihe entnommen werden.

„Fachkraft 2030“ arbeitet themenspezifisch mit wechselnden Kooperationspartnern zusammen. Dazu gehörten bisher zum Beispiel das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn. Neben Themen wie Karriereperspektiven oder Binnenmigration ist die studentische Jobsituation seit Beginn der Studienreihe ein Forschungsschwerpunkt.

¹ Die Änderung des Namens erfolgte mit Beginn des Jahres 2018.

² Erhoben wird seit 2012 über die Jobbörse Jobmensa der Studitemps GmbH. In der 10. Erhebung kam darüber hinaus studentensteuererklärung.de (wundertax GmbH) hinzu.

2. Studentische Kriterien für die Wahl einer Nebentätigkeit

Was macht aus studentischer Sicht einen Nebenjob attraktiv? Diese Frage dürfte vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels durchaus an Relevanz gewinnen, da der studentische Jobmarkt eine ideale Möglichkeit für den frühzeitigen Kontakt zwischen dem zukünftigen akademischen Nachwuchs und potenziellen Arbeitgebern eröffnet. Dieser Kontakt kann im Sinne der individuellen Karriereplanung aufseiten der Studierenden, aber auch im Hinblick auf langfristige Rekrutierungsstrategien aufseiten der Unternehmen von essentiellen Nutzen sein. Aber gerade auch für Unternehmen, die keine oder kaum fachbezogene Nebentätigkeiten offerieren (können), kann die Kenntnis der Entscheidungskriterien von Hochschülerinnen und Hochschülern bei der Wahl eines Nebenjobs von enormer Bedeutung sein, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquat und erfolgreich ansprechen zu können.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die befragten Studentinnen und Studenten gebeten, sechs Jobwahlkriterien in eine Reihenfolge subjektiv empfundener Relevanz zu bringen³. Vor dem Hintergrund von zeitintensiven Studiengängen und -programmen überrascht es dabei kaum, dass die zeitliche Vereinbarkeit mit den Studienpflichten für angehende Akademikerinnen und Akademiker von besonderer Bedeutung ist und Platz 1 des Rankings einnimmt. Das Kriterium „Hohes Gehalt“ folgt unmittelbar auf Rang 2, ein „Kurzer Anfahrtsweg“ ist im Durchschnitt am dritt wichtigsten. Aspekte wie „Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt“ und „Verantwortungsvolle Tätigkeit“ werden hingegen als eher nachrangig bewertet (vgl. Tabelle 1). Insgesamt lässt sich festhalten: Die Rahmenbedingungen einer Nebentätigkeit sind für Studierende bei der Wahl eines Jobs von größerer Relevanz als inhaltliche Gesichtspunkte.

TABELLE 1: Durchschnittliche Relevanz einzelner Jobwahlkriterien

Relevanz	Jobwahlkriterium
„Am wichtigsten“	Flexible Arbeitszeiten
„Am zweitwichtigsten“	Hohes Gehalt
„Am dritt wichtigsten“	Kurzer Anfahrtsweg
„Am viertwichtigsten“	Abwechslungsreiches Tätigkeitsprofil
„Am fünftwichtigsten“	Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
„Am unwichtigsten“	Verantwortungsvolle Tätigkeit

© Studitemps GmbH / Maastricht University

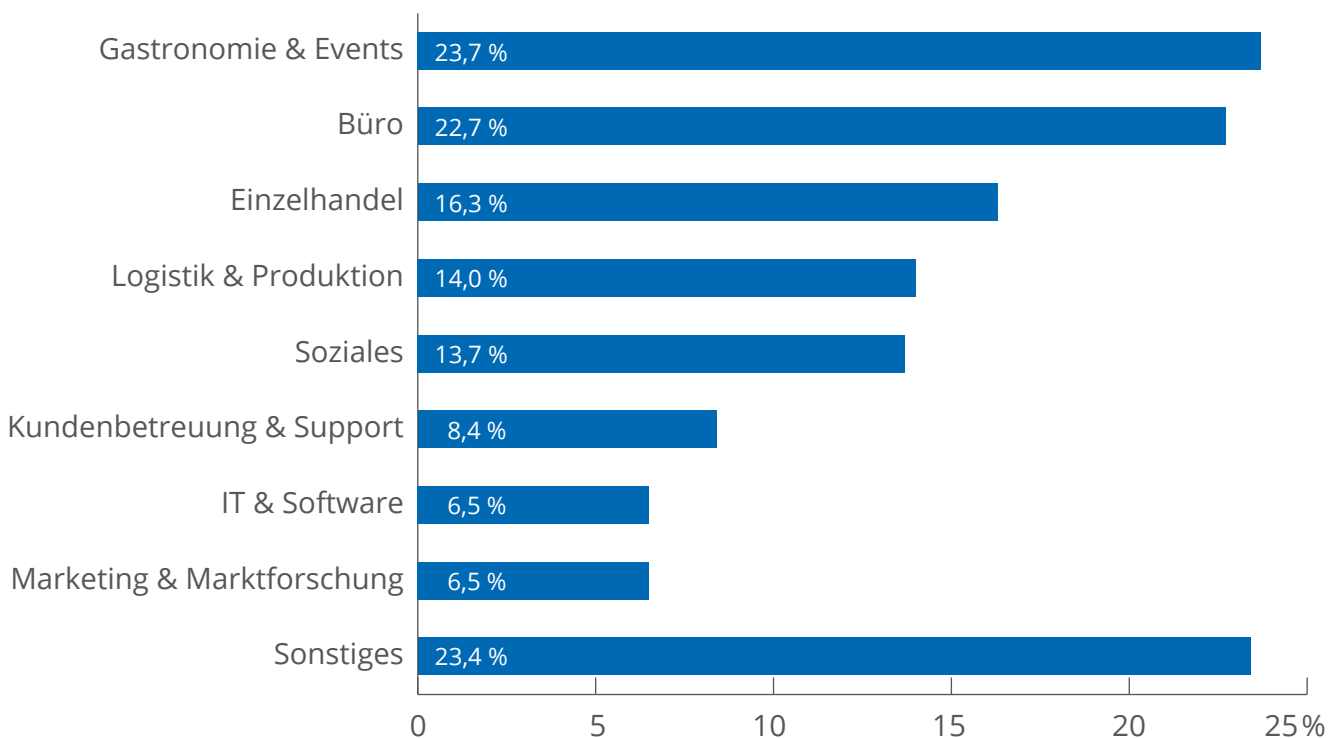
³ Frage: „Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Wahl eines Nebenjobs?“

Dieses Ergebnis bestätigt sich in noch größerer Deutlichkeit, wenn ausschließlich die Antwortkategorie „Am wichtigsten“ in den Blick genommen wird. 42,7 Prozent der Befragten geben „Flexible Arbeitszeiten“ als das Kriterium mit der höchsten Relevanz an, das Gehalt wählen 23,1 Prozent auf Rang 1. Eine „verantwortungsvolle Tätigkeit“ ist hingegen nur für 4,6 Prozent der befragten Hochschülerinnen und Hochschüler das wichtigste Wahlkriterium. Hinsichtlich des Geschlechts der Teilnehmenden gibt es in dieser Frage kaum Unterschiede.

Jobwahlkriterien nach Tätigkeitsbereichen

Studierende, die einer Nebentätigkeit nachgingen, wurden gleichsam nach dem Bereich befragt, dem diese Tätigkeit zuzuordnen ist. Zur Wahl standen acht Tätigkeitsbereiche sowie die Antwortoption „Sonstiges“, Mehrfachnennungen waren möglich. Die größten Anteile entfallen auf die Bereiche Gastronomie & Events (23,7 %) sowie Büro (22,7 %), während in den Sektoren IT & Software sowie Marketing & Marktforschung (jeweils 6,5 %) die wenigsten Jobs angesiedelt sind.

Abbildung 1: Zuordnung studentischer Nebenjobs zu Tätigkeitsbereichen*



*Mehrfachnennung möglich

© Studitemps GmbH / Maastricht University

Im Hinblick auf die untersuchten Jobwahlkriterien ergeben sich lediglich in drei Tätigkeitsbereichen Abweichungen vom Gesamttranking (s. o.): Büro, IT & Software und Marketing & Marktforschung. In den beiden ersten Fällen hat die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt größere Relevanz für die Wahl einer Nebentätigkeit und verdrängt das Kriterium „Kurzer Anfahrtsweg“ von Rang 3 auf Rang 5. Im Marketing-Sektor rückt das „Abwechslungsreiche Tätigkeitsprofil“ auf den dritten Platz, die „Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt“ belegt Rang 4, und der „Kurze Anfahrtsweg“ liegt hier nur auf dem vorletzten Rang.

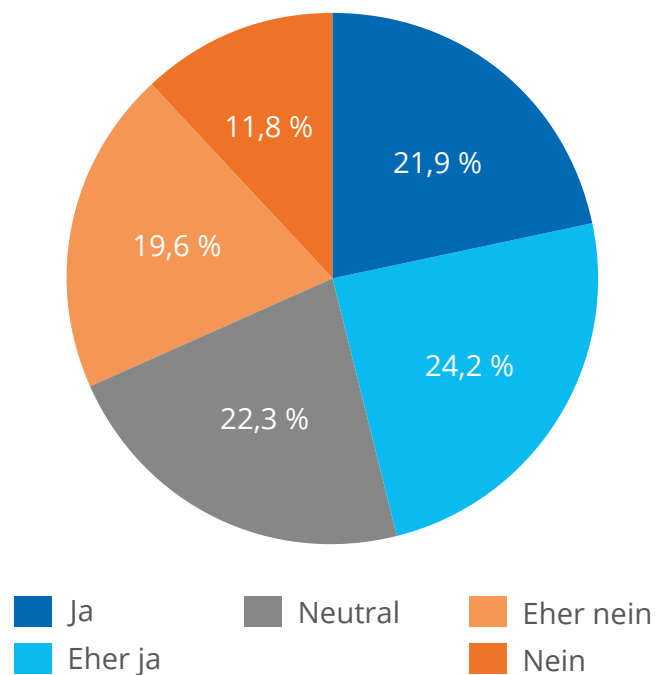
3. Erwarteter Nutzen für den späteren Berufseinstieg

Auch wenn die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt bei der Wahl des Nebenjobs eine eher untergeordnete Rolle spielt, so glauben dennoch kumulierte 46,4 Prozent der jobbenden Studierenden, dass ihnen ihre im Nebenjob erworbenen Erfahrungen bzw. Kontakte beim späteren Berufseinstieg (eher) von Nutzen sein werden.⁴ Demgegenüber stehen lediglich 31,3 Prozent, die diese Annahme (eher) nicht teilen (vgl. Abbildung 2).

Erwarteter Nutzen nach Tätigkeitsbereichen

Dabei offenbaren sich klare Unterschiede zwischen Tätigkeitsbereichen. Studierende mit einem Job im IT-Sektor sehen ihre Chancen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt durch diese Referenz besonders positiv beeinflusst (71,8 %), in der Gastronomie oder im Einzelhandel jobbende Hochschülerinnen und Hochschüler erwarten lediglich zu 34,1 Prozent respektive 31,6 Prozent einen positiven Effekt.

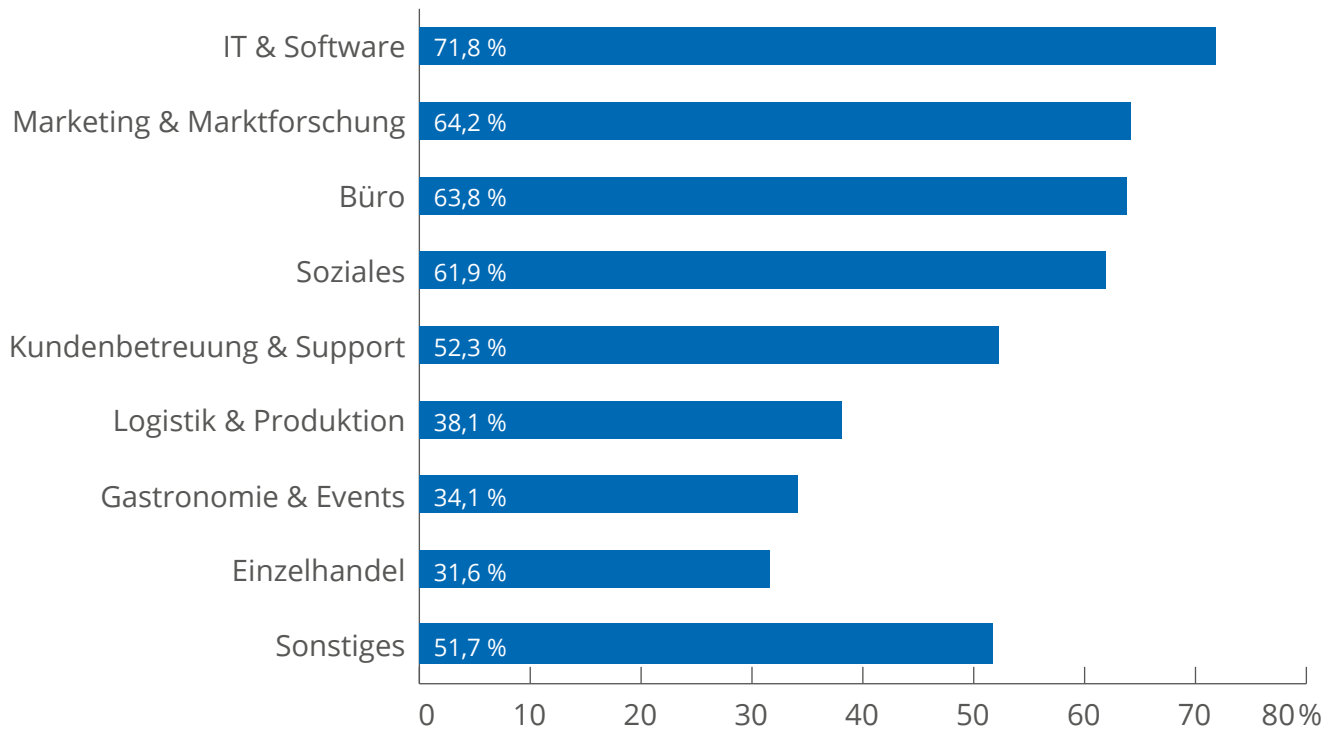
Abbildung 2: Erwarteter Nutzen von im Nebenjob erworbenen Erfahrungen / Kontakten beim späteren Berufseinstieg



© Studitemps GmbH / Maastricht University

⁴ Frage: „Inwieweit trifft Folgendes auf Sie zu? Meine im Nebenjob erworbenen Erfahrungen / Kontakte werden mir beim Jobeinstieg helfen.“

Abbildung 3: Erwarteter Nutzen von im Nebenjob erworbenen Erfahrungen / Kontakten beim späteren Berufseinstieg nach Tätigkeitsbereichen (Anteile „Ja“ und „Eher ja“ kumuliert)



© Studitemps GmbH / Maastricht University

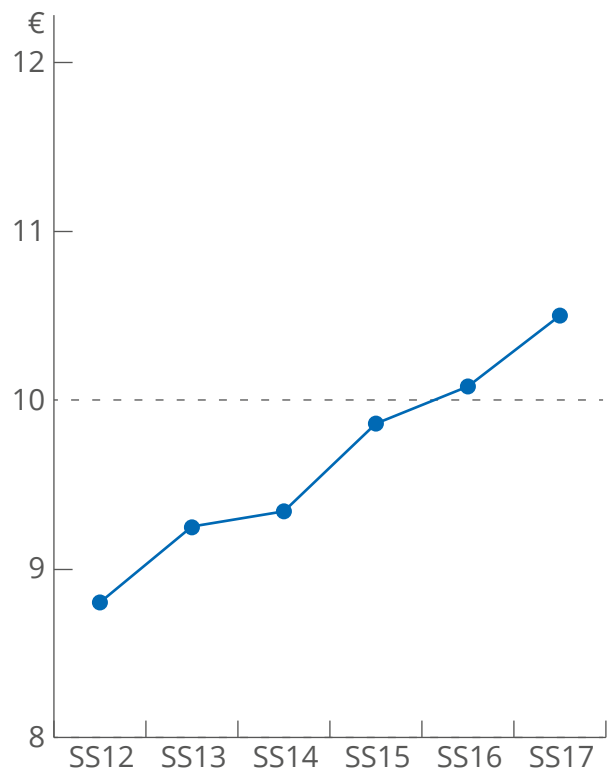
4. Der studentische Stundenlohn

Die Entwicklung des durchschnittlichen studentischen Stundenlohns wird im Rahmen der Fachkraft-Erhebungen bereits seit dem Jahr 2012 beobachtet.⁵ Zu Messbeginn (SS 2012) lag dieser bei 8,80 Euro, aktuell (SS 2017) liegt der Durchschnittslohn bei 10,50 Euro und ist damit innerhalb von fünf Jahren um 19,3 Prozent gestiegen. Die Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (SS 2016) beträgt 4,2 Prozent (vgl. Abbildung 4).⁶

4.1. Durchschnittlicher Stundenlohn nach Tätigkeitsbereichen

Bei der Auswertung nach Tätigkeitsbereichen zeigen sich hinsichtlich des durchschnittlichen Verdienstes erwartbare Unterschiede. Ein Nebenjob im Bereich IT & Software bietet mit im Mittel 11,60 Euro die besten Gehaltsaussichten, während der Durchschnittsverdienst in den Sektoren Gastronomie & Events (9,86 €) sowie dem Einzelhandel (9,84 €) deutlich geringer ausfällt. Beachtenswert ist das vergleichsweise hohe Lohnniveau von 10,95 Euro im Bereich „Soziales“ (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 4: Durchschnittlicher Stundenlohn seit dem Sommersemester 2012

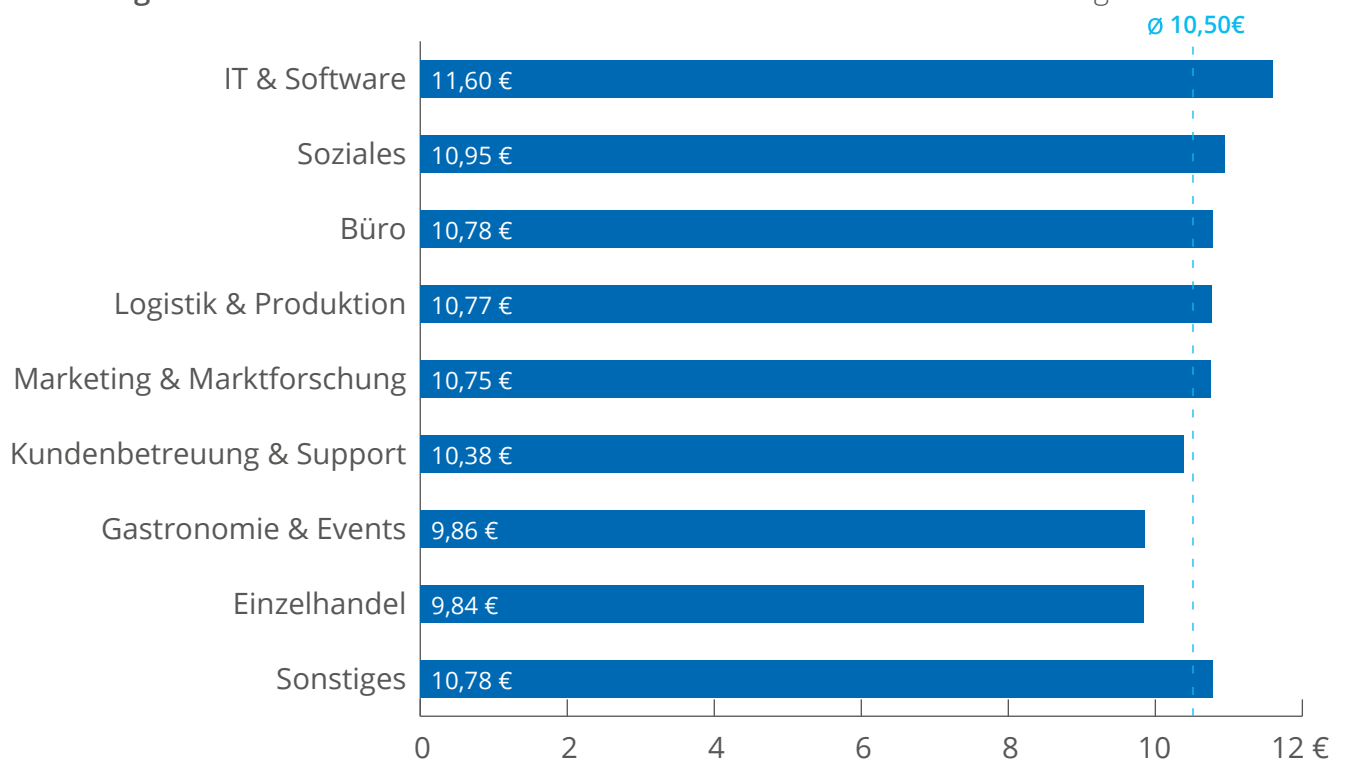


© Studitemps GmbH / Maastricht University

⁵ Es handelt sich um den durchschnittlichen Stundenlohn des vergangenen Semesters (befragt wird jeweils zum Semesterende). Frage: „Wie hoch war im zurückliegenden ...Semester (Jahr) ihr durchschnittlicher Stundenlohn?“

⁶ Dabei ist zu beachten, dass zum Wintersemester 2015/2016 die Erhebungsmethode umgestellt wurde, weshalb die Ergebnisse ab diesem Zeitpunkt mit den Ergebnissen aus den vorangegangenen Jahren nur bedingt vergleichbar sind. Vgl. hierzu Bergerhoff / Hartmann / Knappe / Seegers (2017): Fachkraft 2020 – 7. und 8. Erhebung zur wirtschaftlichen und allgemeinen Lebenssituation der Studierenden in Deutschland, Köln/Maastricht. URL: http://www.Constata.de/downloads/2017_Studie_Fachkraft2020.pdf sowie Bergerhoff / Hartmann / Knappe / Seegers (2018): Fachkraft 2020 – 9. und 10. Erhebung zur wirtschaftlichen und allgemeinen Lebenssituation der Studierenden in Deutschland, Köln/Maastricht (ab Mitte 2018 abrufbar unter [Constata.de/#downloads](http://www.Constata.de/#downloads)).

Abbildung 5: Durchschnittlicher Stundenlohn im Sommersemester 2017 nach Tätigkeitsbereichen



© Studitemps GmbH / Maastricht University

4.2. Studentische Stundenlöhne im Ländervergleich

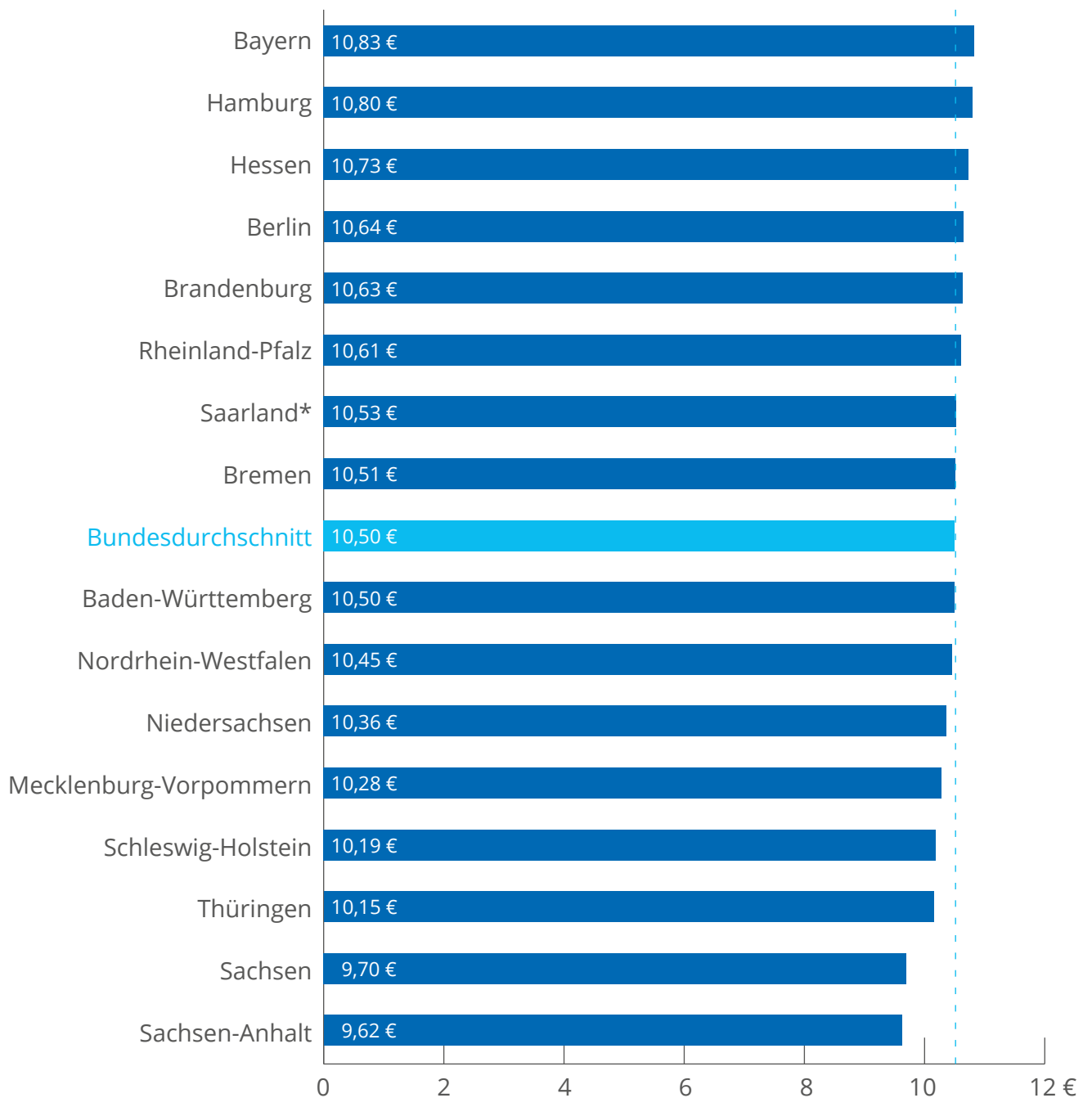
Der Blick auf die Durchschnittslöhne in den einzelnen Bundesländern zeigt erstmals Bayern⁷ auf der Spitzenposition. Dort verdienen im Sommersemester 2017 Studierende in ihren Nebentätigkeiten durchschnittlich 10,83 Euro pro Stunde und damit drei Cent mehr als jobbende Hochschülerinnen und Hochschüler in Hamburg (Rang 2). Am unteren Ende steht Sachsen-Anhalt mit 9,62 Euro und einem pro Stunde 11,2 Prozent geringeren Stundenlohn als in Bayern (vgl. Abbildung 6).

4.3 Mietbelastungs-Index: Durchschnittslöhne in Relation zur Miete

Der durchschnittliche Stundenlohn vermittelt zunächst einen pauschalen Eindruck von den Verdienstmöglichkeiten, mit denen Studierende bei der Jobsuche rechnen können. Doch wie sieht der monetäre Nutzen im studentischen Alltag aus? Welchen entlastenden bzw. gewinnbringenden Effekt hat das studentische Jobben konkret? Zur Beantwortung dieser Fragen empfiehlt es sich, den Stundenlohn über einen Index ins Verhältnis zur durchschnittlichen Warmmiete zu setzen, dem größten monatlichen Posten im Leben angehender Absolventen. Zugleich ergibt sich hieraus ein deutliches Bild davon, welche Bundesländer bzw. Städte aus studentischer Sicht als tendenziell günstig bezeichnet werden können, oder eben nicht.

⁷ Bisher belegte stets Hamburg den ersten Platz des Rankings, vgl. z. B. Bergerhoff, Jan / Hartmann, Stephan / Knappe, Anne / Seegers, Philipp (2017), S. 47f.

Abbildung 6: Durchschnittlicher Stundenlohn im Sommersemester 2017 nach Bundesländern



*Die Ergebnisse für das Saarland sind aufgrund der geringen Fallzahl nur bedingt aussagekräftig.

© Studitemps GmbH / Maastricht University

Bei der Analyse auf Länderebene – der zweiten nach 2013 im Rahmen der Fachkraft-Befragungen – zeigt sich, dass Hamburgs Studierende mit 32 Stunden pro Monat am längsten für ihre Miete arbeiten müssen. Mecklenburg-Vorpommern, beim Stundenlohn mit 10,28 Euro auf Rang 12, liegt mit 31,4 Stunden für die monatliche Warmmiete auf Rang 2. Besonders günstig ist das Verhältnis von Stundenlohn und Miete im Saarland (18,8 h/Monat), aber auch in Rheinland-Pfalz und Brandenburg müssen Studierende mit 25,8 und 25,9 Stunden vergleichsweise wenig arbeiten, um auf den monatlichen Mietbetrag zu kommen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Mietbelastungs-Index für das Sommersemester 2017 nach Bundesländern

	Bundesland	Ø monatliche Warmmiete €	Mietpreis-Index (h/Monat)
1	Hamburg	345	32,0
2	Mecklenburg-Vorp.	323	31,4
3	Sachsen-Anhalt	297	30,9
4	Thüringen	311	30,6
5	Berlin	323	30,4
6	Niedersachsen	310	29,9
7	Schleswig-Holstein	303	29,8
8	Sachsen	281	28,9
9	Bayern	305	28,2
10	Baden-Württemberg	293	27,9
11	Bremen	286	27,2
12	Nordrhein-Westfalen	283	27,0
13	Hessen	284	26,5
14	Brandenburg	276	25,9
15	Rheinland-Pfalz	273	25,8
16	Saarland*	198	18,8

*Die Ergebnisse für das Saarland sind aufgrund der geringen Fallzahl nur bedingt aussagekräftig.

© Studitemps GmbH / Maastricht University

Die Fachkraft-Stichproben erlauben aufgrund der Größe der Stichproben ebenfalls Berechnungen auf Städteebene. Berücksichtigt werden dabei ausschließlich Städte, für die eine Teilnehmerzahl von mindestens 50 vorliegt. Dies umfasst in der aktuellen Stichprobe 63 Städte im gesamten Bundesgebiet. Beim Blick auf den Mietbelastungs-Index ergibt sich dabei eine enorme Spannweite. An der Spitze der Tabelle liegt Marburg – dort müssen Studentinnen und Studenten gut 35 Stunden für die Monatsmiete arbeiten. Am unteren Ende der Tabelle sind es hingegen lediglich 16,6 Stunden in Krefeld (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Mietbelastungs-Index für das Sommersemester 2017 nach Städten

	Stadt	Ø monatliche Warmmiete €	Mietpreis-Index (h/Monat)
1	Marburg	337	35,1
2	Tübingen	336	34,8
3	Konstanz	349	34,3
4	Magdeburg	336	34,2
5	Passau	334	33,2

59	Kaiserslautern	238	22,5
60	Wuppertal	228	21,9
61	Siegen	216	20,9

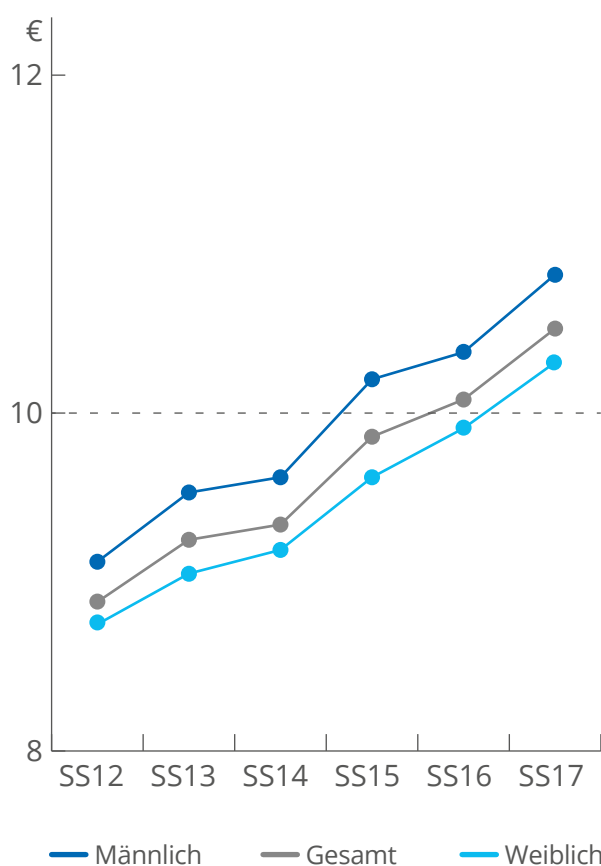
Stadt	Ø monatliche Warmmiete €	Mietpreis-Index (h/Monat)
62 Saarbrücken	199	18,8
63 Krefeld	175	16,6

© Studitemps GmbH / Maastricht University

4.4. Gender Pay Gap auf dem studentischen Arbeitsmarkt

Der Gender Pay Gap bezeichnet die Differenz zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus erwerbstätiger Frauen und Männer. Diese ist seit Jahren weitgehend stabil und lag 2016 unbereinigt bei gut 20 Prozent zugunsten von männlichen Erwerbstätigen.⁸ Berücksichtigt man darüber hinaus strukturelle Gegebenheiten und vergleicht das Gehalt bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiographie, reduziert sich der Gender Pay Gap auf etwa 6 Prozent.⁹ Die Unterscheidung zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap¹⁰ ist im Hinblick auf die Zielgruppe der Studierenden insofern interessant, da davon ausgegangen werden kann, dass die oben genannten strukturellen Unterschiede – dazu gehören beispielsweise vermehrte Teilzeitbeschäftigung oder vermehrte Beschäftigung in Branchen mit geringen Verdienstmöglichkeiten aufseiten der weiblichen Erwerbstätigen – auf dem studentischen Nebenjobmarkt eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Abbildung 7: Durchschnittlicher Stundenlohn seit dem Sommersemester 2012 nach Geschlecht



© Studitemps GmbH / Maastricht University

In der Analyse wurde für das Sommersemester 2017 eine Differenz von durchschnittlich 0,52 Euro pro Stunde ermittelt, der Lohnunterschied beträgt demnach aktuell 5,1 Prozent zugunsten männlicher Studierender. Dieser prozentuale Unterschied ist seit 2012, trotz leichter Schwankungen, als relativ stabil zu bezeichnen. Demnach können zwar beide Geschlechter regelmäßig Gehaltssteigerungen verzeichnen, es kommt bislang jedoch nicht zu einer Angleichung des Durchschnittslohns von Studentinnen und Studenten.

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017e): Gender Pay Gap – Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand, Tabelle auf: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_01_Gebietsstand.html [Stand: 21.01.2018].

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017d): Gender Pay Gap – Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren, Tabelle auf: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/BGPG_01_Gebietsstand.html [Stand: 21.01.2018].

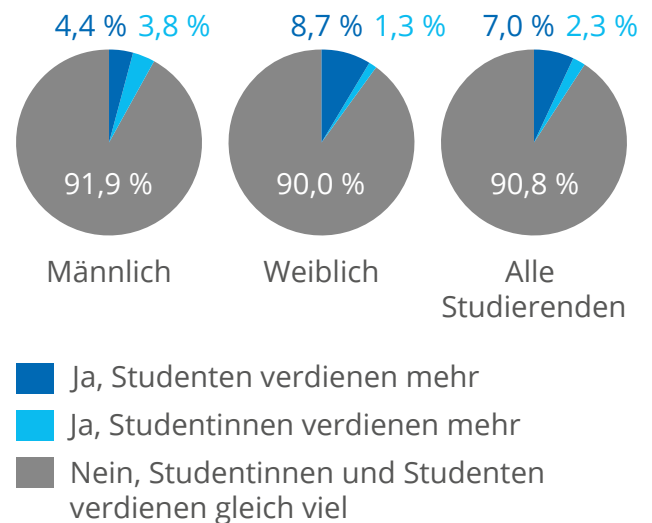
¹⁰ Zur Unterscheidung von bereinigtem sowie unbereinigtem Gender Pay Gap vgl. Statistisches Bundesamt (2017f): Verdienste auf einen Blick, Broschüre auf: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/BroschuereVerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 21.01.2018], S. 18.

Ergänzend wurden die Teilnehmenden zu ihrer persönlichen Einschätzung hinsichtlich etwaiger Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern befragt. Die exakte Fragestellung lautete: „Glauben Sie, dass bei Ihrem Arbeitgeber weibliche studentische Mitarbeiter anders verdienen als männliche?“¹¹ Dabei gehen 7 Prozent der Hochschülerinnen und Hochschüler davon aus, dass männliche Studierende – bei gleicher Tätigkeit – besser bezahlt werden. Dieser Anteil setzt sich überwiegend aus weiblichen Befragten zusammen (vgl. Abbildung 8).

Bei der Auswertung nach Tätigkeitsbereichen ergeben sich bezüglich dieser Frage insgesamt nur geringe Unterschiede. Auffällig ist ein im Bereich Marketing & Marktforschung erhöhter Wert von Studierenden, die annehmen, dass männliche studentische Mitarbeiter mehr verdienen (8,1 %, Tiefstwert bei Logistik- & Produktion mit 6,2 %).

Interessant: Gleichzeitig liegt hier der höchste Wert für die Antwortkategorie „Ja, Studentinnen verdienen mehr“ vor (3,8 %, Tiefstwert bei IT- & Software mit 2,2 %).

Abbildung 8: Einschätzung geschlechtlicher Lohnunterschiede bei gleicher Tätigkeit nach Geschlecht



© Studitemps GmbH / Maastricht University

4.5. Mindestlohn im Kontext studentischer Nebentätigkeiten

Der Anfang 2015 eingeführte und zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro erhöhte Mindestlohn gilt grundsätzlich auch für Studentenjobs.¹² Vor diesem Hintergrund ist die Frage nach der Quote von Studierenden, deren Durchschnittsverdienst unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohniveaus liegt, durchaus interessant. Im Folgenden werden hierfür jeweils zwei Werte ausgewiesen: (1) Die Quote auf Basis der subjektiven Einschätzung der Befragten mittels der direkten Frage „Lag Ihr Verdienst dabei unterhalb des Mindestlohniveaus von 8,84 Euro¹³ pro Stunde?“ (Upper Bound) und (2) die Quote auf Basis der subjektiven Einschätzung der Befragten mittels der genannten Frage nach Abgleich mit den Angaben zum durchschnittlichen Stundenlohn (Lower Bound). Im zweiten Falle wurden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgeschlossen, die in ihrer subjektiven Einschätzung weniger als den Mindestlohn verdienten, jedoch einen Durchschnittslohn von mindestens 8,84 Euro pro Stunde angaben. Darüber hinaus wurden diejenigen Befragten von den Berechnungen ausgeschlossen, die bis zu 8,83 Euro verdienen, jedoch gleichzeitig ihren Verdienst als nicht unter

¹¹ Bei gleicher Tätigkeit (Bitte denken Sie dabei nur an Ihren Job und nicht an alle etwaigen Studentenjobs in Ihrem Unternehmen.).

¹² Details und Einschränkungen vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Der Mindestlohn für Studierende – Fragen & Antworten. Broschüre, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a765-mindestlohn-fuer-studierende.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Stand: 21.02.2018].

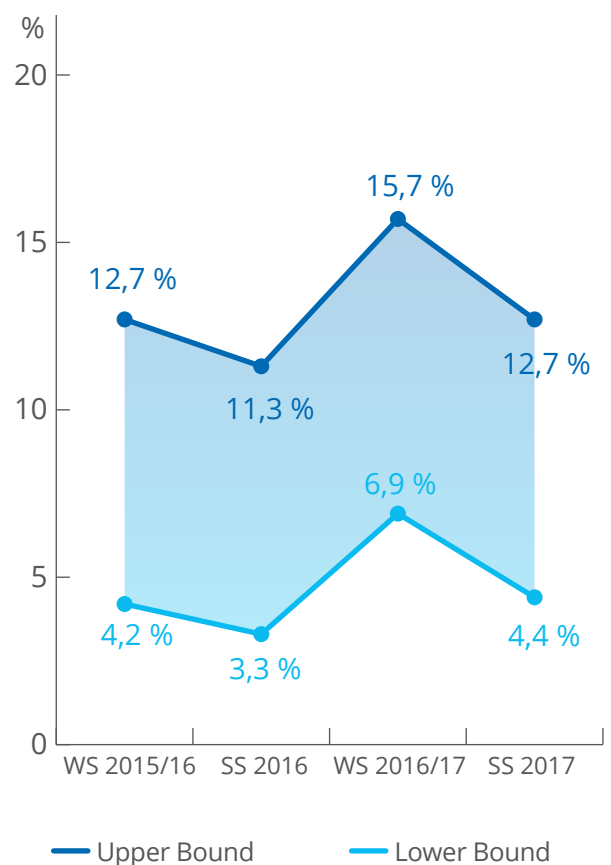
¹³ 8,50 Euro bis zum Sommersemester 2016.

dem Mindestlohn liegend berichteten.¹⁴ Dadurch ergibt sich eine konservative Schätzung des tatsächlichen Anteils von erwerbstätigen Hochschülerinnen und Hochschülern, deren Lohn unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnes liegt. Es ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil zwischen Lower Bound und Upper Bound angesiedelt ist.

Für die Gesamtheit der nebenerwerbstätigen Studentinnen und Studenten wurde auf Basis dieser Berechnungen für das Sommersemester 2017 eine Quote von mindestens 4,4 Prozent (Lower Bound) ermittelt. Direkt gefragt geben 12,7 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, in den letzten sechs Monaten durchschnittlich unter Mindestlohn verdient zu haben (vgl. Abbildung 6). Demnach profitieren knapp drei Jahre nach Einführung des Mindestlohns immer noch nicht alle Hochschülerinnen und Hochschüler im Nebenerwerb von der gesetzlichen Regelung. Unter männlichen Studierenden liegt der Lower Bound bei 3,7 Prozent (Frauen; 4,8 %), der Upper Bound beträgt 13,2 Prozent bei den Männern und 12,2 Prozent bei den Frauen.

Beim Rückblick auf die Entwicklung der Anteile seit dem Wintersemester 2015/2016 wird deutlich, dass sich der Anteil kurz nach der Erhöhung des Mindestlohns gleichsam steigert, was jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit (weitgehend) auf die retrospektive Abfrage des Durchschnittslohnes im Zeitbereich der vorangegangenen sechs Monate zurückzuführen ist. Hier fließen demnach auch noch Löhne mit ein, die vor Inkrafttreten der Mindestlohnanpassungsverordnung gezahlt wurden. Gleichzeitig bestätigt sich jedoch auch, dass nicht alle erwerbstätigen Studierenden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben entlohnt werden (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung Anteil Studierende, die weniger als den Mindestlohn verdienen



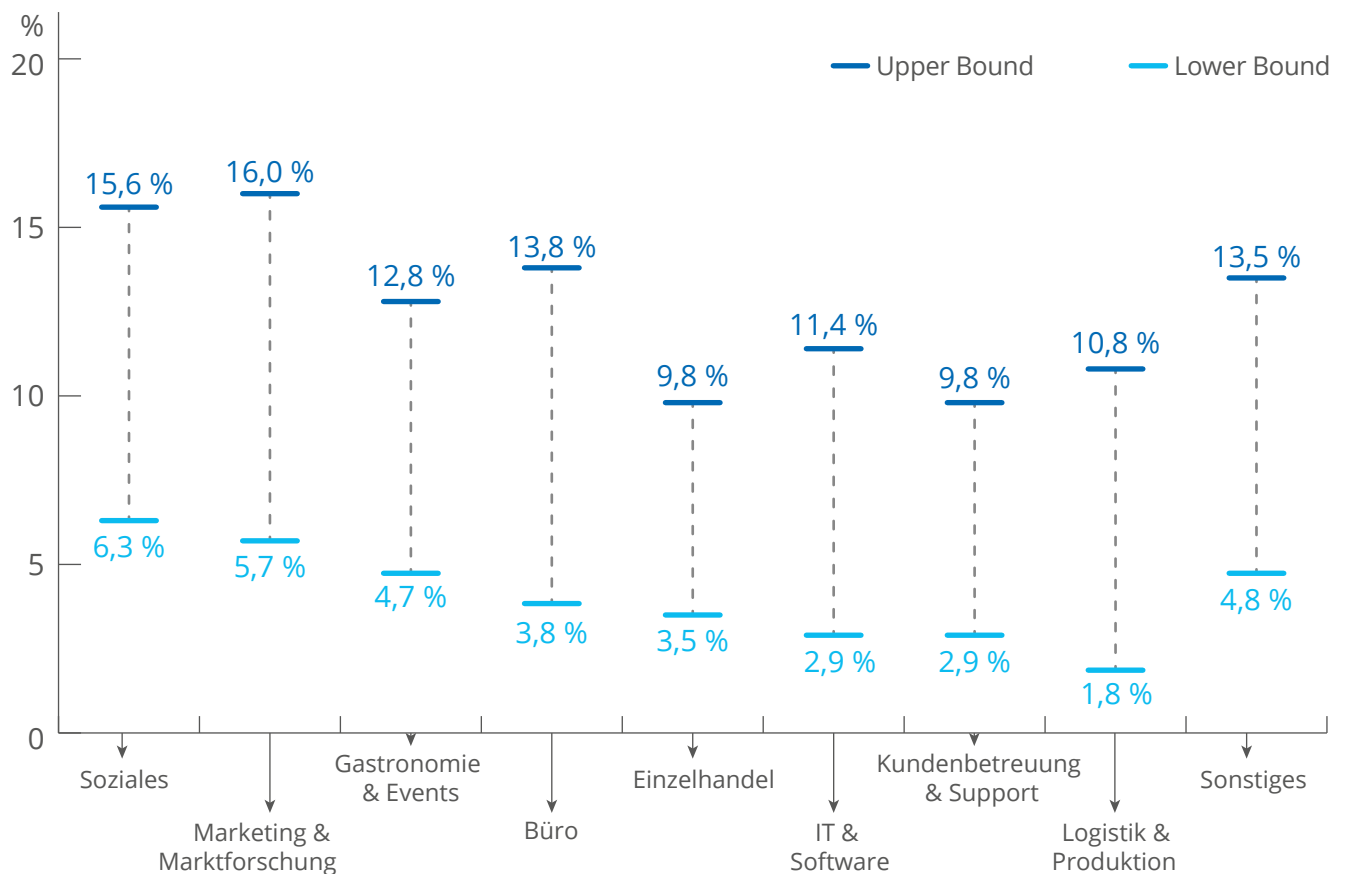
© Studitemps GmbH / Maastricht University

¹⁴ Weitere Details zu Erhebung, Berechnung und Plausibilitätsprüfung können der Vollversion zur 9. und 10. Erhebung entnommen werden, vgl. Bergerhoff / Hartmann / Knappe / Seegers (2018): Fachkraft 2020 – 9. und 10. Erhebung zur wirtschaftlichen und allgemeinen Lebenssituation der Studierenden in Deutschland, Köln/Maastricht (ab Mitte 2018 abrufbar unter Constata.de/#downloads).

Mindestlohn in den einzelnen Tätigkeitsbereichen

Im Hinblick auf die Tätigkeitsbereiche zeigen sich besonders hohe Anteile für den Bereich „Soziales“ (6,3 % bzw. 15,6 %), aber auch im Marketing-Sektor verdienen immer noch mindestens 5,7 Prozent der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Mindestlohn (Upper Bound: 16,0 %). Besonders gering ist die Quote in der Logistik-Sparte (Lower Bound: 1,8 %).

Abbildung 10: Verdienst unterhalb des Mindestlohnniveaus im Sommersemester 2017 nach Tätigkeitsbereichen

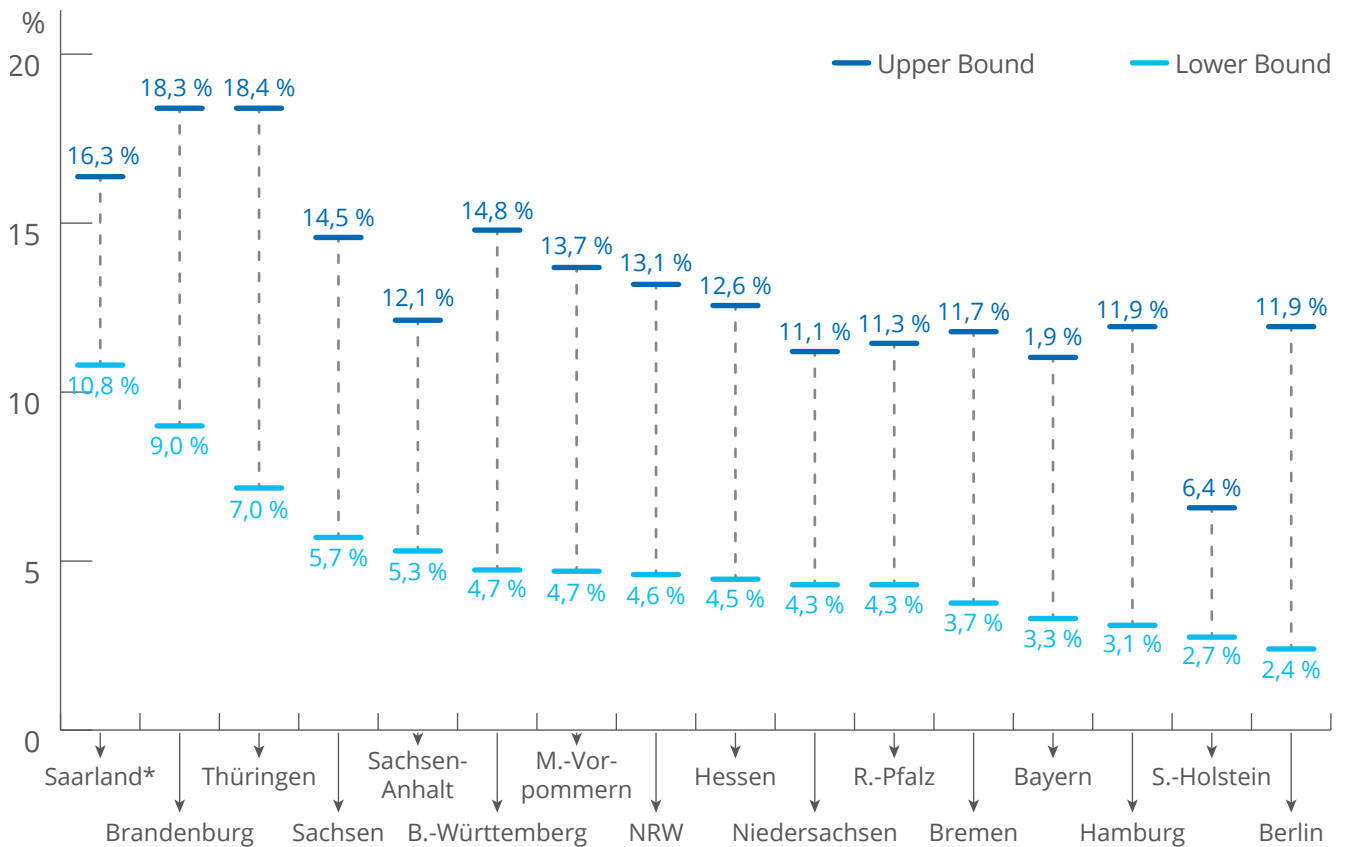


© Studitemps GmbH / Maastricht University

Mindestlohn auf Länderebene

Auf Länderebene können noch deutlichere Unterschiede beobachtet werden. So ergibt sich auf Basis der konservativen Berechnungsmethode (Lower Bound) für Berlin ein Anteil von 2,4 Prozent Studierenden mit einem Durchschnittslohn unter 8,84 Euro, während dieser im Saarland bei knapp 11 Prozent liegt (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Verdienst unterhalb des Mindestlohnniveaus im Sommersemester 2017 nach Bundesländern



*Die Ergebnisse für das Saarland sind aufgrund der geringen Fallzahl nur bedingt aussagekräftig.

© Studitemps GmbH / Maastricht University

5. Fazit

Die Analysen zeigen zunächst, dass Studierende bei der Auswahl einer Nebentätigkeit vor allem den Rahmenbedingungen, und dabei zuvorderst der zeitlichen Vereinbarkeit und einem hohen Verdienst, das größte Gewicht beimessen. Doch obwohl inhaltliche Kriterien bei der Jobwahl von eher geringerer Relevanz sind, gehen mehr als 50 Prozent der Studierenden von positiven Effekten ihrer Nebentätigkeit auf den postgraduellen Berufseinstieg aus. Besonders optimistisch sind dabei Hochschülerinnen und Hochschüler, deren Nebenjob im IT- und Software-Sektor angesiedelt ist. In diesem Tätigkeitsbereich werden gleichsam die höchsten Stundenlöhne – im Durchschnitt 11,60 Euro – bezahlt, gut 18 Prozent mehr als im Einzelhandel (9,84 €), in dem die Verdienstaussichten für studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt am geringsten sind. Besonders gut sind die Verdienstaussichten generell auch für angehende Akademikerinnen und Akademiker in Bayern, wo der höchste Durchschnittslohn von 10,83 Euro gemessen wurde. Die geringste durchschnittliche Entlohnung im Vergleich der Bundesländer wurde für Sachsen-Anhalts Studierende ermittelt. Und im Alltag? Am längsten für die Miete müssen Studierende in Hamburg arbeiten (32 Stunden pro Monat), Bayern liegt hier mit gut 28 Stunden „nur“ auf Rang 9. Auf Städteebene liegt Marburg mit gut 35 Stunden an der Spitze, in Krefeld müssen Hochschülerinnen und Hochschüler lediglich 16,6 Stunden für ihre Monatsmiete arbeiten.

Des Weiteren wurden geschlechtliche Lohnunterschiede in den Blick genommen und ein Gender Pay Gap auch für den studentischen Arbeitsmarkt nachgewiesen. Im Sommersemester 2017 lag der Durchschnittslohn männlicher Studierender um rund fünf Prozent über dem weiblicher Studierender. Zum Schluss wurden Berechnungen zur Umsetzung der Mindestlohnverordnung bei Studentenjobs durchgeführt und eine Quote von mindestens 4,4 Prozent Studierenden ermittelt, deren Verdienst unter dem derzeitigen Mindestlohnniveau von 8,84 Euro liegt. Dies betrifft vor allem Nebentätigkeiten im sozialen Bereich (6,3 %), während diese Grenze im Bereich Logistik und Produktion (1,8 %) in den wenigsten Fällen unterschritten wird. Beim Ländervergleich weisen das Saarland (10,8 %) und Brandenburg (9,0 %) die höchsten Quoten auf, während in Berlin (2,4 %) fast alle studentischen Jobber mehr als den Mindestlohn verdienen.

Wie einleitend erwähnt, betreffen die Analysen zu studentischen Nebentätigkeiten rund 70 Prozent aller Hochschülerinnen und Hochschüler und beschreiben angesichts der Zahl von derzeit 2,8 Millionen Eingeschriebenen in Deutschland mitnichten ein Randphänomen. Festzuhalten ist, so zeigen es auch die vorangegangenen Erhebungen dieser Studienreihe, dass signifikante Unterschiede im Lohnniveau in Abhängigkeit von Tätigkeitsbereich, Region, Mietniveau und Geschlecht bestehen. Diese Entwicklungen werden auch Gegenstand zukünftiger Erhebungen zur Studienreihe Fachkraft 2030 sein.

Impressum

Herausgegeben von:

Studitemps GmbH
Im Mediapark 4a
50670 Köln
studitemps.de

und

Maastricht University
Tongersestraat 53
6211 LM Maastricht
www.maastrichtuniversity.nl

Planung, Erhebung und redaktionelle Umsetzung:

Constata UG
Konrad-Adenauer- Platz 3
53225 Bonn
www.constata.de

Redaktion:

Stephan Hartmann
Anne Knappe

Datenerhebung und -auswertung:

Dr. Philipp Seegers
Anne Knappe

Kontakt:

s.hartmann@constata.de

Köln/Maastricht: April 2018

Im Auftrag von:



Studenten als individuelle Personallösung für Ihr Unternehmen

Ob hohe Fluktuation, regelmäßige Personalknappheit, stundenweise oder saisonale Bedarfsspitzen – wir analysieren die jeweilige Ausgangslage und sind darauf eingestellt.

Mit dem einmaligen Netzwerk von Studitemps meistern Sie auch größte Herausforderungen. Durch den großen und exklusiven Bewerberpool findet Studitemps Studenten für jedes Ihrer Vorhaben – schnell und passgenau.

Kontakt: anfrage@studitemps.de • studitemps.de/whitepaper

Impressum

Herausgegeben von:

Studitemps GmbH
Im Mediapark 4a
50670 Köln
studitemps.de

und

Maastricht University
Tongersestraat 53
6211 LM Maastricht
www.maastrichtuniversity.nl

Köln/Maastricht: April 2018

Im Auftrag von:



Planung, Erhebung und redaktionelle Umsetzung:

Constata UG
Konrad-Adenauer- Platz 3
53225 Bonn
www.constata.de

Redaktion:

Stephan Hartmann
Anne Knappe

Datenerhebung und -auswertung:

Dr. Philipp Seegers
Anne Knappe

Kontakt:

s.hartmann@constata.de