



„Ein Mann schreibt in den Lebenslauf, wenn er mit dem Rucksack gereist.“

Ulrike von den Driesch, 44, Psychologin, Bewerbungstrainerin



„Ich muss kein großes Vermögen verdienen.“

Jennifer Lohmann, 26, Studentin und derzeit Praktikantin im Bundestag

Das bescheidene Geschlecht

Weiblich, schlau, unterbezahlt: Frauen bringen sich selbst um den Lohn ihrer Leistung, weil sie schon bei ihrer ersten Bewerbung zurückhaltend auftreten. Selbst mit Spitzennote fordern Studentinnen weniger als ihre schwächeren männlichen Kommilitonen.

Sie haben so viel gelernt in ihren Jahren an der Johannes-Gutenberg-Universität zu Mainz, wissen alles über die Resistenzmechanismen gegen Antibiotika, den Kohlenstoffkreislauf oder die Geschichte des Buchhandels – und nun üben sie das wahre Leben.

Das Seminar heißt „Studentinnen planen Karriere“, auf dem Programm steht der Lebenslauf, und auf die Frage der Referentin Petra Hirsch, was da denn hineingehöre, antworten die neun Studentinnen pflichtschuldig: Praktika, Studiennoten, Auslandsaufenthalte, das Übliche eben.

„Ein Stipendium ist nicht so wichtig, oder?“, schiebt eine der Teilnehmerinnen noch nach. „Doch, auf jeden Fall“, antwortet die Karrieretrainerin, wer denn ihr Studium fördere? „Die Studienstiftung des deutschen Volkes. Das hatte ich bisher nie erwähnt.“

Ein Fehler, und ein typischer. Das renommierte Stipendium zu verschweigen bleibt beim Workshop an diesem Freitagvormittag nicht das einzige Versäumnis.

Eine Geografiestudentin erzählt, es sei ihr unangenehm, in der Firma ihres Nebenjobs nach einem Arbeitszeugnis zu fragen. „Das müssen Sie sich unbedingt noch holen“, rät Petra Hirsch. Eine junge

Medienwissenschaftlerin erläutert, warum sie sich auf eine Stellenanzeige nicht bewerben mochte: „Ein Profi“ in dem fragten Computerprogramm sei sie ja gerade nicht.

„Das können Sie ja immer noch werden, wenn Sie den Job haben“, entgegnet die Trainerin. „Trauen Sie sich, präsentieren Sie Ihr Können!“ Die Runde nickt zustimmend. „Männer machen das ständig so“, murmelt eine der Studentinnen.

Frauen machen das nicht so. Sie sind das bescheidene Geschlecht.

Und das hat Auswirkungen, wenn es ums Geld geht. Das ist einer der signifikantesten Schlüsse, die aus der Studentenspiegel-Umfrage zu ziehen sind. In ihr gaben die teilnehmenden Studentinnen und Studenten nicht nur Auskunft über Studienverlauf und Karriereträume, sondern auch darüber, was sie für eine Entlohnung erwarten. Dabei offenbaren sich erhebliche Unterschiede zwischen Frau und Mann:

- ▶ Mit 2877 Euro brutto pro Monat rechnen Studentinnen im ersten Vollzeitjob, ihre männlichen Kommilitonen hingegen mit 3456 Euro, also 20 Prozent mehr.
- ▶ Auch wenn die beiden Geschlechter denselben Studiengang belegen, klafft

die Schere auseinander, unter Juristen beispielsweise um 19 Prozent.

▶ In den meisten Fächern erwarten selbst die besten 25 Prozent der Frauen noch weniger Gehalt als die schlechtesten 25 Prozent der Männer (siehe Grafik). Die Zahlen des Studentenspiegels schärfen den Blick auf ein Thema, das Politik und Wirtschaft schon seit einiger Zeit heiß diskutieren: die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern.

Mitte September bekräftigte die EU-Kommission, dass sie künftig stärker gegen ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen vorgehen werde. „Ich erwarte mehr Ambition und mehr Tatendrang“, sagte EU-Justizkommissarin Viviane Reding speziell an die Adresse Deutschlands. In der Bundesrepublik, so hat die Hochschule Pforzheim errechnet, verdienen männliche Studienabgänger knapp neun Prozent mehr als weibliche. Und in Frankreich will das Parlament ein Gesetz auf den Weg bringen, nach dem Unternehmen bestraft werden sollen, falls sie ungerecht entlohnen.

Angesichts der Daten des Studentenspiegels sind Zweifel angebracht, ob die Ungleichbezahlung per Appell an die Arbeitgeber oder gar per Gesetz abgeschafft werden könnte. Denn die Gehaltslücke ist bereits da, bevor junge Akademikerin-

studentenspiegel
2010



„Ich hätte gleich weiter weg gehen sollen, das bereue ich.“

Tale Wenholtz, 20, Studentin aus Oldenburg, demnächst in Le Havre, Frankreich



„Es wäre gelogen, wenn ich sagen würde, Geld sei mir unwichtig.“

Solvejg Glatz, 27, Studentin aus Hamburg, derzeit in Washington

nen ins Berufsleben eintreten – in den Köpfen der künftigen Bewerberinnen.

Die Lücke hat zu tun mit Lebens- und Karriereplänen, die sich grundsätzlich unterscheiden von denen vieler männlicher Kommilitonen. So wählen Abiturientinnen überproportional Studienfächer, die weniger einträglich sind, zum Beispiel Erziehungs- oder Sozialwissenschaften und Sprachen. Ihnen sind Heirat und Familie wichtiger als den Männern, und wenn später einmal Nachwuchs anstehen sollte, dann sind sie auch bereit, für die Erziehung die eigene Laufbahn „zumindest vorübergehend zurückzustellen“.

Ein ganzer Katalog weiblicher Werte scheint bei den Ergebnissen durch: Realitätssinn, Verwurzelung, soziale Verantwortung. Deutlich mehr Frauen als Männer beklagten, dass in der Gesellschaft zu viel Leistungsdruck herrsche.

Der Atmosphäre an den Hochschulen, dem Klima auf dem Arbeitsmarkt dürfte die aktuelle Generation der Jungakademikerinnen, die längst die Hälfte aller Studienanfänger stellen, guttun. Nur finanziell zahlt sich ihr Marsch durch die Institutionen des Bildungswesens für sie nicht entsprechend aus. Warum das so ist, macht die Umfrage überraschend klar deutlich: Wer wenig fordert, bekommt auch weniger – für Psychologen der klassische Fall einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung.

Nelson Killius, 42, kennt diesen Mechanismus aus täglichem Erleben. In München leitet er das Recruiting der Unternehmensberatung McKinsey und hat die Studentenspiegel-Studie mitbetreut. „Wenn ich den Lebenslauf einer Frau vor mir liegen habe, weiß ich, dass sie die Hälfte weglässt.“ Dazu gehörten etwa Sprachen, berufliche Erfahrungen, sozia-

les Engagement oder Hiwi-Jobs an der Uni: „Es ist zum Haarerauen.“

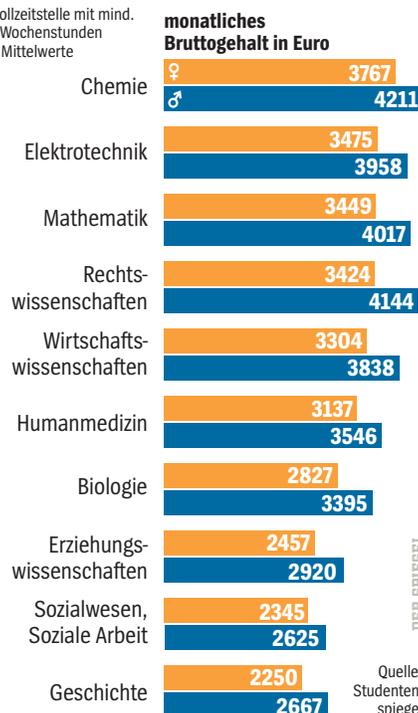
So habe er bei einer Bewerberin, die im Studium sehr erfolgreich war, erst durch mehrmaliges Nachfragen herausgefunden, dass diese als Studentin nebenbei freiwillig in einem Altersheim aushalf. Dann habe sie aber gleich abgewiegelt: „Das mache ich nur einmal pro Woche.“ Killius' Resümee: „Männer neigen zum Hochstapeln, Frauen zum Tiefstapeln.“

Verzerrte Wahrnehmung

Gehaltserwartungen* zum Berufseinstieg.

Beste Studentinnen** im Vergleich zu **den besten Studenten****

* Vollzeitstelle mit mind. 41 Wochenstunden
** Mittelwerte



Quelle: Studentenspiegel

Eine Beobachtung, die von Personalchefs unterschiedlichster Branchen geteilt wird. Ulrike von den Driesch, 44, hat in Köln für einen Versicherungskonzern und ein Handelsunternehmen Hunderte Einstellungsgespräche geführt. Die Neigung zum Understatement, berichtet die Psychologin, fange schon bei den Bewerbungsunterlagen an. „Ein Mann schreibt rein, wenn er drei Monate mit dem Rucksack durch Kalifornien gereist ist. Eine Frau macht das nur, wenn sie dort auch ein Sprachzertifikat erworben hat.“

Männer vermarkten auch abgelegene Hobbys, Frauen beschränken sich eher auf Zeugnisse, in denen die eigenen Fähigkeiten beurkundet sind. Eine typisch männliche Antwort sei im Gespräch: „Ich kann das lernen.“ Frauen legten hingegen eher offen, was ihnen für einen Job noch fehle, sagt Ulrike von den Driesch.

Das wirke sich in Gehaltsverhandlungen aus. Die männliche Strategie: eine konkrete Zahl nennen, häufig unter Verweis auf einen Bekannten im Unternehmen oder in der Branche. Die weibliche Strategie: fragen, was im Unternehmen denn so gezahlt werde, und dann diese Summe akzeptieren.

Auch wenn für Berufseinsteiger der Spielraum nicht allzu groß sei, seien 500 Euro Unterschied beim ersten Monatslohn in vielen Jobs durchaus drin. Das zum Gehaltspoker hilfreiche Selbstbewusstsein versucht Ulrike von den Driesch nun den Studentinnen und Studenten der Fachhochschule der Wirtschaft in Bergisch Gladbach einzuimpfen.

Die Notwendigkeit solcher Trainings hat sich an vielen Hochschulen herumgesprochen. „Unser Ziel ist, dass Frauen später auch die Positionen einnehmen, die ihren Qualifikationen entsprechen“,

sagt Maria Lau, 32, Projektkoordinatorin im Frauenbüro der Mainzer Universität. Dass sie fordern, was sie wert sind.

Doch wer auf die Studentinnen 2010 schaut, sieht Selbstbescheidung beim Einkommen und die Beschränkung auf Ziele, die ganz gewiss zu erreichen sind. Es gibt so viele Gründe, das eigene Potential nicht auszuschöpfen.

Tale Wenholz zum Beispiel ist für ihr Wirtschaftsrechtsstudium in Oldenburg geblieben, ihrem damaligen Freund zuliebe, mit dem sie inzwischen nicht mehr zusammen ist. „Das bereue ich“, räumt die 20-Jährige heute ein, „ich hätte gleich weiter weg gehen sollen.“ Ihr fünftes und sechstes Semester wird sie nun im nordfranzösischen Le Havre verbringen, am Ende von beiden Hochschulen einen Studienabschluss bekommen.

Sie hätte gern eine Stelle in einem großen, internationalen Konzern, für den Einstieg wäre aber auch ein mittelständischer Betrieb okay: „Ein guter Job, das bedeutet in erster Linie, dass ich Spaß an der Arbeit habe“, sagt Wenholz – solange das Gehalt kein Hungerlohn sei.

„Ich muss kein großes Vermögen verdienen“, sagt Jennifer Lohmann, 26, die in Göttingen Germanistik und Musikwissenschaft studiert. Gerade für Geisteswissenschaftler sei der Berufseinstieg schwer. Lohmann versucht es über Praktika: Sie hat bei Tageszeitungen hospitiert, war in

Chile, beim Goethe-Institut und bei der Konrad-Adenauer-Stiftung. Sie ist Mitglied der Jungen Union und absolviert derzeit ein Praktikum im Berliner Büro ihres lokalen CDU-Bundestagsabgeordneten. Ihr Berufsziel: Referentin im Bundestag oder Landtag.

Historisch gesehen waren die Karrierechancen für Frauen in Deutschland nie größer, darin sind sich Wissenschaftler und Wirtschaftsführer einig. Als Ort weiblichen Wirkens wies der Gesetzgeber in der Bundesrepublik lange Zeit Heim und Herd aus. Nach dem Zweiten Weltkrieg galt es als politisches Ziel, die Frauen von den Härten der Berufstätigkeit fernzuhalten. Bis in die fünfziger Jahre hinein bestimmte allein der Mann über Wohnort und Finanzen der Familie. Arbeitete die Frau, war es ihrem Mann gestattet, den Arbeitsvertrag gegen ihren Willen zu kündigen, wenn die Arbeit die „ehelichen Interessen beeinträchtigt“.

Die Klauseln fielen 1958, danach konnte die Ehefrau selbst über ihr Vermögen bestimmen. Das Kündigungsrecht des Mannes wurde aufgegeben. Erst seit 1977 schreibt das Bürgerliche Gesetzbuch die Aufgabenteilung in der Ehe nicht länger vor. Fortan hieß es: „Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.“

Historisch gesehen waren die Karrierechancen für Frauen in Deutschland nie größer.

Seither gelangten immer mehr Frauen in Lohn und Brot; lag ihre Erwerbsquote 1970 noch bei 46,2 Prozent, so gehen heute mehr als zwei Drittel einer Tätigkeit nach. Parallel dazu erwarben immer mehr Frauen höhere Bildungsabschlüsse, Soziologen sprechen sogar von einer weiblichen „Bildungsexplosion“. Mädchen schneiden heute in Schulleistungstests wie Pisa besser ab als Jungen. 56 Prozent der Abiturienten sind weiblich.

In einem Numerus-clausus-Fach wie Medizin besetzen Frauen über 60 Prozent der Studienplätze.

„Junge Frauen spielen kollektiv mit den Regeln der Leistungsgesellschaft und investieren an der richtigen Stelle“, meint der Jugendforscher Klaus Hurrelmann zuversichtlich. „Sie sammeln Bildungskapital

an, das sich über kurz oder lang in Karrierekapital einlösen lässt.“

Wandelt sich dieses Kapital mithin zwangsläufig in bare Münze um? Erledigt sich der Gehaltsrückstand bald von allein? Oder was wäre zu tun, damit die Gleichberechtigung im Geldbeutel ankommt?

Studien verschiedenster wissenschaftlicher Disziplinen haben auf Hindernisse hingewiesen: Da ist etwa der Mangel an bezahlbaren Krippen- und Kindergarten-

plätzen in Deutschland. Da ist das Ehegattensplitting im Steuersystem, das es belohnt, wenn Frauen zu Hause bleiben oder nur in Teilzeit arbeiten.

Soziologen verweisen auf die Schwierigkeiten beruflich erfolgreicher Frauen bei der Partnerwahl: Da sie am liebsten nach oben heiraten wollen, wird für sie die Gruppe der akzeptablen Männer klein. Psychologen und Gehirnforscher haben herausgefunden, dass Frauen sich weniger gern auf Wettbewerb einlassen. Dass sie stärker als Männer darauf achten, wie ihr soziales Umfeld sie beurteilt – und mehr Frauen sich deshalb in exponierter Position eher unwohl fühlen.

Geschlechterzuordnungen in der Erziehung spielten eine große Rolle, erklärt Psychologin von den Driesch. Gerade in konservativen Familien würden Söhnen und Töchtern unterschiedliche Erwartungen mit auf den Weg gegeben: der Sohn als durchsetzungsfähiger Ernährer, die Tochter als intelligente und gewandte Begleiterin, die die Familie organisiert. Auch kinderlose Berufseinsteigerinnen hätten im Bewerbungsgespräch häufig schon die künftige Babypause im Blick, berichtet von den Driesch – und rechtfertigten damit vor sich selbst ein niedriges Gehalt.

Die Vorstellung von einer unterschiedlichen Bezahlung ist so tief verankert, dass Frauen den geringeren Verdienst selbst für angemessen halten. Zu diesem Befund kam

jedenfalls jüngst der Berliner Sozialökonom Jürgen Schupp. Der Wissenschaftler konstruierte zwei fiktive Arbeitskräfte: einen 55-jährigen Arzt, Alleinverdiener, Vater von vier Kindern; und eine gleichaltrige Ärztin mit gleicher Qualifikation und Kinderzahl. Befragt, was die beiden Akademiker verdienen sollen, nannten die Befragten im Durchschnitt 7750 Euro pro Monat für den Arzt. Der Ärztin gestanden sie hingegen nur 7300 Euro zu. „Selbst Frauen sind der Meinung, dass Frauen am Arbeitsplatz weniger verdienen sollen“, sagt Schupp.

Eine Studie der Universitäten Konstanz und Bielefeld erbrachte ähnliche Ergebnisse: „Trotz des geringeren Bruttoeinkommens lässt sich kein größeres Ungerechtigkeitsempfinden bei Frauen nachweisen“, heißt es dort. Das lasse sich mit einem Gewöhnungseffekt erklären, sagt der Konstanzer Soziologe Thomas Hinz. „Zum anderen vergleichen sich Frauen überwiegend mit Frauen und nicht mit Männern. Deshalb fällt vielen die Ungleichheit gar nicht auf.“

Als ein wichtiges Hindernis auf dem Weg zu gleicher Bezahlung sehen Wissenschaftler indes, dass es zu wenig Frauen in die Chefetagen schaffen. „In den Spitzenpositionen sitzen fast ausschließlich Männer“, hadert Elke Holst vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin. Und auch bei den niedrigeren Leitungsstellen seien Frauen unterrepräsentiert. Als Folge würde Füh-

rungsstärke immer noch mit traditionell männlichen Werten identifiziert. „Rational ist gut, emotional ist schlecht, hart ist gut, weich ist schlecht“, so skizziert Holst das Koordinatensystem.

Vielleicht braucht es aber auch ein paar Studentinnen wie Solvejg Glatz. Die Tochter einer Sängerin und eines Bundeswehrsoldaten wollte erst Lehrerin werden, doch in den Seminaren war sie schnell ernüchert. „Es sind nicht unbedingt die Leistungsstärksten, die den Lehrerberuf anstreben“ sagt Glatz. Viele hätten vor allem auf einen sicheren Job geschielt.

Inzwischen hat die 27-Jährige ein Mathematikstudium abgeschlossen, studiert an der Bucerius Law School in Hamburg und absolviert derzeit ein Gastsemester an der Georgetown University in Washington D. C.

Um den Wunschberuf in der Wirtschaft zu erreichen, will sie lange Arbeitstage und hohen Leistungsdruck gern in Kauf nehmen, am liebsten in einer Großkanzlei oder einer namhaften Unternehmensberatung.

85 000 bis 100 000 Euro Jahresgehalt seien in solchen Jobs am Anfang durchaus möglich, sagt Glatz. Die Zielmarke für den ersten Job? Die Studentin hört sich jetzt fast an, als müsse sie sich entschuldigen. „Es wäre gelogen, wenn ich sagen würde, Geld sei mir unwichtig.“

JAN FRIEDMANN, MIRIAM OLBRISCH