

# Geld und Karriere wird für junge Frauen wichtiger

Studie: Berufseinsteigerinnen verhandeln selbstbewusst. Familienfirmen müssen um qualifizierten Nachwuchs kämpfen

Michael Gassmann

08.05.14

Geld und Karriere - das rückt bei jungen Frauen stärker denn je in den Mittelpunkt der Lebensplanung. Für 38,1 Prozent der hoch qualifizierten Berufseinsteigerinnen zählt eine attraktive Vergütung zu den wichtigsten Kriterien der Arbeitgeberwahl, ergab eine Studie der Technischen Universität München. Zwei Jahre zuvor lag dieser Anteil erst bei 17,8 Prozent, heißt es in der Analyse im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen. "Dass gerade für Frauen das Gehalt wichtiger geworden ist, hängt wahrscheinlich mit der Diskussion um die Frauenquote und mit dem Vorbild erfolgreicher Frauen in der Wirtschaft zusammen", mutmaßt Stiftungs-Chef Stefan Heidbreder.

Für den männlichen Berufsnachwuchs war die Gehaltshöhe immer schon bedeutend, aber auch hier hat die Bedeutung nach der Studie, die der "Welt" exklusiv vorliegt, noch einmal zugenommen. Fast 47 Prozent der jungen Männer mit Uni-Abschluss geben an, die Ziffer auf dem Gehaltsscheck zähle für sie zu den drei wichtigsten Job-Kriterien. Die Studie basiert auf der Befragung von 1466 Teilnehmern an den "Karrieretagen Familienunternehmen" zwischen 2008 und 2013. Der nächste "Karrieretag" ist für den 27. Juni geplant. Rund die Hälfte der Teilnehmer verfügte über einen Master-Abschluss, ein Viertel über ein Diplom, 15 Prozent bewarben sich mit einem "Bachelor" und acht Prozent hatten die Promotion in der Tasche.

Berufsstartern falle es heute relativ leicht, ihre Gehaltsvorstellungen durchzusetzen, beobachtet Heidbreder: "Der Arbeitsmarkt hat sich völlig in einen Bewerbermarkt gewandelt. Vor diesem Hintergrund steigen die Gehaltsforderungen." Gerade junge Frauen gingen mit spürbar mehr Selbstbewusstsein in die Verhandlungen. Wo noch "eine Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen besteht, dürfte sie sich in absehbarer Zeit schließen", erwartet der Geschäftsführer der Stiftung.

In einem wichtigen Punkt unterscheiden sich die Prioritäten von Frauen und Männern allerdings fundamental: Eine gute Arbeitsatmosphäre und Teamgeist sowie gute Karriereperspektiven rangieren auf der Prioritätenliste der Frauen noch vor der Gehaltshöhe – auch wenn diese in den letzten zwei Jahren deutlich aufgeholt hat. Für die Männer dagegen sind nur die Karriere-Aussichten noch wichtiger als ein hohes Gehalt. Der Teamgeist muss sich mit Platz drei begnügen. Auch in puncto Ehrgeiz sind die Männer nach der Studie führend. Mit einer Position "Projektleiter" als Karriereziel kann sich fast jede vierte Frau am Anfang ihres Berufslebens anfreunden, während nur jeder zwölfte junge Mann sich damit begnügen mag.

Genau umgekehrt ist das Geschlechterverhältnis, wenn es um den Titel "Chef" als Karriereziel geht: 22,8 Prozent der Männer peilen eine Tätigkeit als selbstständiger Unternehmer an, doch nur für 7,9 Prozent der weiblichen Berufsanfänger kommt das in Frage. Mehr als acht Prozent der Neulinge trauen sich gar eine Vorstandsposition zu – doppelt so

viele wie bei den Kolleginnen. Ob die männlichen Aufsteiger ihre Traumziele erreichen, ist nach Einschätzung von Heidbreder freilich keine ausgemachte Sache: "Junge Frauen überschätzen sich nicht so oft wie Männer. Sie erkennen, dass es nicht so einfach ist, Familie und Berufsleben unter einen Hut zu bringen." Ein weiteres Ergebnis der Studie: Viele – Männer wie Frauen – sind bereit, den Arbeitsort zu wechseln, wenn sie in einen Job mit Führungsverantwortung streben.

Für die Familienfirmen wird das Rennen um den begehrten Nachwuchs vor diesem Hintergrund schwieriger. "Mittelständische Unternehmen haben in vielen Fällen einen geringeren Bekanntheitsgrad, keine professionelle Personalabteilung und finanziell nicht die Möglichkeit, monetäre und materiellen Anreize im selben Ausmaß zu nutzen wie Großunternehmen", schreibt die Münchener Professorin Alwine Mohnen in der Untersuchung. Die Analyse-Firma Prognos hat vorgerechnet, dass im Jahr 2035 voraussichtlich rund vier Millionen Arbeitskräfte fehlen.

Die Unternehmensberatung McKinsey rief gar den "War for Talents", den "Krieg um Talente" aus. Gerade für kleinere und mittlere Firmen droht Nachwuchsmangel zum Engpass zu werden, fürchtet Heidbreder. "Bei der Nachwuchswerbung haben die Familienunternehmen Nachholbedarf", sagt er selbstkritisch. "Das fängt mit der Homepage an. Junge Fach- und Führungskräfte sind mit den digitalen Medien groß geworden. Wenn die nicht in wenigen Sekunden die Informationen finden, die sie zum Unternehmen suchen, klicken sie weiter." Dabei könnten Familienfirmen Berufseinsteigern Vorteile bieten, etwa rasche Karrieren und – überraschend für viele Berufseinsteiger – oft internationale Perspektiven: "Unter den Familienunternehmen sind viele Hidden Champions, die auf ihrem Gebiet weltweit führend sind", weiß der Stiftungschef. "Internationale Karrieren sind hier selbstverständlicher als viele denken."