

### **Kleiner Ausschnitt aus dem Buch für Interessierte.**

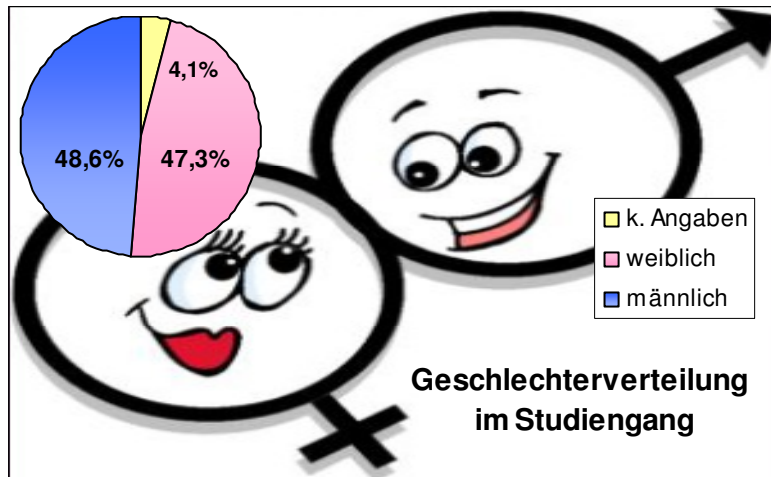
Sicherlich sind die Grafiken eine Besonderheit des Buches. Nicht wissenschaftlich nüchtern dargestellt, sondern animierend und farbenfroh. Dadurch lassen sich Zahlen leichter und verständlicher erläutern.

Die Seitenumbrüche in diesem Ausschnitt entsprechen natürlich nicht denen des Buches. Das Buch wird im DIN A5-Format angeboten.

#### **5.1 Geschlechtsspezifische Aspekte**

An der Untersuchung haben 69 Frauen und 71 Männer teilgenommen – eine günstige gleichmäßige Verteilung für eine Auswertung. Sechs Personen haben sich nicht zugeordnet.

Insgesamt haben gut 10% mehr Männer das Studium mit einem Zeugnis abgeschlossen als Frauen. Allerdings lief im Auswertungszeitraum bei 30% der Frauen das Studium noch, gegenüber 17% bei den Männern.



Dass Frauen offensichtlich das Studium eher verlängern als Männer, mag auf familiäre Gründe zurückzuführen sein. Verifizierbare Aussagen dazu sind der Evaluation nicht zu entnehmen<sup>1</sup>.

In der Angabe von Zielsetzungen für die Entscheidung zu diesem Studienprofil unterscheiden sich die Teilergebnisse der Geschlechter kaum. Allerdings setzen sich 15% mehr Männer als Frauen das Ziel, sich *für* eine Leitungsposition zu qualifizieren. Der Anteil an Frauen, der sich *in* einer Führungsposition weiter qualifizieren möchte, ist demgegenüber größer (41%) als bei den Männern (36%). So verwundert es auch nicht, dass zu Beginn des Studiums mehr Frauen in mittleren Leitungspositionen sind als Männer. Allerdings finden sich unter der männlichen Studentenschaft zu Beginn der Weiterbildung erheblich mehr in höheren Leitungspositionen als Frauen (15,5% Männer zu 1,4% in der Gruppe der Frauen).

Dieses Verhältnis bestätigt sich zum Zeitpunkt der Untersuchung, also in der Regel mehrere Jahre nach Studienende. Frauen bilden auch dann noch die größere Gruppe im mittleren Leitungsbereich und nur eine kleinere ist mit höheren Leitungsaufgaben betraut.

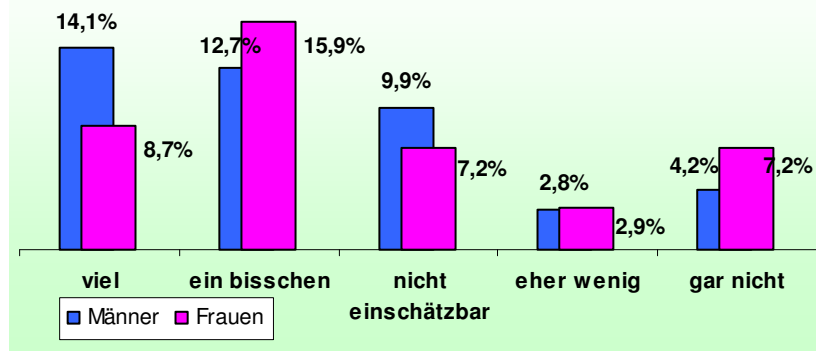
10% mehr Männer als Frauen tragen Verantwortung bei Neueinstellungen.

Im Vergleich der Vergütungsgruppen für beide Geschlechter ergab sich ein anderes Bild. Während in der Vergütungsgruppe IVb beide Geschlechter gleichmäßig verteilt sind, ist der Anteil der Männer in der IVa-Eingruppierung wesentlich höher als bei den Frauen (31% zu 17%). BAT III aufwärts sind die Frauen mit 20% zu 14% bei den Männern besser vertreten. Setzt man diese Ergebnisse in Bezug zu den Angaben zum Status der beruflichen Tätigkeit (siehe oben), muss sich so mancher Mann mit einer IVb-Stelle den höheren Leitungsfunktionen zuordnen. Das könnte bedeuten, dass er für seinen Job entweder schlechter bezahlt wird oder seinen beruflichen Status in der Angabe überschätzt.

---

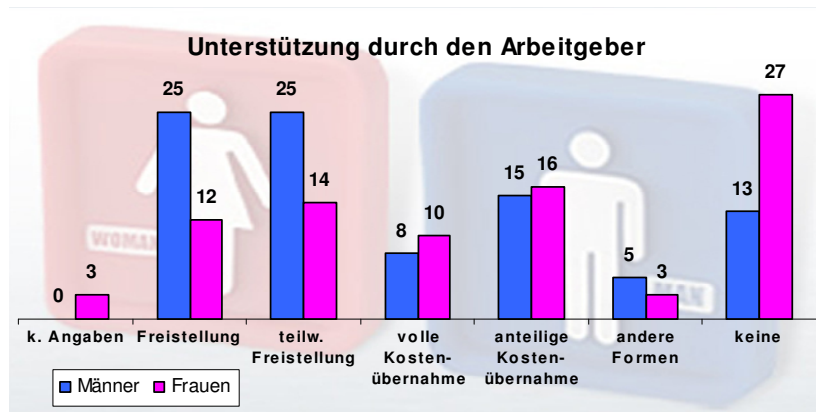
<sup>1</sup> Im neu entwickelten Evaluationsdesign wird dieser Aspekt gesondert untersucht.

### Hat die Weiterqualifizierung bei der Einstellung geholfen?



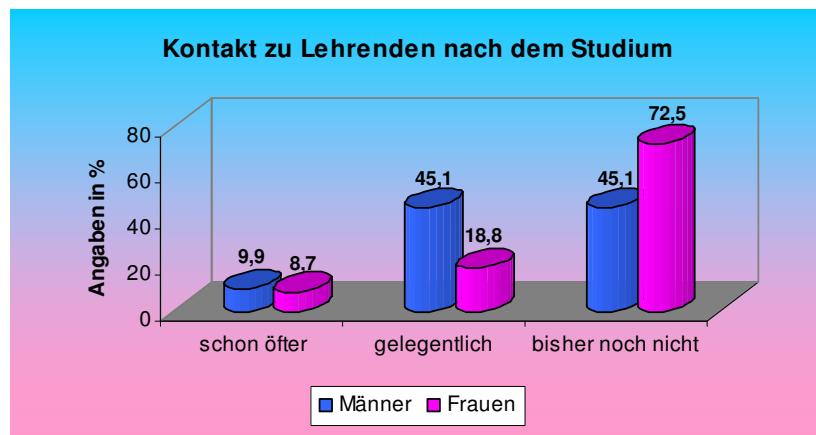
Männer haben häufiger den Arbeitsplatz gewechselt (33 zu 24 Mal) als die Frauen. Entsprechend häufiger wurde von ihnen der weiterbildende Studiengang in den Vorstellungsgesprächen erwähnt. Dabei wurde das Studium durch die Männer als deutlich hilfreicher eingestuft, als es die Frauen für sich getan haben. Eine Aussage zu den Gründen hierfür kann aus den Ergebnissen der Studie nicht abgeleitet werden.

Ein bemerkenswerter Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht bei der Unterstützung durch den Arbeitgeber für das Studium. Während nur 13 Männer keine Form der Unterstützung durch ihren Arbeitgeber erhielten, waren es bei den Frauen 27. Die folgende Grafik weist die unterschiedlichen Unterstützungsformen geschlechtsspezifisch aus:

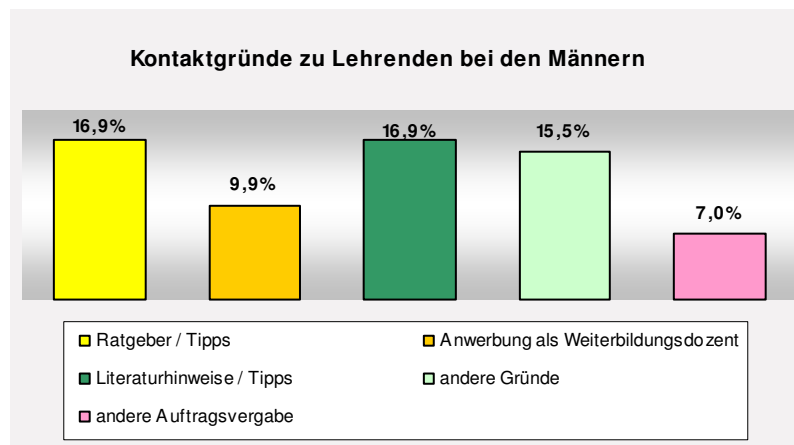


Es liegt die Vermutung nahe, dass eher Männer als Frauen um Unterstützung für das Studium bei ihrem Arbeitgeber nachfragen und diese dann bewilligt bekommen. Genauere Aufschlüsse über die Hintergründe dieser unterschiedlichen Behandlung liefern die Zahlen nicht.

Ein weiterer geschlechtsspezifischer Unterschied ist es, dass wesentlich mehr Männer als Frauen Kontakt über das Studium hinaus zu den Lehrenden suchen.



Vielleicht liegt die Begründung für diesen Unterschied darin, dass Männer berufliche Kontakte eher als Karriere unterstützende Möglichkeit nutzen als Frauen. Aber das ist eine Spekulation.



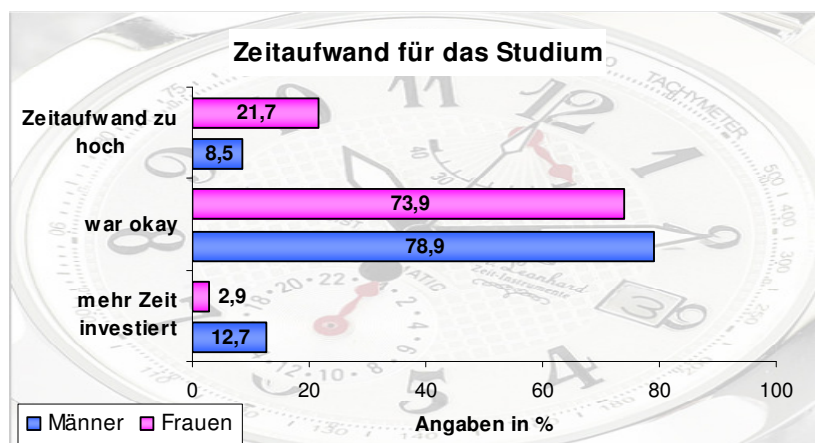
Wenn man die Bereiche „Anwerbung als Weiterbildungsdozent“ und „andere Auftragsvergabe“ zusammenrechnet, kommt man auf den gleich hohen Wert wie in den Bereichen „Ratgeber/ Tipps“ und „Literaturhinweise/ Tipps“. Während die Männer es auf insgesamt 61 Kontakte bringen, kommt es bei den Frauen nur zu 25. Hiervon entfallen dann 5,8% auf den Bereich „Anwerbung als Weiterbildungsdozent“ oder „andere Auftragsvergabe“. Der bei weitem größte Anteil entfällt auf „Ratgeber/Tipps“.

Frauen nutzen den Beziehungsaufbau zu den Dozentinnen und Dozenten offensichtlich deutlich seltener als die Männer. Die Gründe hierfür sind unbekannt.

Auch bei den Kontakten zu Kommilitoninnen und Kommilitonen sind die Männer kontaktfreudiger. Dabei geht es inhaltlich mehr um berufliche Themen. Wenn Frauen Kontakt zu Absolventinnen und Absolventen haben, geht es häufiger um private Angelegenheiten als bei Männern.

Wenn es auch in den meisten Fragen der Untersuchung kaum gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, so ist dies bei der Frage zum Zeitaufwand für das Studium anders. Für deutlich mehr Frauen als Männer war der Zeitaufwand zu hoch. Deutlich weniger hätten

noch mehr Zeit investiert. Vielleicht ist das auch eine Begründung für die niedrigere Weiterempfehlungsrate in der Gruppe der Frauen. Sie würden den Studiengang zu 75% weiterempfehlen. Bei den Männern sind dies über 90%.



Die Gründe hierfür können ebenfalls nicht aus den Ergebnissen der Studie abgeleitet werden. Dies war auch nicht der Hauptuntersuchungsgegenstand. Es könnte sein, dass die soziale Belastung von Frauen durch familiäre Aspekte (z. B. Kinderversorgung, Pflege Angehöriger) höher liegt als bei den Männern. Vielleicht können sich Frauen für ihr Studium auch schwerer von anderen Umfedeinflüssen, wie beispielsweise ihrer Arbeit, abgrenzen und sich schwerer Freiräume (z. B. im familiären Bereich) für das Studium schaffen als die befragten Männer.

In der Gesamtzufriedenheit sind die Männer zufriedener mit dem Studiengang gewesen. Auch wenn es hierbei eher um Nuancen geht (vgl. Grafik). Hier könnte im Sinne der Weiterentwicklung des Studiengangs überlegt werden, wie dieses Verhältnis verbessert werden kann, auch wenn die Einflussgrößen hierauf eher oder in Teilen außerhalb des Studiengangs liegen.

Dass in der Zusammenfassung 96% der Männer und Frauen zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem Angebot waren, ist ein hervorragendes Ergebnis.

### Gesamtzufriedenheit mit dem Studienangebot

