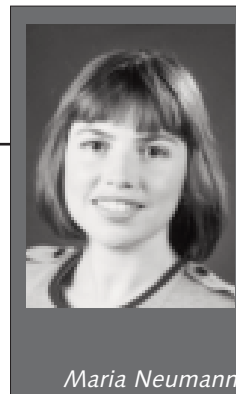


*Maria Neumann, Claudia Froböse & Bärbel Miemietz*

## Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin



Maria Neumann



Claudia Froböse



Bärbel Miemietz

Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen sind in der Hochschulmedizin seit zwei Jahrzehnten als Instrumente zur Erhöhung von Chancengleichheit etabliert. Sie gelten zugleich als fester Bestandteil der Personalentwicklung und auch als Werkzeug der Organisationsentwicklung. Dennoch sind Frauen auf Professuren weiterhin unterrepräsentiert. Dies kann nicht auf Kompetenzunterschiede zwischen Frauen und Männern zurückgeführt werden (vgl. Abele-Brehm 2013, S. 74). Die zielgruppenorientierte Ausgestaltung der Programme für Wissenschaftlerinnen verlangt daher nach einem besseren Verständnis ihrer Karriereentwicklung. Um dies zu erreichen, sollen persönliche Merkmale identifiziert werden, die Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Erlangung des Privatdozentinnen- oder Professorinnen-Titels fördern oder behindern. Betrachtet werden Alter, Geburtsland, Mutterschaft, Anzahl und Alter der Kinder sowie Pflegeverantwortung. Weiterhin soll geklärt werden, in welchem Verhältnis – neben diesen Merkmalen – die Publikationstätigkeit zum Titel steht. Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmerinnen der Jahrgänge 2004 bis 2014 zweier Förderprogramme an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) vorgestellt. Die Ergebnisse decken bestehende soziale Ungleichheiten auf und liefern damit Anhaltspunkte für die Optimierung der Programme; zugleich zeigen sie weiteren Forschungsbedarf auf.

### 1. Einleitung

In den Fächern Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften zusammen lag der Professorinnenanteil in Hochschulen in Deutschland im Jahr 2013 bei 18,3%, in der Humanmedizin allein bei 14,9% und in den Fächern Biologie und Chemie bei 22,8 bzw. 13,7% (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, S. 186f.).

Die Spezifik der Hochschulmedizin erfordert eine gesonderte Betrachtung. Die in zwei separaten, aber aufeinander bezogenen Strängen verlaufende Karriereentwicklung, bestehend insbesondere aus der Facharztweiterbildung in der Krankenversorgung und der Habilitation in Forschung und Lehre, ist zur Erreichung einer Professur in der (klinischen) Medizin unabdingbar. Frauen werden jedoch weniger in Richtung auf eine wissenschaftliche Spitzenkarriere gefördert als Männer, und da sie viele zeitintensive klinische Aufgaben übernehmen, bleibt ihnen für die karriereentscheidende Forschung wenig Zeit (vgl. Kaczmarczyk 2006, S. 220).

In Studien zu Wissenschaftlerinnenkarrieren werden persönliche Merkmale, darunter soziodemographische Faktoren und die familiäre Situation, untersucht. Besonders Alter und Mutterschaft werden dabei als Einflussfaktoren auf dem Weg zur Professur herausgearbeitet (vgl. Lödermann 2013, S. 46).

Im Vergleich zu Professoren sind Professorinnen öfter kinderlos (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010, S. 19). Elternzeiten beeinträchtigen allgemein, insbesondere aber für weibliche Führungskräfte, die Karrierechancen in der Hochschulmedizin (vgl. Engelmann et al. 2015, S. 32ff.). Hinderlich für die Karriere von Frauen ist auch, dass diese selbst in Paarhaushalten mit etwa gleich hohen Anteilen beider Partner/innen an der Erwerbsarbeit weiterhin den größten Teil der Familien- und Hausarbeit übernehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003, S. 15f.). Allerdings haben Mütter zwar einen zeitlichen Nachteil in ihrem Karriereverlauf, doch auf die Karriereambitionen wirkt sich die Mutterschaft nicht negativ aus (vgl. Hanika 2015, S. 40). Es zeigt sich, dass Frauen, die es schaffen, Wissenschaftskarriere und Familie miteinander zu vereinbaren, schließlich genauso viel publizieren wie Frauen ohne Kinder (vgl. Abele 2003, S. 159; Lind 2006, S. 15). Lind (2004, S. 141), die in ihrer Evaluationsstudie eines Habilitationsprogramms die Karrieren geförderter Wissenschaftlerinnen untersucht hat, stellt keine Unterschiede bei der Zielerreichung zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder fest. Sie vermutet, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit dabei eine Rolle gespielt haben.

Auch ein Migrationshintergrund kann die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen beeinträchtigen. Unter

dem wissenschaftlichen Personal an Hochschulen finden sich nur wenige Ausländer/innen, bei Professuren ist der Anteil noch geringer (vgl. Bakshi-Hamm/Lind 2008, S. 15). Löther (2012, S. 46f.) stellt fest, dass die Faktoren Geschlecht und Migration kumulieren, indem Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund gegenüber Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund eine geringere Chance auf eine Professur haben.

Grundsätzlich habilitieren sich Frauen später als Männer. 84% der Frauen, erreichen die Habilitation nach dem 35. Lebensjahr, dies gilt für nur 73% der Männer (Zimmer 2006, S. 41). Lind (2006, S. 4) fasst in ihrer Expertise die Forschungsergebnisse zu wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und Männern zusammen und kommt zu dem Schluss, dass Wissenschaftlerinnen nicht nur eine längere Qualifikationsphase haben, sondern auch nach der Habilitation länger brauchen, um auf eine Professur berufen zu werden. Die berufliche Laufbahn nach der Promotion ist in Deutschland nicht standardisiert und kann sehr unterschiedlich verlaufen. Während der Habilitation kann eine Wissenschaftlerin unterschiedliche Positionen und Aufgabenbereiche haben, je nachdem ob sie Projektmitarbeiterin ist, eine Hochschulassistentin inne hat oder eine andere Position besetzt. Der geringe Grad der Standardisierung lässt somit Raum für gesellschaftliche Zuschreibungen (vgl. Allmendinger 2003, S. 269f.).

Publikationen bringen die Wissenschaft voran und nützen der Hochschule, an der sie entstanden sind. Der wissenschaftliche Ertrag in Form von Publikationen ist aber zugleich auch der Dreh- und Angelpunkt für die Karriere der Wissenschaftlerin. Dass Frauen weniger publizieren als Männer, erweist sich vor diesem Hintergrund als Nachteil für ihre Karriere. Die Publikationstätigkeit scheint vor allem durch den beruflichen Status beeinflusst zu sein und dies könnte ein Grund für die im Schnitt geringere Publikationszahl von Frauen im Vergleich zu Männern sein (vgl. Lind 2007, S. 74).

Auf die Kompensation der genannten Barrieren abzielend entstanden Förderprogramme, die Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere unterstützen. Die hier vorgelegte Studie analysiert karriererelevante Schritte der Teilnehmerinnen von zwei seit 2004 an der MHH bestehenden Förderprogrammen, einem Habilitations- und einem Mentoring-Programm. Gesteuert und umgesetzt werden beide Programme im Gleichstellungsbüro. Das Habilitationsprogramm ist eine Personalmittelförderung, die den Wissenschaftlerinnen durch die Freistellung von klinischen oder Laborroutinetätigkeiten den Abschluss der Habilitation ermöglicht. Über einen individuellen Zeitraum werden sie bis zu einem Jahr gefördert. Das Mentoring-Programm besteht im Kern in der persönlichen Unterstützung einer promovierten Nachwuchswissenschaftlerin aus Naturwissenschaft oder Medizin mit dem Karriereziel der Habilitation durch eine Professorin oder einen Professor. Ein Qualifikationsprogramm mit Workshops, Coachings und Expertinnen- bzw. Expertengesprächen ergänzen diese Mentoring-Partnerschaft. Ein Pro-

grammdurchlauf umfasst ca. 18 Monate. Insgesamt wurden durch die beiden Programme bis zum Untersuchungszeitpunkt 176 Frauen gefördert. 49 Wissenschaftlerinnen hatten bis zu diesem Zeitpunkt gegenüber dem Zeitpunkt ihres Programmeinstiegs einen neuen Titel Professorin (n=24) oder Privatdozentin (n=25) erworben.

Ein praktisches Ziel der Studie ist es, Hinweise für die Optimierung der Programme zu erhalten. Um dies zu erreichen, soll zunächst der Erwerb eines neuen Titels vergleichend im Hinblick auf soziale Ungleichheiten zwischen den Frauen überprüft werden. Dadurch sollen für die Karriereentwicklung förderliche und hinderliche Faktoren herausgearbeitet werden.

Untersucht werden soll darüber hinaus, inwiefern es einen Zusammenhang zwischen Habilitation, Erwerb der APL-Professur und Berufung auf eine Professur einerseits und Publikationstätigkeit andererseits gibt.

Zusammenfassend lauten die Forschungsfragen:

1. Welche persönlichen Merkmale der Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen in einem Zusammenhang mit dem Erwerb des Professorinnen- oder Privatdozentinnen-Titels?
2. Erklärt der Erwerb eines Professorinnen- oder Privatdozentinnen-Titels – neben anderen Faktoren – die Publikationstätigkeit?

## 2. Studiendesign

Grundlage für die gewonnenen Erkenntnisse bot eine teilstandardisierte Befragung. Diese fand zwischen August und Oktober 2014 unter den Teilnehmerinnen sowohl aktueller Durchgänge als auch bereits abgeschlossener früherer Durchgänge der beiden Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen statt. An der Befragung beteiligten sich insgesamt 95 Frauen. Damit liegt die Rücklaufquote bei 54%. Der Rücklauf der Fragebögen war, in der Häufigkeit schwankend, über nahezu alle Jahrgänge beider Förderprogramme verteilt. Mindestens die Hälfte der Befragten hatte an der Förderung bis 2011 bzw. ab 2012 teilgenommen.

Tab. 1: Statistisches Vorgehen

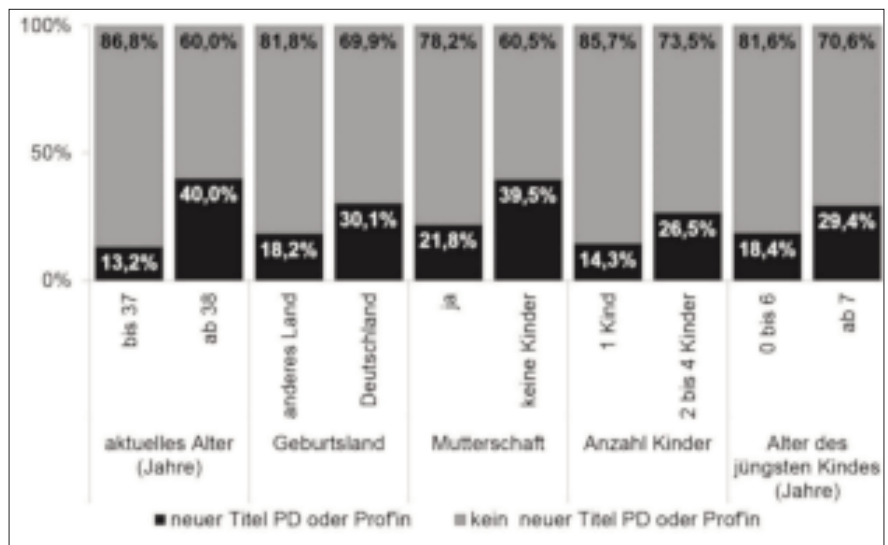
Unabhängige Variablen (Operationalisierung)	Statistisches Verfahren		Abhängige Variable (Operationalisierung)
<b>1. Forschungsfrage</b>			
Alter (bis 37 Jahre/ab 38 Jahre), Geburtsland (Deutschland/anderes Land), Mutterschaft (ja/nein) Anzahl Kinder (1 Kind/2 bis 4 Kinder) Alter des jüngsten Kindes (0 bis 6 Jahre/ ab 7 Jahre) Pflegeverantwortung (ja/nein)	Bivariate Analyse <sup>a,b</sup>	BLR Modell 1	neuer Titel PD oder Prof'in (neuer Titel/kein neuer Titel)
<b>2. Forschungsfrage</b>			
neuer Titel PD oder Prof'in (neuer Titel/kein neuer Titel) mit Korrelaten (identifiziert in Modell1)	BLR Modell 2		Zahl der Publikationen (0 bis 6/ab 7)
<sup>a</sup> Pearson Chi-Quadrat-Test bzw. exakter Fisher-Test;			
<sup>b</sup> Vorauswahl der Variablen für die BLR auf Basis des Signifikanzniveaus von p<0,1; BLR – Binäre logistische Regression			

Tab. 2: Persönliche Merkmale und Zielparameter

Persönliche Merkmale	n	%
<b>Persönliche Merkmale</b>		
Alter	75	
bis 37 Jahre	38	50,7
ab 38 Jahre	37	49,3
Geburtsland	86	
Deutschland	75	87,2
anderes Land	11	12,8
Mutterschaft	95	
Ja	57	60,0
nein	38	40,0
Anzahl Kinder	57	
1 Kind	21	36,8
2 bis 4 Kinder	36	63,2
Alter des jüngsten Kindes	57	
0 bis 6 Jahre	38	66,7
ab 7 Jahre	19	33,3
Pflegeverantwortung	95	
ja	9	9,5
nein	86	90,5
<b>Zielparameter</b>		
neuer Titel PD oder ProfIn	93	
neuer Titel	27	29,0
kein neuer Titel	66	71,0
Zahl der Publikationen	87	
0 bis 6	47	54,0
ab 7	40	46,0

n – gültige Fälle

Abb. 1: Persönliche Merkmale im Verhältnis zum Erwerb eines neuen Titels PD oder ProfIn



Nach dem Einlesen des Datensatzes und Plausibilitätsprüfungen wurden abgeleitete und kumulative Variablen generiert. Für die Analyse wurden die untersuchten Variablen operationalisiert. Um mehrere Fakto-

Das durchschnittliche Alter der Befragten war 39,53 Jahre. Dabei war mindestens die Hälfte der Frauen höchstens bzw. mindestens 37 Jahre alt. Die jüngste Befragte war 30 Jahre alt, die älteste 54 Jahre. Unter denjenigen, die ab ihrem individuellen Programmeinstieg einen neuen Titel erlangt haben, waren 16 Privatdozentinnen und 11 APL- und berufene Professorinnen. Einen neuen Professorinnen-Titel haben sechs Frauen erworben, die zu Programmbeginn einen Dr.-Titel hatten, und fünf, die zu Beginn Privatdozentinnen waren. Durchschnittlich wurden von den Befragten 13,36 Publikationen veröffentlicht. Mindestens die Hälfte der Wissenschaftlerinnen hatten mindestens bzw. höchstens 6 Publikationen. Die Spannweite reichte von 0 bis 124 Publikationen.

ren gemeinsam betrachten zu können, erfolgte die Auswertung unter Anwendung der binären logistischen Regression mit der Software IBM SPSS 23. Die Operationalisierung der Merkmale und das statistische Vorgehen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Die Ergebnisse der bivariaten Analyse veranschaulicht Abbildung 1.

Zur Beantwortung der 1. Forschungsfrage wurden persönliche Merkmale hinsichtlich des Erwerbs eines neuen Titels Privatdozentin oder Professorin in einem Regressionsmodell betrachtet. Zur Auswahl für die Regressionsanalyse relevanter Faktoren wurden persönliche Merkmale jeweils einzeln mittels bivariater Analysen in Bezug zum Erwerb eines neuen Titels gesetzt. Bei der 2. Forschungsfrage wurde in einem weiteren Modell der Erwerb eines neuen Titels mit dem im Modell 1 identifizierten Korrelaten hinsichtlich der Publikationstätigkeit untersucht. Um potenzielle Einflussfaktoren in das Modell aufzunehmen, wurde bei der binären logistischen Regression ein stepwise-Verfahren vorwärts LR (likelihood ratio) gewählt. Bei der Modellierung wurden mögliche Interaktionseffekte zwischen den Prädiktoren mittels Bildung von Produktvariablen überprüft.

In der Einzelbetrachtung lassen sich folgende Tendenzen beobachten. Der Anteil der Frauen mit einem neuen Titel ist unter denjenigen im Alter ab 38 Jahre höher. Eine Mutterschaft geht mit einem geringeren Erwerb neuer Titel einher. Frauen, die in einem anderen Land geboren wurden, Pflegeverantwortung übernommen haben oder die Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren betreuen, haben zu einem geringeren Anteil einen neuen Titel erlangt. Bei der Anzahl der Kinder sinkt zunächst der Anteil derer, die einen neuen Titel erworben haben, wenn ein Kind geboren ist, und steigt bei einer Zahl von 2 und mehr Kindern wieder leicht an.

Gemäß dem festgesetzten Signifikanzniveau für die Selektion einflussreicher Variablen, wurden die Variablen Alter (Pearson Chi-Quadrat 6818, p=0,009) und Mutterschaft (Pearson Chi-Quadrat 3400, p=0,065) für die weitere Analyse im Regressionsmodell ausgewählt. Die Interaktionsvariable Alter\*Mutterschaft wurde in die Analyse einbezogen.

### 3. Ergebnisse der Datenauswertung

Die Charakterisierung der Programmteilnehmerinnen durch persönliche Merkmale und Zielparameter zeigt Tabelle 2.

Die Ergebnisse der binären logistischen Regression (Modell 1) zum Zusammenhang von persönlichen Merkmalen mit dem Erwerb eines neuen Titels Professorin oder Privatdozentin sind der Tabelle 3 zu entnehmen.

Das Modell zeigt den Erklärungswert einzelner Prädiktoren bei der gemeinsamen Betrachtung der ausgewählten Merkmale. Beurteilt am Bestimmtheitsmaß Nagelkerke  $R^2$  beträgt der Anteil der erklärten Varianz des Kriteriums *neuer Titel* unter Berücksichtigung der Prädiktoren im Vergleich zum Nullmodell (ohne Prädiktoren) 13,4%. Es wurden zwei Variablen, *Alter* und *Alter\*Mutterschaft*, in das Modell aufgenommen. Beide haben jeweils unter Berücksichtigung aller Einflussfaktoren im Modell einen statistisch signifikanten Erklärungswert ( $p < 0,05$ ).

Programtteilnehmerinnen ab 38 Jahre haben im Vergleich zu solchen im Alter bis 37 Jahre eine um ca. 627% (OR 7,27, CI 95% 1,93-27,43) erhöhte Chance, einen neuen Titel zu erlangen. Allerdings zeigt sich, dass ein Alter ab 38 Jahre in der Kombination mit Mutterschaft mit einer verringerten Chance des Titelerwerbs einhergeht. Mütter in einem Alter ab 38 Jahre haben im Vergleich zu kinderlosen Frauen ab 38 Jahre eine um den Faktor  $OR=0,37$  (95% CI 0,003-0,47) bzw. eine um ca. 63% verringerte Chance auf den Titelerwerb gegenüber Müttern bis 37 Jahre im Vergleich zu kinderlosen Frauen bis 37 Jahre.

Das Regressionsmodell zum Zusammenhang zwischen Erwerb eines neuen Titels PD oder Prof'in und der Publikationstätigkeit (Modell 2) berücksichtigt neben der Variable *neuer Titel PD oder Prof'in* die identifizierten Prädiktoren *Alter*, *Mutterschaft* und *Alter\*Mutterschaft* aus Modell 1.

Der Anteil der erklärten Varianz des Kriteriums *Zahl der Publikationen* ergibt unter Berücksichtigung der Prädiktoren im Vergleich zum Nullmodell (ohne Prädiktoren) 33,3%.

Unter Berücksichtigung aller Einflussfaktoren im Modell erwies sich nur für die Variable *neuer Titel PD oder Prof'in* ein statistisch signifikanter Erklärungswert ( $p < 0,05$ ). Die übrigen Variablen wurden nicht in das Modell aufgenommen und haben demnach keine prädiktive Bedeutung unter Kontrolle der anderen Prädiktoren.

Wenn Frauen einen neuen Titel erlangt haben, so erhöht dies ihre Chance häufiger zu publizieren um den Faktor von  $OR=18,50$  (95% CI 3,72-92,01) bzw. um ca. 1750% im Vergleich zu Frauen, die keinen neuen Titel erlangt haben.

#### 4. Diskussion

Die Erkenntnisse der Studie tragen zu einem besseren Verständnis des Karriereverlaufs von Wissenschaftlerinnen bei, liefern Hinweise auf Zusammenhänge zwischen karriererelevanten Faktoren und können bisherige Forschungsbefunde teilweise für den Kontext von Förderprogrammen konkretisieren.

Für den Titelerwerb kann ein Alter der Programtteilnehmerin ab 38 Jahre für sich genommen förderlich sein, in Kombination mit Mutterschaft kann dieses Alter allerdings hinderlich sein. Eine erfolgreiche Publikati-

Tab. 3: Zusammenhang zwischen persönlichen Merkmalen und Erwerb eines neuen Titels PD oder Prof'in (Modell 1)

Variablen	Referenzgruppe	B	p	SE	OR	95 % CI
<b>Abhängige Variable</b>						
<b>neuer Titel PD oder Prof'in</b>						
	kein neuer Titel					
neuer Titel						
<b>Unabhängige Variablen</b>						
<b>Alter</b>						
	bis 37 Jahre					
ab 38		1,984	,003*	,678	7,268	1,926–27,433
<b>Alter* Mutterschaft</b>						
	bis 37Jahre*nein					
ab 38 Jahre*ja		-3,301	,011*	,186	,037	,003–,467
Konstante		-1,176	,000	,315	,308	
n=73; $R^2=,134$						
<b>Nicht in das Modell aufgenommen: Mutterschaft</b>						
B – Regressionskoeffizient; SE – Standardfehler; OR – Odds Ratio (Effektkoeffizient); CI – Konfidenzintervall; n – Anzahl der in die Analyse einbezogenen Fälle; $R^2$ – Nagelkerkes R-Quadrat; * – $p < 0,05$						

onstätigkeit steht unabhängig von Mutterschaft und Alter der Wissenschaftlerin mit dem Erwerb eines neuen Titels in einem Zusammenhang. Der hier identifizierte Zusammenhang von Alter mit dem Erwerb eines neuen Titels geht konform mit früheren Forschungsbefunden zur späteren Qualifikation von Frauen im Vergleich zu Männern (Zimmer 2006, S. 41; Lind 2006, S. 4). Anders als bei Lind (2004, S. 141) konnte aufgezeigt werden, dass Mutterschaft sich negativ auf die Titelerlangung auswirkt, jedoch nur in Kombination mit einem Alter über 38 Jahre. Unsere Erkenntnisse zu Publikationstätigkeit und Erwerb eines neuen Titels weisen in eine ähnliche Richtung wie Erklärungen der Publikationstätigkeit mit dem beruflichen Status (Lind 2007, S. 74).

Die Analyse gibt Hinweise darauf, dass insbesondere die Betreuung von Kindern unter sieben Jahren aber auch die Betreuung älterer Kinder und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich auf die Karriere als Hindernis auswirken können. Festzuhalten ist, dass Frauen, die – insbesondere jüngere – Kinder betreuen, weniger erfolgreich bei der Titelerlangung sind, als Frauen, die keine Kinder oder auch ältere Kinder haben. Dass sich der Erfolg bei Frauen mit älteren Kindern auch wieder einstellt, kann argumentativ verwendet werden, wenn unterstellt wird, Frauen würden spätestens mit dem zweiten Kind die Ambitionen auf eine wissenschaftliche Karriere aufgeben. Als ein Ergebnis lässt sich festhalten, dass Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen weiterhin der Flankierung durch umfangreiche ggf. noch auszubauende familienunterstützende Maßnahmen bedürfen. Allerdings fallen die Unterschiede zwischen Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen hinsichtlich Erreichung der Ziele gering aus. Möglicherweise ist dies ein Verdienst der Programme und der weiteren Unterstützungsangebote, allen voran im Bereich der Kinderbetreuung. Gleichwohl lassen sich soziale Ungleichheiten erkennen, die es weiter zu verringern gilt. In einer besonderen Situation befinden sich Wissenschaftlerin-

nen, die nicht in Deutschland geboren wurden. Die Daten zeigen, dass diese Frauen in ihrem Karriereverlauf hinter den in Deutschland geborenen Frauen zurückbleiben und stützen damit die bisherigen Forschungsergebnisse (Bakshi-Hamm/Lind 2008, S. 15; Löther 2012, S. 46f.). Für Hochschulen, die Vielfalt und Internationalisierung fördern wollen, ergibt sich daraus ein zwingender Handlungsauftrag. Die Palette möglicher Maßnahmen reicht von einer vorausgehenden Analyse des Förderbedarfs der Zielgruppe über passgenaue Sprachkurse bis hin zu transparenteren Bewerbungsverfahren.

Die Untersuchungsergebnisse sind in verschiedener Hinsicht kritisch zu diskutieren. Hinsichtlich der Beteiligung der Wissenschaftlerinnen an der Befragung ist eine Rücklaufquote von 54% statistisch gesehen ein zufriedenstellendes Ergebnis. Positiv ist auch, dass eine gute Verteilung auf die Jahrgänge der Programmteilnehmerinnen erreicht wurde. Allerdings sind Ergebnisverzerrungen auf Grund ungleicher Verteilung nicht auszuschließen. Auf Grund eines relativ geringen Stichprobenumfangs fielen die Vertrauensintervalle recht breit aus. Die Verfolgung der Karriereverläufe der Wissenschaftlerinnen über einen längeren Zeitraum würde voraussichtlich zu markanteren Erkenntnissen beitragen.

Wir betrachten die Ergebnisse der Studie als Zwischenergebnis und als Einstieg in die fokussierte Forschung zu Karriereverläufen von Frauen in der (Hochschul-)Medizin. Durch die Aufdeckung von Ungleichheiten wurden Ansatzpunkte für die Optimierung der Programme geliefert. Weitere Beobachtungen bzw. Untersuchungen der bereits geförderten wie auch der in Zukunft geförderten Wissenschaftlerinnen möglicherweise im Rahmen einer bundesweiten Untersuchung könnten bestehende Erkenntnisse präzisieren und neue Forschungsfragen generieren.

Für die Praxis lässt sich aus unserer Untersuchung schlussfolgern, dass eine zielgruppenspezifische Ausrichtung der Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen von Bedeutung ist, die die Heterogenität der Gruppe der Geförderten in den Blick nimmt und gezielt Hürden abbaut.

**Literaturverzeichnis**

Abele, A.E. (2003): Beruf – kein Problem – Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Abele, A.E./Hoff, E.-H./Höhner, H.-U. (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg.  
 Abele-Brehm, A.E. (2013): Der weite Weg zur Chancengerechtigkeit – Frauenförderung an Hochschulen. In: Präsident der FAU Erlangen-Nürnberg (Hg.): Die Ära Schöck – Festschrift Thomas Schöck, Kanzler der FAU von 1988 bis 2013. Erlangen.

Allmendinger, J. (2003): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Wobbe, T. (Hg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, (Forschungsberichte der Interdisziplinären Arbeitsgruppen der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, 12). Bielefeld.  
 Bakshi-Hamm, P./Lind, I. (2008): Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken. In: Lind, I./Löther A. (Hg.): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Bonn.  
 Engelmann, C./Grote, G./Miemietz, B./Vaske, B./Geyer, S. (2015): Weggegangen – Platz vergangen? Karriereaussichten universitären Gesundheitspersonals nach Rückkehr aus einer Elternzeit: Befragung und Beobachtungsstudie. In: Dtsch med Wochenschr, Jg. 140, S. e28-e35.  
 Hanika, M.M.S. (2015): Die wissenschaftliche Karriere in der Medizin – gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede? Dissertation an der Technischen Universität München, Fakultät für Medizin. München.  
 Kaczmarczyk, G. (2006): Planung einer wissenschaftlichen Karriere. In: Dettmer, S./Kaczmarczyk, G./Bühren, A. (Hg.): Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg.  
 Lind, I. (2004): Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms. In: Löther, A. (Hg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Bielefeld.  
 Lind, I. (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn.  
 Lind, I. (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11. 2006 in Köln.  
 Lödermann, A.-M. (2013): Das Mentoring-Programm als soziales Lernarrangement im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess. Ein Beitrag zur theoretischen Fundierung von Mentoring-Programmen. Augsburg.  
 Löther, A. (2012): Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, Jg. 21/H. 1, S. 36-54.  
 Metz-Göckel, S./Selent, P./Schürmann, R. (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 32/H. 1, S. 8.  
 Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.  
 Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen Fachserie 11. (4.4). Wiesbaden.  
 Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann, F. (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 28 /H. 4, S. 30-56.

■ **Maria Neumann**, M.Sc. Public Health, Wiss. Mitarbeiterin, Medizinische Hochschule Hannover, E-Mail: Neumann.Maria@mh-hannover.de  
 ■ **Claudia Froböse**, Dipl.-Sozialwiss., Wiss. Mitarbeiterin, Medizinische Hochschule Hannover, E-Mail: Froboese.Claudia@mh-hannover.de  
 ■ **Dr. Bärbel Miemietz**, Gleichstellungsbeauftragte, Medizinische Hochschule Hannover, E-Mail: Miemietz.Baerbel@mh-hannover.de

*Das Tutorenhandbuch in 8. Auflage!*

Reihe: Motivierendes Lehren und Lernen in Hochschulen

**Helen Knauf  
 Tutorenhandbuch. Einführung in die Tutorenarbeit**

ISBN 978-3-937026-34-3, Bielefeld 2016, 8. Auflage, 159 Seiten, 23.80 Euro zzgl. Versand

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – auch im Versandbuchhandel (aber z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22