

Werdegänge ehemaliger Mentees an Schweizer Universitäten: Online-Befragung der Teilnehmerinnen der Mentoring- projekte 2004-2007

Schlussbericht

Im Auftrag
der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten

Dr. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz

Bern, 30. Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	II
Résumé	VII
1 Ausgangslage und Fragestellung	1
2 Vorgehen bei der Befragung	4
2.1 Adressbeschaffung und Kontaktnahme	4
2.2 Teilnahmequote	4
3 Profile der Mentoringprojekte und der Mentees	7
3.1 Universitäten und Fachrichtungen	7
3.2 Akademische Stufe und Karriereabsicht	8
3.3 Geschlecht, Nationalität und Alter	10
3.4 Erfahrungen mit Mentoring	11
4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees	14
4.1 Tätigkeiten innerhalb und ausserhalb der Wissenschaft	14
4.2 Ehemalige Mentees mit Verbleib in der Wissenschaft	16
4.2.1 Akademische Position	16
4.2.2 Anstellungsverhältnisse	18
4.2.3 Wissenschaftliche Leistungen	21
4.2.4 Aktuelle Karriereabsichten	24
4.3 Ehemalige Mentees ohne Tätigkeit in Wissenschaft	26
4.3.1 Berufliche Position und Anstellungsverhältnisse	26
4.3.2 Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft	28
4.4 Beurteilung der Arbeitssituation und des Karriereverlaufs	30
4.4.1 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	30
4.4.2 Zufriedenheit mit Karriereverlauf	31
5 Beurteilung der Mentoringprojekte	33
5.1 Allgemeine Beurteilung	33
5.2 Beurteilung spezifischer Wirkungen	34
5.3 Vernetzung im beruflichen Umfeld	36
5.4 Anregungen der Mentees zur Ausgestaltung von Mentoringprojekten	37
6 Zitierte Literatur	39

Zusammenfassung

Ausgangslage und Fragstellung

Seit seinem Start im Jahr 2000 unterstützt das **Bundesprogramm Chancengleichheit** (seit 2013: SUK Programm P-4) an den Schweizer Universitäten Projekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, mehrheitlich handelt es sich dabei um **Mentoringprojekte**. Zu den wichtigsten Zielen dieser Mentoringprojekte gehören die Laufbahnplanung, die Entwicklung von Strategien für eine akademische Karriere sowie der Auf- und Ausbau von beruflichen Netzwerken.

Die Leistungen dieser Projekte und ihre unmittelbaren Wirkungen sind gut dokumentiert. Wenig bekannt ist dagegen über die längerfristigen Folgen des Mentorings und **die Werdegänge der ehemaligen Mentees**. Um diese Lücke zu schliessen, wurde in der «Übergangsphase» 2012 eine umfassende **Online-Befragung** aller Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt, die von 2004 bis 2007 an einem Mentoringprojekt des Bundesprogramms Chancengleichheit teilgenommen haben.

Durchführung der Befragung

In der Phase von 2004 bis 2007 fanden an Schweizer Universitäten insgesamt 24 Nachwuchsförderprojekte statt, die mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit unterstützt worden sind. Bei 15 dieser Projekte spielte Mentoring eine zentrale Rolle; davon konnten **10 Mentoringprojekte** Adressdaten zur Verfügung stellen. Insgesamt nahmen an sämtlichen Mentoringprojekten der zweiten Programmphase rund 670 Personen teil, an den 10 Projekten, die sich an der Online-Befragung beteiligten, rund 530 Personen.

Für 389 Personen waren fünf bis neun Jahre nach ihrer Programmteilnahme gültige Adressen verfügbar. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen füllte den Online-Fragebogen aus (**Rücklaufquote: 51%**). Gemessen an der Gesamtzahl aller Personen, die an den zehn berücksichtigten Projekten teilnahmen – inklusive der Personen ohne gültige Adressen – wirkten somit rund 40 Prozent aller Mentees der Jahre 2004 bis 2007 an der Befragung mit.

Bei der **Interpretation der Ergebnisse** ist eine gewisse Vorsicht geboten: Die Antworten der Befragungsteilnehmenden können nicht ohne Weiteres für sämtliche Mentees der zweiten Programmphase Gültigkeit beanspruchen. Es ist nämlich zu vermuten, dass Personen, die von den Mentoringprojekten besonders profitierten und ihnen etwas verdanken, eher antworteten.

Auch dürfte der Anreiz grösser gewesen sein, wenn der bisherige berufliche Werdegang tendenziell den Erwartungen entspricht, die in die Mentees gesetzt wurden. Und schliesslich ist zu vermuten, dass E-Mails von ehemaligen Mentees ohne gültige Postadresse einfacher zu ermitteln waren, wenn die Betroffenen an einer Hochschule angestellt waren. Insbesondere die Ergebnisse zum Verbleib in der Wissenschaft und die Beurteilung der Mentoringprojekte sind deshalb kaum repräsentativ für alle ehemaligen Mentees. Ihre Aussagekraft ist hauptsächlich auf die 198 Personen beschränkt, die an der Befragung mitwirkten.

Verbleib in der Wissenschaft

Diesen Vorbehalt vorausgesetzt, lässt sich festhalten: Rund **75% aller Befragungsteilnehmenden** sind fünf bis neun Jahre nach ihrer Teilnahme am Mentoringprojekt **nach wie vor in der Wissenschaft aktiv**. Das heisst konkret, dass sie an einer Hochschulstelle oder einer hochschulnahen Forschungsinstitution wissenschaftlich tätig sind oder eine Arbeit verfassen, die sie für eine akademische Karriere qualifiziert.¹

Dieser Anteil ist – auch unter den vorgebrachten Einschränkungen – als hoch zu werten. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass zusätzlich **Selektionseffekte** eine Rolle spielen dürften: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierende, die sich an den Mentoringprojekten beteiligen, haben vermutlich ein – im Vergleich zu ihren Kolleginnen – überdurchschnittliches Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Die einzelnen Mentoringprojekte richteten sich teilweise an **unterschiedliche Zielgruppen**. Zwei Projekte waren für Studierende gedacht, eines ausschliesslich für Doktorandinnen. In den meisten übrigen Projekten waren hauptsächlich Doktorandinnen und Post-Docs vertreten, meist zu ungefähr gleichen Teilen. Je nachdem, auf welcher akademischen Stufe die Befragten zu

¹ «Verbleib in der Wissenschaft» ist damit weiter gefasst als «Verbleib an der Universität» und umschliesst auch wissenschaftliche Tätigkeiten an anderen Hochschultypen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Karriere-möglichkeiten an Universitäten begrenzt sind und ehemalige Mentees – gezielt oder mangels Alternativen – ihre wissenschaftliche Tätigkeit an Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen weiterführen, allenfalls in der Absicht, sich die Möglichkeit einer universitären Karriere offenzuhalten. Gleichzeitig wird aber dort eine Grenze gezogen, wo wissenschaftliche oder wissenschaftsähnliche Tätigkeiten klar ausserhalb eines Hochschulsettings stattfindet – beispielsweise in Forschungsabteilungen von Privatunternehmen oder in der Auftragsforschung.

Beginn des Mentoringprojekts waren, unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in der Wissenschaft. Unter den damals Studierenden ist der Anteil derjenigen, die heute nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind, mit 45 Prozent am grössten, unter den damaligen Post-Docs mit 19 Prozent am geringsten. Eine wichtige Rolle dürfte dabei spielen, dass sich die Studierenden über ihre Karriereabsichten häufig noch im Unklaren sind.

Aktuelle akademische Position

Angesichts der unterschiedlichen Ausgangspositionen ist es nicht erstaunlich, dass sich die Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, zum Zeitpunkt der Befragung auf recht verschiedenen Karrierepositionen befanden. Insgesamt 12 Befragte haben mittlerweile eine **ordentliche oder ausserordentliche Professur** inne. Ihre Karrieren tragen somit unmittelbar zum übergeordneten Ziel des Bundesprogramms bei, den Frauenanteil unter den Professor/innen auf ein Viertel zu erhöhen. Die meisten von ihnen befanden sich bei Beginn des Mentoringprojekts auf Post-Doc-Stufe, einzelne waren aber auch noch mit ihrer Dissertation beschäftigt und haben offensichtlich eine rasche Karriere zurückgelegt. Auffällig viele dieser Professorinnen – die Hälfte – hatte am Peer-Mentoring der Universität Zürich teilgenommen.

Weitere 22 Personen haben eine **andere Professur** inne, die geringere Kompetenzen umfasst oder als Qualifikationsstelle gilt (z.B. Förderprofessur, Assistenzprofessur, Juniorprofessur, Titularprofessur). Insgesamt hat somit mehr als jede sechste Befragungsteilnehmerin mittlerweile eine Professur erreicht.

Während die **Nachwuchswissenschaftlerinnen** (Doktorierende, Post-Docs) teilweise grosse Schritte in ihrer akademischen Karriere gemacht haben, scheint es sich bei den **Studierenden** etwas anders zu verhalten: Unter den 29 Befragten, die sich als Studierende an einem Mentoringprojekt beteiligten, ist noch keine als Post-Doc an einer Universität tätig. Zwar hat ein Viertel in der Zwischenzeit eine Dissertation abgeschlossen. Die meisten dieser Doktorinnen haben aber seither die Wissenschaft verlassen, einzelne sind an einer nichtuniversitären Forschungsinstitution angestellt.

Rund die Hälfte der Professorinnen hat eine Stelle **ausserhalb der Schweiz** angetreten, bei den übrigen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, trifft dies auf ungefähr einen Sechstel zu. Die grösste Gruppe dieser Wissenschaftlerinnen ist in Deutschland tätig (44%), danach folgen Frankreich (15%) sowie die USA und Kanada (12%). Ein sehr deutlicher Zusammenhang besteht zwischen der Staatsangehörigkeit

der ehemaligen Mentees und ihrem Arbeitsort: Während 43 Prozent aller ausländischen Befragten mit Verbleib in der Wissenschaft an einer Forschungsinstitution ausserhalb der Schweiz tätig sind, sind es bei den Schweizerinnen nur 16 Prozent. Nach Fachbereich oder Mentoringprojekt lassen sich keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Auslandengagements feststellen.

Karriereentwicklung und -absichten

Der Blick auf die heutige akademische Position wirft die Frage auf, welchen Weg die Wissenschaftlerinnen seit der Teilnahme am Mentoringprojekt zurückgelegt haben. Für den Beginn des Mentoringprojekts ist zwar nicht die genaue akademische Position, wohl aber der höchste akademische Abschluss bekannt. Vergleicht man diesen mit der heutigen akademischen Qualifikation, so lässt sich – für alle ehemaligen Mentees – Folgendes festhalten:

- Fast alle Mentees, die **zu Beginn des Projekts Studentinnen oder Doktorierende** waren, sind seither eine Qualifikationsstufe weiter. Unter den damals Studierenden haben drei Viertel einen Studienabschluss (aber keinen weiteren Abschluss) erworben, ein Viertel eine Dissertation. Der grösste Teil der damaligen Doktorandinnen ist heute promoviert (82% mit Doktorat als ihrem derzeit höchsten Abschluss), in Ausnahmefällen sogar habilitiert (1%) oder auf einer vollen Professur (5%).

- Bei den Personen, die **als Post-Doc in die Mentoringprojekte einstiegen**, fällt es schwerer, die Karriereentwicklung an den Abschlüssen festzumachen, weil die Habilitation nur an den Deutschschweizer Universitäten und auch dort nur in bestimmten Fachbereichen von Bedeutung ist. Ein Viertel dieser Mentees ist heute habilitiert oder hat eine ordentliche oder ausserordentliche Professur erlangt. Drei Viertel haben seit dem Beginn des Mentoringprojekts keinen zusätzlichen Abschluss erworben, die Mehrheit von ihnen ist aber nach wie vor in der Wissenschaft tätig. Hier geben andere Indikatoren wie die **Publikationen** genauere Auskunft über den Karrierefortschritt. Dabei zeigt sich, dass rund zwei Fünftel der Post-Docs, die heute noch wissenschaftlich tätig sind, über eine Publikationsrate verfügen, die sie zu Bewerbungen auf Professuren qualifizieren dürfte.

Nicht alle ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, streben heute noch eine volle akademische Karriere an. Bezogen auf die Gesamtheit der Befragten – die «Aussteigerinnen» eingeschlossen – kommt man hinsichtlich der **aktuellen Karriereabsichten** zu folgenden Ergebnissen:

- 13% haben das Ziel einer unbefristeten Professur oder Daueranstellung mit Forschungsauftrag erreicht.
- 36% sind weiterhin in der Wissenschaft und streben auf jeden Fall oder eher eine akademische Karriere an.
- 25% sind – in unterschiedlichem Umfang – noch in der Wissenschaft tätig, zweifeln aber an einer akademischen Karriere oder bekunden, dass sich diese Frage für sie nicht stellt.
- 26% sind nicht mehr in der Wissenschaft tätig.

Anstellungsverhältnisse

Die unterschiedliche Verankerung in der Wissenschaft spiegelt sich in den **Arbeitspensen**: Rund 60% der ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, üben faktisch ein Vollzeitpensum aus, bei gut einem Viertel kommt die wissenschaftliche Tätigkeit einer grösseren Teilzeitstelle gleich (50 bis 89 Vollzeit-äquivalente). Ungefähr ein Sechstel hat dagegen ein relativ geringes Arbeitspensum, das kleiner als eine halbe Stelle ist.

Fast alle Befragten mit einem geringen wissenschaftlichen Arbeitspensum üben parallel dazu eine **zusätzliche Erwerbstätigkeit** aus. Aus dem geringen wissenschaftlichen Pensum darf deshalb nicht geschlossen werden, dass sie grundsätzlich schlecht in den Arbeitsmarkt integriert wären oder im Erwerbsleben insgesamt mit prekären Situationen zu kämpfen hätten.

Vier von fünf Befragten, die eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, befinden sich zu diesem Zweck in einem **Anstellungsverhältnis** und haben eine bezahlte Stelle. Von den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen abgesehen, handelt es sich meistens um eine befristete Stelle. Unter den insgesamt 28 Wissenschaftlerinnen **ohne Anstellung** finanziert die eine Hälfte ihre wissenschaftliche Tätigkeit über Stipendien oder Drittmittel, seltener auch nur mit Honoraren für Lehraufträge oder Vorträge. Die andere Hälfte gibt an, dass sie für ihre wissenschaftliche Tätigkeit gar keine finanzielle Entschädigung erhalten. Die Mehrheit unter ihnen wendet pro Woche mehr als 10 Stunden für die Wissenschaft auf (Durchschnitt: 16 Stunden). In diesen Fällen ist offenkundig, dass die wissenschaftliche Tätigkeit unter prekären Bedingungen stattfindet.

Etwas mehr als die Hälfte der ehemaligen Mentees, die **nicht mehr in der Wissenschaft aktiv** sind, arbeiten heute im öffentlichen Dienst (inkl. Schulen, Spitäler und Verwaltungstätigkeit an Hochschulen). Während etliche Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, bereits eine

Professur erreicht haben, gibt es unter den «Aussteigerinnen» kaum Personen, die bereits ganz oben an der Karriereleiter angelangt sind. Die Mehrheit übt noch keine Führungsfunktion aus oder hat eine Stellung eine im unteren Kadern inne (z.B. Projektleitung). Fast alle Mentees, die ausserhalb der Wissenschaft in einem Angestelltenverhältnis arbeiten, haben jedoch einen unbefristeten Vertrag (91%) – dies im Gegensatz zu vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein kleiner Anteil der «Aussteigerinnen» ist selbstständig erwerbstätig; dabei handelt es sich ausschliesslich um Formen der «Solo-Selbständigkeit» ohne Angestellte.

Zufriedenheit mit beruflicher Situation

Wie beurteilen die ehemaligen Mentees ihre aktuelle berufliche Situation? Nach der **allgemeinen Zufriedenheit im Beruf** gefragt, fällt die uneingeschränkte Zustimmung unter den Professorinnen am grössten aus («sehr zufrieden»: 47%). Breit ist die Zufriedenheit auch bei den ehemaligen Mentees mit einer unbefristeten Stelle in der Wissenschaft. Um einiges skeptischer ist das Urteil der übrigen Wissenschaftlerinnen. Nur 13 Prozent sind mit der aktuellen Situation «sehr zufrieden», weitere 40 Prozent «eher zufrieden». Sie treffen damit ein negatives Urteil als die ehemaligen Mentees, die heute einer Erwerbstätigkeit ausserhalb der Wissenschaft nachgehen.

Detaillierter wurde nach der Zufriedenheit mit **spezifischen Aspekten der aktuellen Berufssituation** gefragt. Dabei zeigt sich: Bezüglich der Flexibilität der Arbeitsbedingungen, den intellektuellen Herausforderungen und der Übereinstimmung der Tätigkeit mit den beruflichen Qualifikationen ist die Zufriedenheit bei den Erwerbstätigen ausserhalb der Wissenschaft unterdurchschnittlich, bei den Universitätsprofessorinnen dagegen meistens überdurchschnittlich. Letztere schätzen auch besonders den Inhalt ihrer beruflichen Aufgaben sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit, die sie in ihrem Beruf geniessen.

Sehr deutlich zum Ausdruck kommt der Missmut vieler befristet angestellter Wissenschaftlerinnen mit ihren Arbeitsbedingungen. Nur eine Minderheit ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten (16%), dem Berufsstatus (24%) und dem Einkommen (45%) zufrieden, ganz zu schweigen von der Sicherheit der Arbeitsstelle (3%). Bei den Erwerbstätigen ausserhalb der Wissenschaft ist die Zufriedenheit in allen diesen Bereichen deutlich grösser. Die höchsten Werte erzielen erneut die Universitätsprofessorinnen, ausgenommen bei der Sicherheit der Arbeitsstelle, die sie wegen etlicher befristeter Förder- und Qualifikationsstellen nicht aussergewöhnlich hoch einstufen.

Beurteilung der Mentoringprojekte

Die Darstellung und Beurteilung der aktuellen beruflichen Situation sagt noch nichts darüber aus, welche Rolle dem Mentoringprojekt für den beruflichen Werdegang zukommt. Zu diesem Zweck wurden die ehemaligen Mentees gebeten, auf einer Skala von 0 bis 10 anzugeben, welchen **Nutzen die Teilnahme am Mentoringprojekt für ihre persönliche Laufbahn hatte** (0: kein Nutzen, 10: sehr grosser Nutzen).

Mit einem Durchschnittswert von 5.4 fällt dieses Urteil etwas zurückhaltender aus als die Einschätzungen, welche die Mentees in den Eigenevaluationen und damit mit viel kürzerer zeitlicher Distanz zum Projekt getroffen hatten (Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 57). Dass der zugeschriebene Nutzen mit zunehmender Dauer eher abnimmt, ist allerdings nicht weiter erstaunlich. Angesichts der Tatsache, dass die meisten Mentees nur während einer vergleichsweise kurzen Phase ihrer bisherigen Laufbahn am Mentoringprojekt teilgenommen haben, erscheint bemerkenswert, dass **fast die Hälfte einen eher grossen bis sehr grossen Nutzen** daraus gezogen hat (Werte 7 bis 10).

Gleichzeitig ist aber auch hervorzuheben, dass positive Auswirkungen der Mentoringprojekte nicht einfach vorausgesetzt werden können – sie sind offensichtlich **keine Selbstläufer**. Für immerhin einen Fünftel der ehemaligen Mentees war die Teilnahme wenig bis gar nicht nützlich (Werte 0 bis 2). Die Ursachen lassen sich aus den erhobenen Merkmalen der Mentees und der Projekte nicht direkt erschliessen. Ob Mentee und Mentor/in dasselbe Geschlecht haben oder denselben fachlichen Hintergrund teilen, hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Beurteilung des Nutzens. Dasselbe gilt für den höchsten Abschluss zu Beginn des Mentoringprojekts und die heutige berufliche Position. Und auch zwischen den Programmen lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Auf die Frage, ob sie **das besuchte Mentoringprojekt weiterempfehlen könnten**, wenn sich eine Person heute in derselben Situation befinden würde wie sie zu Beginn der Teilnahme, geben drei Viertel der Befragten eine uneingeschränkte Empfehlung. Ein Fünftel erwähnt gewisse Voraussetzungen, die erfüllt sein müssten (z.B. ausreichende Motivation der Mentees, gemeinsamer fachlicher Hintergrund von Mentor/in und Mentee, Unterstützung durch direkte Vorgesetzte und Forschungsinstitution). Eine von zwanzig ehemaligen Mentees würde von einer Teilnahme abraten.

Um die **Wirkungen der Mentoringprojekte differenzierter zu erfassen**, wurden den Befragten mehrere Aussagen vorgelegt, denen sie

in unterschiedlichem Ausmass zustimmen konnten. Am häufigsten geteilt wurde dabei die Aussage, dass das Mentoringprojekt zur **Klärung der Berufsziele** beigetragen habe (52% stimmen voll und ganz oder eher zu). Jeweils ungefähr 40 Prozent konnten dank dem Mentoringprojekt ihre Chancen auf eine erfolgreiche akademische Karriere besser abschätzen, wurden längerfristig für eine akademische Karriere motiviert oder wurden darin bestärkt, zumindest die nächsten Jahre in der wissenschaftlichen Forschung zu verbleiben. 15 Prozent dagegen hat das Mentoringprojekt umgekehrt zur Einsicht verholfen, dass sie ihren beruflichen Weg lieber ausserhalb der Universität suchen. In allen diesen Fragen geht es um grundsätzliche Klärungsprozesse. Darüber hinaus geben rund 40 Prozent an, dass sie dank des Mentoringprojekts eine realistische Strategie mit konkreten Etappen entworfen haben, um meine beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen.

Verhältnismässig häufige Zustimmung finden auch Aussagen, wonach die Mentoringprojekte die **Selbstsicherheit** (Vertrauen auf intellektuelle Fähigkeiten, Auftreten gegenüber Vorgesetzten und Kolleg/innen) und die Selbstkompetenzen (Beurteilung der eigenen Stärken und Schwächen) gestärkt haben. Eher seltener sind Erweiterungen der **Fach- und Methodenkompetenzen**. Bei rund einem Drittel der Befragten trug das Mentoringprojekt dazu bei, dass sie eine wichtige Phase ihrer akademischen Laufbahn oder ihres Studium erfolgreich abschliessen konnten; bei einem Viertel leistete es in einer Krisensituation wichtige Unterstützung.

In mehreren Bereichen zeigen sich **Unterschiede zwischen den Mentoringprojekten**. Insbesondere das Peer-Mentoring der Universität Zürich hat überdurchschnittlich hohe Anteile bei der Erweiterung von Fachkompetenzen, dem methodischeren und zielgerichteteren Arbeiten, dem selbstsicheren Auftreten gegenüber Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten sowie der besseren Kenntnis eigener Stärken und Schwächen. Dies bestätigt das Ergebnis von Spreyermann und Rothmayr (2008), wonach das Peer-Mentoring zwar aufwändig ist, aber gleichzeitig ein relativ breites Spektrum von Wirkungen erzielt. Für die **Struktur der Beziehung zwischen Mentee und Mentor/in** (Geschlecht, Fach) lassen sich dagegen keine statistisch signifikanten Einflüsse nachweisen.

Die Schwierigkeiten, die unterschiedlichen Einschätzungen zum Nutzen des Mentoringprojekts für die eigene Laufbahn zu erklären, lässt vermuten, dass es letztlich sehr **individuelle Faktoren** sind, die den Ausschlag geben. Darauf verweisen auch die Kommentare und Anregungen, welche die ehemaligen Mentees zum Schluss der

Befragung geben konnten. Eines der Themen, das am häufigsten angesprochen wird, ist die Auswahl der Mentor/innen und die «Chemie» in der Beziehung von Mentor/in und Mentee. Zudem wird vereinzelt erwähnt, dass nicht nur die Mentor/innen, sondern auch die Mentees ein grosses Engagement an den Tag legen und sich für ihre Karriere einsetzen müssten. Nur wenn sie das Mentoring aktiv nutzten, könne dieses erfolgreich sein.

Als Massnahme zur Chancengleichheit von Frau und Mann, welche primär auf das Individuum zielt, hat Mentoring auch seine Grenzen. Darauf machen viele ehemalige Mentees aufmerksam. Sie verweisen auf **Rahmenbedingungen und Strukturen**, die Frauen und teilweise auch Männer an akademischen Karrieren hindern. Dazu gehören beispielsweise die schwierige Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie, der Mangel an unbefristeten Forschungsstellen, intransparente Berufungsverfahren, Altersgrenzen und andere Hürden in der Forschungsförderung oder patriarchale Strukturen an einzelnen Forschungsinstitutionen. Kaum jemand zieht daraus den Schluss, dass Mentoringprojekte überflüssig wären. Im Gegenteil wird ihr Wert – gerade auch im Kontext solcher Äusserungen – deutlich hervorgehoben. Doch gleichzeitig besteht ein relativ breiter Konsens darin, dass für eine bessere Vertretung von Frauen in akademischen Spitzenpositionen tief greifende Strukturveränderungen notwendig sind, die über das Mentoring hinausgehen.

Résumé

Situation de départ et problématique

Depuis son lancement en janvier 2000, le **Programme fédéral Égalité des chances** (depuis 2013 : Programme P-4 de la CUS) apporte un soutien à des projets de promotion des jeunes chercheuses de la relève dans les universités suisses, en majeure partie des **projets de mentorat**. Ces derniers ont pour principaux objectifs notamment d'aider les participantes à planifier leur parcours professionnel, à élaborer des stratégies en vue d'une carrière universitaire ainsi qu'à constituer et à développer des réseaux professionnels.

Les services proposés dans le cadre de ces projets ainsi que leurs résultats immédiats sont bien documentés. Par contre, on en sait peu sur les effets à plus long terme du mentorat et sur le **devenir des anciennes mentees**. Afin de combler cette lacune, une **enquête en ligne** a été menée lors de la « phase de transition » du programme en 2012 auprès de toutes les jeunes chercheuses ayant participé à un projet de mentorat du Programme fédéral Égalité des chances entre 2004 et 2007.

Déroulement de l'enquête

Durant la période 2004-2007, au total 24 projets destinés à la relève ont été organisés dans les universités suisses avec le soutien financier du Programme fédéral Égalité des chances. Le mentorat occupait une place centrale dans 15 d'entre eux ; sur ce total, nous avons pu obtenir les coordonnées des participantes de **10 projets de mentorat**. Environ 670 personnes ont participé à l'un ou l'autre des projets de mentorat de cette deuxième phase du programme, dont environ 530 à l'un des 10 projets concernés par le sondage en ligne.

Entre cinq et neuf ans après leur participation au programme, les coordonnées de 389 personnes étaient encore valables. Un peu plus de la moitié d'entre elles a rempli le questionnaire en ligne (**taux de réponse : 51%**). Si l'on mesure le chiffre obtenu au nombre total de participantes concernées par les dix projets pris en compte – y compris les personnes sans coordonnées valables – ce sont donc environ 40% des mentees des années 2004 à 2007 qui ont participé à l'enquête.

Une certaine prudence est de mise dans **l'interprétation des résultats** : on ne saurait extrapoler sans autre les réponses des répondantes à l'ensemble des mentees de la deuxième phase du programme. Il est en effet vraisemblable que les personnes qui ont particulière-

ment bénéficié des projets de mentorat et qui se sentent redevables aient eu davantage tendance à répondre au questionnaire. De même, la motivation aura peut-être été plus forte lorsque l'itinéraire professionnel suivi par les mentees aura relativement correspondu à ce que l'on attendait d'elles lors du mentorat. Pour finir, il est envisageable qu'il ait été plus facile de se procurer les adresses e-mail des anciennes participantes ayant changé d'adresse postale dans les cas où elles étaient employées dans un établissement universitaire. De ce fait, les résultats concernant notamment le taux de poursuite d'une carrière universitaire et l'évaluation des projets de mentorat ne peuvent être considérés comme représentatifs pour l'ensemble des anciennes mentees. Ils nous informent en premier lieu sur les 198 personnes qui ont participé à l'enquête.

Poursuite d'un parcours académique

Sous réserve des considérations exposées plus haut, voici ce que l'on constate : environ **75% des répondantes mènent encore une activité académique** cinq à neuf ans après leur participation au projet de mentorat. Concrètement, cela veut dire qu'elles occupent un poste universitaire, travaillent comme collaboratrices scientifiques dans un institut de recherche lié à une haute école ou bien rédigent un travail qui les qualifiera pour une carrière universitaire.²

Une telle proportion – même en tenant compte des limitations de l'exercice déjà évoquées – est à considérer comme élevée. En l'interprétant, il faut également garder à l'esprit le rôle possible de certains **effets de sélection** : les chercheuses de la relève et les étudiantes qui participent à des projets de mentorat sont probablement attirées davantage que la moyenne – par rapport à leurs collègues – par une carrière universitaire.

Les différents projets de mentorat ne s'adressaient pas tous au même **public**. Deux

² La « poursuite d'un parcours académique » a ainsi un sens plus large que le simple fait de « rester à l'Université » et inclut aussi des activités de recherche menées dans d'autres types de hautes écoles, en tenant compte du fait que les possibilités de carrière à l'université sont limitées et que les anciennes mentees – que ce soit volontairement ou à défaut d'alternative – peuvent poursuivre leur activité de recherche dans des hautes écoles spécialisées ou pédagogiques, éventuellement avec l'intention de se réserver la possibilité d'une carrière universitaire. Cela étant, une limite claire est également établie avec les activités de recherche ou assimilées menées clairement en-dehors d'un contexte d'enseignement supérieur – par exemple dans les services de recherche d'entreprises privées ou sous contrat.

projets concernaient les étudiantes, un autre exclusivement les doctorantes. La plupart des participantes aux autres projets étaient des doctorantes et des chercheuses en post-doc, en général à proportion relativement égale. Selon l'avancement du cursus universitaire des répondantes au début du mentorat, la probabilité qu'elles ont de poursuivre dans la recherche varie. Le taux de cessation des activités de recherche est le plus fort (45%) parmi celles qui étaient étudiantes à ce moment-là, alors que le plus faible (19%) est constaté chez celles qui étaient au niveau post-doc. Cela peut être lié en grande partie au fait que celles qui sont encore étudiantes au début du mentorat ne savent souvent pas encore précisément quelle carrière elles comptent suivre.

Échelon universitaire actuel

Étant donné les différences dans le degré d'avancement des études des mentees lors du mentorat, il n'est pas surprenant que celles qui ont poursuivi leur carrière universitaire aient fait état de niveaux d'avancement actuels très disparates. 12 sondées au total occupent désormais un poste de **professeure ordinaire ou associée**. Leur carrière participe ainsi de manière directe de l'objectif ultime du Programme fédéral, à savoir atteindre un taux de 25% de femmes parmi les professeurs. La plupart d'entre elles étaient en post-doc au moment du mentorat, mais quelques-unes rédigeaient encore leur thèse et ont manifestement connu une carrière fulgurante. Il ressort qu'un grand nombre de ces professeures – la moitié d'entre elles – avait participé au programme de mentorat par les pairs de l'Université de Zurich.

22 autres personnes occupent un **autre type de chaire professorale**, aux attributions plus limitées ou ayant valeur d'assistantat de recherche (par ex. professeur boursier, professeur assistant, « Juniorprofessor », professeur titulaire). En tout, c'est donc plus d'une répondante sur 6 qui dispose à l'heure actuelle d'un poste de professeure.

Si les **chercheuses de la relève académique** (doctorantes, post-docs) ont progressé pour certaines à grands pas dans leur carrière universitaire, il ne semble pas en aller de même pour les **étudiantes** : parmi les 29 répondantes qui ont suivi un mentorat en tant qu'étudiantes, aucune n'est encore à l'Université au niveau post-doc. Certes, un quart d'entre elles a soutenu une thèse dans l'intervalle. Mais la plupart de ces docteurs ont quitté la recherche depuis, et quelques-unes sont employées dans des instituts de recherche non universitaires.

Environ la moitié des professeures ont un poste **hors de Suisse**, et dans le cas des autres men-

tees ayant poursuivi leur parcours universitaire, cette proportion est d'environ une sur six. Parmi ces chercheuses à l'étranger, la majeure partie se trouve en Allemagne (44%), puis en France (15%), aux États-Unis et au Canada (12%). On distingue un lien très net entre la nationalité des anciennes mentees et le pays où elles travaillent : si 43% des répondantes étrangères mènent leur activité dans un institut de recherche hors de Suisse, ce n'est le cas que pour 16% des Suissesses. On ne relève pas d'influence significative de la discipline ou du projet de mentorat spécifique sur le fait d'avoir ou non été engagée à l'étranger.

Évolutions des carrières et souhaits pour la suite

La question de l'échelon universitaire actuel des chercheuses soulève celle de la voie qu'elles ont suivie depuis leur participation au projet. Le poste académique précis de chaque répondante au début du mentorat n'est pas connu, mais on sait quel est son diplôme universitaire le plus élevé à ce moment-là. Si l'on met en rapport celui-ci avec la qualification universitaire actuelle, voici ce qui ressort – pour toutes les anciennes mentees :

- La quasi-totalité des mentees qui étaient étudiantes ou doctorantes au début du projet ont avancé d'un degré de qualification depuis. Parmi celles qui étaient alors étudiantes, les trois quarts ont terminé une formation diplômante (mais n'ont pas de diplôme ultérieur), le quart restant a passé une thèse. La plus grande partie de celles qui étaient alors doctorantes a acquis le titre de docteur (82% ont à l'heure actuelle pour diplôme le plus élevé un doctorat), et dans quelques cas exceptionnels, certaines ont obtenu l'habilitation (1%) ou une chaire de professeur à part entière (5%).

- Il est plus délicat de se baser sur les diplômes obtenus pour tirer des conclusions quant au déroulement de la carrière des participantes ayant **entamé le mentorat pendant un post-doc**, étant donné que l'habilitation ne joue un rôle significatif que dans les universités de Suisse alémaniques, et de plus uniquement dans certaines disciplines à l'intérieur de celles-ci. Une de ces mentees sur quatre a aujourd'hui obtenu l'habilitation, ou bien un poste de professeur ordinaire ou extraordinaire. Les trois quarts n'ont pas acquis de qualification supplémentaire depuis le début du mentorat, mais exercent en majorité encore une activité de recherche. En l'espèce, ce sont d'autres indicateurs comme les **publications** qui fournissent des renseignements plus précis concernant la progression des carrières. On constate notamment que parmi ces

post-doctorantes qui ont encore une activité universitaire, environ deux sur 5 ont à leur actif un nombre de publications qui devrait les qualifier pour une chaire professorale.

Les anciennes mentees ayant choisi de poursuivre dans la recherche n'aspirent pas toutes à une carrière académique pleine et entière. Sur l'ensemble des répondantes – y compris celles qui ont quitté l'Université – les **intentions de carrières déclarées à l'heure actuelle** se présentent de la façon suivante :

- 13% ont atteint l'objectif d'obtenir une chaire professorale à durée indéterminée ou un poste durable avec un mandat de recherche.
- 36% ont poursuivi dans la recherche et aspirent absolument ou de préférence à une carrière académique.
- 25% exercent – à divers degrés – encore une activité de recherche, mais ne sont pas sûres de poursuivre une carrière universitaire ou estiment que la question ne se pose pas pour elles.
- 26% n'exercent plus d'activité de recherche.

Taux d'activité

La place plus ou moins prépondérante occupée par la recherche pour les anciennes mentees se reflète dans leur **taux d'activité** : Environ 60% de celles qui ont poursuivi dans la recherche travaillent en pratique à plein temps ; pour un large quart d'entre elles, l'activité de recherche représente une charge de travail partielle mais importante (de 50 à 89% d'un équivalent plein temps). Une sur six environ a une charge de travail relativement restreinte, inférieure à un mi-temps.

La quasi-totalité des répondantes déclarant une charge de travail académique réduite exerce en parallèle une **activité lucrative supplémentaire**. Il ne faut donc pas déduire d'un taux d'activité universitaire restreint que les personnes concernées sont mal intégrées dans le marché du travail ou font face à des conditions économiques précaires.

Quatre répondantes exerçant une activité de recherche sur 5 disposent à cette fin d'un **poste fixe** et rémunéré. À l'exception des chaires professorales ordinaires et extraordinaires, il s'agit en général d'un poste à durée déterminée. Sur les 28 chercheuses sans poste fixe, la moitié finance son activité de recherche grâce à des bourses ou d'autres subsides, ou plus rarement aussi grâce aux honoraires tirés de conférences ou de charges d'enseignement. L'autre moitié indique ne disposer pour son activité de recherche d'aucune compensation financière. Parmi ces dernières personnes, la majorité consacre plus de 10 heures par semaine à la re-

cherche (16 heures en moyenne). Dans ces derniers cas, l'on peut clairement déduire que l'activité de recherche s'effectue dans des conditions précaires.

Un peu plus de la moitié des anciennes mentees qui **n'exercent plus d'activité de recherche** travaillent à présent dans le service public (ce qui inclut les écoles, les hôpitaux et les emplois administratifs dans des hautes écoles). Alors que de nombreuses mentees ayant poursuivi leur parcours universitaire sont déjà professeures, rares sont les personnes ayant quitté l'Université à avoir déjà atteint le sommet de la hiérarchie dans la branche qu'elles ont choisie. Pour la majorité, elles ne disposent pas encore d'un poste à responsabilité ou occupent une fonction de cadre inférieur (par ex. direction de projet). Presque toutes les mentees employées en dehors de la recherche académique disposent tout de même d'un contrat à durée indéterminée (91%) – au contraire de bien des jeunes chercheuses de la relève académique. Une petite proportion des mentees ayant quitté la recherche exerce une activité indépendante ; il s'agit dans ces cas exclusivement de formes de travail autonome sans salariés.

Satisfaction professionnelle

Quel regard les anciennes mentees portent-elles sur leur situation professionnelle actuelle ? A la question de leur **satisfaction générale vis-à-vis de leur vie professionnelle**, les plus nombreuses à se dire absolument satisfaites sont les professeures (« très satisfaites » à 47%). Celles qui ont un poste de recherche à durée indéterminée sont également largement satisfaites. L'avis des autres chercheuses est passablement plus nuancé. Seules 13% se disent « très satisfaites » de leur situation actuelle, et 40% « assez satisfaites ». Leur opinion est ainsi plus négative que celle des anciennes mentees qui exercent aujourd'hui une activité professionnelle hors du contexte académique.

Des questions plus détaillées ont été posées sur la satisfaction des anciennes mentees vis-à-vis **d'aspects spécifiques de leur situation professionnelle actuelle**. Voici ce qu'elles font ressortir : Concernant la flexibilité des conditions de travail, les défis intellectuels et l'adéquation de l'activité avec les qualifications professionnelles, la satisfaction exprimée par les personnes travaillant hors du contexte académique est inférieure à la moyenne, mais elle est généralement au-dessus de la moyenne chez les professeures d'université. Ces dernières apprécient aussi tout particulièrement la teneur de leurs tâches professionnelles ainsi que la marge de manœuvre et de décision dont elles disposent dans leur travail.

La frustration de nombreuses chercheuses employées à durée déterminée face à leurs conditions de travail s'exprime très clairement. Seule une minorité est satisfaite des chances de promotion (16%), de son statut professionnel (24%) et de son revenu (45%), sans même parler de la sécurité de l'emploi (3%). Parmi les personnes actives en dehors de la recherche, le taux de satisfaction exprimé sur tous ces aspects est nettement supérieur. À nouveau, ce sont les professeures d'université qui expriment le plus haut degré de satisfaction, sauf en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, qu'elles ne sont pas particulièrement nombreuses à juger bonne du fait du grand nombre de postes boursiers ou d'assistantat de recherche à durée déterminée.

Appréciation des projets de mentorat

En détaillant et en portant un jugement sur leur situation professionnelle, les anciennes mentees ne nous apprennent encore rien sur le rôle que le projet de mentorat a pu jouer dans leur parcours professionnel. C'est pour cette raison qu'elles ont été priées d'indiquer sur une échelle de 0 à 10 quelle a été l'utilité de leur participation à un projet de mentorat pour leur carrière personnelle (0 : aucune utilité, 10 : utilité très importante).

Avec une moyenne de 5.4, les avis exprimés sont un peu plus réservés que les estimations données par les mentees lors des évaluations personnelles des mentorats, c'est-à-dire dans un délai bien plus proche par rapport à la fin du projet (Spreyermann/Rothmayr 2009, p. 57). Cela étant, le fait que l'utilité perçue ait tendance à diminuer au fur et à mesure que le temps s'écoule est peu surprenant. Étant donné que la plupart des mentees n'ont participé à un projet de mentorat que sur une période relativement courte de leur parcours à cette date, il paraît remarquable que **près de la moitié d'entre elles en ait tiré une utilité importante à très importante** (entre 7 et 10 points).

Cela étant dit, il convient cependant de souligner que l'on ne peut pas simplement partir du principe que les mentorats ont eu des effets positifs – il est évident qu'**ils ne se suffisent pas à eux-mêmes**. Pour une ancienne mentee sur cinq, en tout cas, la participation à un tel projet n'a été que peu, voire pas du tout utile (entre 0 et 2 points). Il n'est pas possible d'en déduire directement la cause à partir des indications disponibles concernant les mentees et les projets. Le sexe des mentor(e)s ou leur discipline d'origine par rapport à ceux de la mentee n'a pas d'influence statistiquement significative sur l'utilité perçue, de même que le plus haut diplôme obtenu au moment du début du projet et le poste professionnel actuel. On ne distingue

pas non plus de différences statistiquement significatives entre les programmes.

À la question de savoir si elles **pourraient recommander à quelqu'un d'autre le projet de mentorat suivi**, si cette personne se trouvait aujourd'hui dans la même situation qu'elles-mêmes au début du projet, les trois quarts des répondantes le recommanderaient absolument. Une sur cinq mentionne quelques conditions à remplir (par ex. une motivation suffisante de la part des mentees, un(e) mentor(e) issu(e) de la même discipline, le soutien des supérieurs directs et de l'institut de recherche). Une sur vingt dissuaderait la personne de participer.

Afin de **saisir de manière plus nuancée les effets des projets de mentorat**, plusieurs affirmations ont été présentées aux répondantes, avec lesquelles elles pouvaient se dire plus ou moins d'accord. L'idée que le projet de mentorat a contribué à **clarifier les objectifs professionnels** est la plus largement partagée (52% sont tout à fait ou plutôt d'accord). Grâce au projet de mentorat, environ 40% des répondantes ont pu soit mieux soupeser leurs chances de poursuivre avec succès une carrière universitaire, soit se motiver à plus long terme pour une telle carrière, ou elles ont été confortées dans leur décision de consacrer au moins les prochaines années à la recherche universitaire. À l'inverse, le mentorat a aidé 15% d'entre elles à comprendre qu'elles devraient plutôt chercher leur voie professionnelle en dehors de l'Université. Toutes les questions précédentes portaient sur des éclaircissements d'ordre général. En outre, environ 40% des répondantes indiquent qu'elles ont pu, grâce au mentorat, planifier une stratégie réaliste à l'aide d'étapes concrètes afin de réaliser leurs projets professionnels.

L'opinion selon laquelle les projets de mentorat ont renforcé la **confiance en soi** (confiance dans ses capacités intellectuelles, assurance face aux supérieurs hiérarchiques et aux collègues) et la connaissance de soi (évaluation de ses forces et faiblesses personnelles) rencontre un assentiment relativement fort. Ce n'est pas tant le cas pour ce qui est du renforcement des **compétences dans le domaine de spécialité ou en méthodologie**. Pour un tiers des répondantes, le projet de mentorat a contribué à leur permettre de conclure avec succès une phase importante de leur carrière universitaire ou de leurs études ; pour une sur quatre, le mentorat a représenté un soutien important dans une situation de crise.

On relève dans plusieurs domaines **des différences entre les projets de mentorat**. Le mentorat par les pairs de l'Université de Zurich

notamment est lié à des taux de renforcement des compétences dans le domaine de spécialité, des méthodes de travail et de la concentration sur des objectifs ciblés, de l'assurance face aux collègues de travail et aux supérieurs hiérarchiques, et de la connaissance de ses propres forces et faiblesses plus forts que la moyenne. Cela vient confirmer les conclusions de Spreyermann et Rothmayr (2008), selon lesquelles le mentorat par les pairs nécessite certes un grand investissement, mais se montre efficace sur une palette d'aspects relativement étendue. Concernant la **structure de la relation entre mentee et mentor(e)** (même sexe ou non, même discipline ou non), les statistiques ne font état d'aucune influence significative.

La difficulté à expliquer les différences dans les opinions données par les répondantes quant à l'utilité du projet de mentorat suivi pour la suite de leur carrière laisse supposer qu'en dernière instance, ce sont des **facteurs** hautement **individuels** qui sont décisifs. Les commentaires et remarques insérés par les anciennes mentees à l'emplacement prévu à cet effet à la fin du questionnaire pointent également dans cette direction. L'un des thèmes les plus fréquemment abordés est le choix du/de la mentor(e) et l'« alchimie » dans la relation entre mentor(e) et mentee. Il est en outre rappelé ponctuellement que les mentor(e)s ne sont pas les seul(e)s à devoir fournir un effort important, mais que cela doit valoir aussi pour la mentee qui doit s'impliquer avec engagement dans sa future carrière ; le mentorat ne peut aboutir que si l'on en tire parti activement.

Employé en tant que mesure en vue de l'égalité des chances entre femmes et hommes centrée principalement sur l'individu, le mentorat comporte également des limites, comme les anciennes mentees sont nombreuses à le signaler. Elles mettent en exergue les **circonstances et les conditions structurelles** qui posent obstacle à la carrière universitaire des femmes et parfois aussi des hommes. Cela inclut par exemple la difficulté à concilier carrière universitaire et famille, le manque de postes de recherche à durée indéterminée, le manque de transparence des nominations, les limites d'âge et d'autres types d'entrave à la promotion de la recherche, ou les structures patriarcales de certains instituts de recherche. Presque personne n'en conclut à l'inutilité des projets de mentorat. Au contraire, leur intérêt – précisément dans le contexte de constatations comme celles citées plus haut – est clairement souligné. Toutefois, un consensus relativement large se dessine pour dire qu'une meilleure représentation des femmes aux postes universitaires les plus émi-

nents nécessite des modifications structurelles profondes, bien au-delà du mentorat.

1 Ausgangslage und Fragestellung

Seit seinem Start im Jahr 2000 unterstützt das **Bundesprogramm Chancengleichheit** (seit 2013: SUK Programm P-4) an den Schweizer Universitäten Projekte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, mehrheitlich handelt es sich dabei um **Mentoringprojekte**. Zu den wichtigsten Zielen dieser Mentoringprojekte gehören die Laufbahnplanung, die Entwicklung von Strategien für eine akademische Karriere sowie der Auf- und Ausbau von beruflichen Netzwerken. Die Leistungen dieser Projekte und ihre unmittelbaren Wirkungen sind gut dokumentiert: Die Projektleitungen sind verpflichtet, am Ende jeder Programmphase eine Eigenevaluation durchzuführen. Zudem sind die Mentoringprojekte in der Evaluation der ersten beiden Phasen des gesamten Bundesprogramms umfassend evaluiert worden (Spreyermann/Rothmayer 2009); in diesem Rahmen wurden auch Fallstudien mit mehreren Mentees durchgeführt (Müller u.a. 2007).

Wenig bekannt ist dagegen über die längerfristigen Folgen des Mentorings und **die Werdegänge der ehemaligen Mentees**. Diese Lücke soll die vorliegende Studie schliessen, die im Rahmen der Evaluation der «Übergangsphase» 2012 des Bundesprogramms erarbeitet wurde.³ Sie beruht auf einer umfassenden **Online-Befragung** von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die von 2004 bis 2007 an einem Mentoringprojekt des Bundesprogramms Chancengleichheit teilgenommen haben. An der Befragung haben sich rund die Hälfte aller Personen mit gültigen Adressen bzw. knapp 40 Prozent aller Teilnehmenden der ausgewählten Mentoringprojekte beteiligt.

Die geringen Kenntnisse über die längerfristigen Wirkungen des Mentorings von Nachwuchswissenschaftler/innen betreffen nicht nur die Schweiz. International werden die Leistungen der Mentoringprojekte zwar in Projektberichten rege dokumentiert, finden kontinuierliche Evaluationen statt und werden einzelne Aspekte der Mentoringprojekte vertieft untersucht. Auch zeichnen sich zunehmende Bestrebungen ab, einen Überblick über die Vielfalt von Mentoringprojekten in einzelnen Ländern zu gewinnen. Beispielhaft dafür steht etwa das breit angelegte Projekt «Aufwind mit Mentoring», das derzeit in Deutschland die direkten und indirekten Effekte von Mentoring auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht (Landeskongress 2010). Auch in der Schweiz war der Aufbau der Mentoringprojekte von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten begleitet, die den Forschungsstand zum universitären Mentoring aufbereiteten und vertieften (vgl. neben den Eigenevaluationen insbesondere Leemann/Heintz 2000; Frei/Stamm/Buddeberg 2005; Buddeberg-Fischer/Herta 2006).

Die bisherigen Publikationen zum Mentoring in der Wissenschaft konzentrieren sich allerdings meistens auf die unmittelbaren Outputs der Programme und ihre kurz- bis mittelfristigen Folgen. Häufig werden die Mentees oder Mentor/innen während oder kurz nach der Mentoringphase befragt oder die Karriereverläufe der Mentees direkt im Anschluss an das Mentoring untersucht. Neben subjektiven Einschätzungen dienen als objektive Indikatoren für die Karriereentwicklung vor allem die Abschlussquoten, die Abschlussnoten, die Publikationstätigkeit, die eingeworbenen Drittmittel und der Status der ersten nichtakademischen Stelle, dann aber auch die Dissertationsdauer oder – vor allem im US-amerikanischen Kontext – das Renommée von besuchten Forschungsprogrammen und akademischen Betreuungspersonen sowie das Einkommen (vgl. Crisp/Cruz 2009; Hilmer/Hilmer 2006; Tenenbaum/Crosby 2001; Neumark/Gardecki 1996; Dougherty u.a. 2013; Dreher/Chargois 1998).

³ Die dritte Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit umfasst neben den vier regulären Programmjahren 2008 bis 2011 zusätzlich das «Übergangsjahr» 2012. Dieses wurde eingeführt, nachdem der Bundesrat beschlossen hatte, dem Parlament die grossen Finanzbotschaften spätestens sechs Monate nach der Botschaft zur Legislaturplanung zu unterbreiten, um eine bessere Abstimmung mit der Legislaturplanung zu gewährleisten. Die nächste Botschaft zur Förderung der Bildung, Forschung und Innovation (BF) wurde deshalb um ein Jahr auf die Phase 2013 bis 2016 verschoben.

1 Ausgangslage und Fragestellung

Dass die längerfristigen Wirkungen des Mentoring bisher eher selten untersucht worden sind, dürfte hauptsächlich zwei Gründe haben:

■ Erstens sind die **Wirkungen von Mentoringprojekten** mit grosser Wahrscheinlichkeit **relativ diffus** bzw. schwierig zu fassen. Untersuchungen zum Verbleib von Frauen und Männern in der Wissenschaft zeigen zwar, dass der Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken ein entscheidender Faktor für einen erfolgreichen Karriereverlauf ist (vgl. Leemann/Heintz 2000). Welchen Beitrag hier Mentoringprojekte leisten, die inhaltlich verschieden konzipiert sind, eine unterschiedliche Intensität besitzen und deren Folgen auch von der Mitwirkungsbereitschaft der Mentees abhängen, ist jedoch nicht einfach zu ermitteln. Im Bundesprogramm Chancengleichheit kommt dazu, dass sich die einzelnen Projekte teilweise an unterschiedliche Zielgruppen richteten, die Bandbreite reichte von Studierenden bis zu fortgeschrittenen Post-Docs.

■ Zweitens stellt sich bei quantitativen Studien verschärft das **Problem der statistischen Wirkungszuschreibung**: Um kausale Zusammenhänge zwischen dem Mentoring und dem Karriereverlauf festzustellen, müssten die Ergebnisse der ehemaligen Mentees mit den Karriereverläufen einer Kontrollgruppe verglichen werden, deren Mitglieder sich in einer ähnlichen Ausgangslage befanden, aber kein Mentoringprojekt besuchten. Solche Kontrollgruppen nachträglich zu bilden, ist ausgesprochen schwierig, zumal sich die Teilnehmenden der Schweizer Mentoringprojekte sehr heterogen zusammensetzen (vgl. Kapitel 3). Dazu kommt, dass die Teilnahmebereitschaft und die Selektion in ein Mentoringprojekt fast zwangsläufig zu Unterschieden zwischen den Mentees und Kandidat/innen für eine Kontrollgruppe führen, die sich kaum mehr korrigieren lassen. Es ist deshalb nicht überraschend, dass es nur in sehr seltenen Fällen Wirkungsanalysen von Mentoringprojekten gibt, die mit Kontrollgruppen arbeiten (Blau u.a. 2010; Gardner u.a. 2007).

Diese Schwierigkeiten liessen sich auch in der vorliegenden Studie nur in beschränktem Umfang bewältigen – nämlich soweit, als die ehemaligen Mentees selber Einschätzungen darüber abgeben, wie stark und in welchen Punkten das Mentoring ihren weiteren Karriereverlauf beeinflusst hat. Die Ergebnisse sind **primär deskriptiver Natur**: Sie geben Aufschluss darüber, wie sich die beruflichen Karrieren der ehemaligen Mentees entwickelt haben. Sie erlauben aber nur **sehr begrenzte Aussagen darüber, in welchem Ausmass sich die Karriereentwicklung kausal auf das Mentoring zurückführen lässt** (vgl. die ähnlich angelegte Evaluation des hessischen MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik: Hessisches Koordinationsbüro 2010).

Die Online-Befragung richtete sich grundsätzlich an **alle Personen, die in der zweiten Programmphase (2004-2007) ein Mentoringprojekt besucht haben**. Die Mentees der ersten Programmphase (2000-2003) wurden nicht kontaktiert, weil die im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds durchgeführte Studie «Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)» starke Hinweise darauf enthält, dass in der ersten Generation der Mentoringprojekte viele Frauen teilnahmen, die zwar wissenschaftsorientiert, aber eher schlecht in den Universitätsbetrieb integriert waren (Leemann/Keck/Boes 2008). Weil es sich um die Anfangsphase der Mentoringprojekte handelt, hält die GEFO-Studie aber ausdrücklich fest, dass daraus keine Schlüsse für die Wirksamkeit späterer Mentoringprojekte abgeleitet werden können. Mentees späterer Jahrgänge wurden ausgeklammert, weil in der vorliegenden Studie die mittel- bis längerfristige Karriereentwicklung im Zentrum steht. Diese wird nun für den Zeitraum von fünf bis neun Jahren nach Besuch des Mentoringprogramms rekonstruiert.

Die Studie gliedert sich in fünf Kapitel:

■ **Kapitel 2** schildert das Vorgehen bei der Durchführung der Befragung und die Beteiligung der kontaktierten Mentees.

- **Kapitel 3** beschreibt die befragten Mentees nach soziodemographischen Merkmalen, ihrer Situation zu Beginn des Mentoringprojekts und ihren Erfahrungen mit Mentoring.
- **Kapitel 4** zeigt auf, in welcher beruflichen Lage sich die ehemaligen Mentees heute befinden, inwieweit sie noch in der Wissenschaft aktiv sind, welches die Gründe eines allfälligen Ausstiegs aus der Wissenschaft waren und wie sie ihren Karriereverlauf und ihre heutige Berufstätigkeit beurteilen.
- **Kapitel 5** legt dar, wie die ehemaligen Mentees das Mentoringprojekt und seine Auswirkungen auf ihren Karriereverlauf nachträglich bewerten.

2 Vorgehen bei der Befragung

2.1 Adressbeschaffung und Kontaktnahme

In der Phase von 2004 bis 2007 fanden an Schweizer Universitäten insgesamt 24 Nachwuchsförderprojekte statt, die mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit unterstützt worden sind. Bei 15 dieser Projekte spielte Mentoring eine zentrale Rolle und das Projekt dauerte mindestens ein Semester. Die Dauer bildet insofern ein wichtiges Kriterium, weil die Ermittlung längerfristiger Auswirkungen von Mentoringprojekten nur dann sinnvoll erscheint, wenn eine gewisse Intensität des Austauschs zwischen Mentee und Mentor/in bzw. unter den Mentees vorausgesetzt werden kann.⁴

Insgesamt stellten zehn der Projekte Adressdaten zur Verfügung. Bei vier Projekten waren die Adressdaten nicht mehr vorhanden,⁵ bei einem Projekt sollten die Mentees nach einer umfassenden Eigenevaluation und einer parallel dazu durchgeführten, allgemeinen Karriereverlaufsstudie des entsprechenden Fachgebiets (Medizin) nicht mehr weiter durch Befragungen beansprucht werden.

An sämtlichen Mentoringprojekten der zweiten Programmphase (2004-2007) nahmen gemäss der Meta-Analyse der Eigenevaluationen rund 670 Personen teil (Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 45). Die **zehn Mentoringprojekte**, die für die Online-Befragung berücksichtigt werden konnten, erreichten gemäss den Angaben der zuständigen Stellen (Projektleitungen, Gleichstellungsbeauftragte) 529 Personen (inkl. Doppelzählungen von Personen, die an mehreren Projekten mitwirkten).⁶ Für 451 Personen waren fünf bis neun Jahre nach ihrer Teilnahme am Programm noch Adressen verfügbar. Um die Chancen zu erhöhen, auch Personen zu erreichen, die nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind, wurde Postadressen der Vorrang eingeräumt. Die entsprechenden Adresslieferungen der Universitäten wurden, soweit es sich um Schweizer Adressen handelt, systematisch aktualisiert.

Im ersten Versand wurden 311 Personen per Post angeschrieben und 140 Personen, deren Postadresse nicht bekannt war, per E-Mail. Ungefähr 110 Briefe und E-Mails wurden als nicht zustellbar retourniert. In diesen Fällen wurde nach aktuelleren Kontaktdaten recherchiert, in der Regel nach E-Mail-Adressen. Insgesamt konnten auf diese Weise 389 ehemalige Mentees mit gültigen Kontaktdaten ermittelt werden, davon ungefähr zwei Drittel Postadressen und ein Drittel E-Mail-Adressen.⁷ Die Briefe enthielten einen Weblink zur Online-Befragung mit Passwort und Benutzernamen, die E-Mails einen direkt anklickbaren Link.

2.2 Teilnahmequote

Die Befragung wurde von Anfang April bis Mitte Mai 2013 durchgeführt; wegen der nachträglichen Adressrecherche von unzustellbaren Briefen erfolgte der Versand gestaffelt. Alle Personen, die den Fragebogen innerhalb von zwei Wochen noch nicht ausgefüllt hatten, erhielten ein Erinnerungsschreiben. Insgesamt füllten 198 Personen den Fragebogen vollständig oder nahezu vollständig aus. Dies entspricht einer **Rücklaufquote von 51 Prozent** der ehemaligen Mentees, die für die Befragung angeschrieben wurden (**Tabelle 1**).

⁴ Die übrigen Projekte zur Nachwuchsförderung umfassten Kurse und Workshops, Vernetzungs- und Kommunikationsplattformen sowie zeitlich weniger umfassende Formen des Mentorings.

⁵ Mentoring Geografie, Mentoring phil. nat. (beide Universität Bern), E-Mentoring (Universität Luzern), Mentorato per la promozione delle carriere delle donne all'Univeristà (Univeristà della Svizzera italiana).

⁶ Gemäss der Meta-Evaluation von Spreyermann und Rothmayr (2009, S. 45) nahmen an allen Mentoringprojekten der Phase 2004 bis 2007 rund 670 Personen teil (ohne E-Mentoring der Universität Luzern).

⁷ «Gültige Koordinaten» bedeutet, dass keine Nachricht eintraf, der Brief oder die E-Mail sei unzustellbar. Ob die Schreiben die ehemaligen Mentees auch tatsächlich erreichten, ist nicht bekannt.

2 Vorgehen bei der Befragung

Bei den meisten Programmen beteiligte sich gut die Hälfte bis zwei Drittel der kontaktierten Personen an der Befragung. Viel geringer ist die Rücklaufquote beim Projekt «Coaching und Laufbahnplanung» der Universität St. Gallen. Mehrere E-Mail-Adressen deuten darauf hin, dass etliche der ehemaligen Mentees eine Karriere in der Privatwirtschaft einschlugen und womöglich trotz formell gültigen Adressen schwieriger erreichbar waren. Auch im Projekt «Carrière académique» der Universität Genf ist der Rücklauf mit etwas mehr als einem Drittel verhältnismässig tief. Bei der geringen Rücklaufquote des Projektes «Mentoring doctorantes» der Universität Neuenburg ist zu beachten, dass ohnehin nur für 6 Mentees gültige Adressen vorlagen.

Tabelle 1: Mentees der Programmphase 2004-2007, Versand und Teilnahmequote

Projekt	Mentees total (mit Doppelzählungen)	Mentees mit Adressen (ohne Doppelzählungen)	Brief / E-Mail unzustellbar	Total Mentees mit gültiger Adresse	Fragebogen ausgefüllt		
					Anzahl	Anteil an Mentees mit gültiger Adresse	Anteil an Total (ohne Doppelzählungen)
Mentoring Deutschschweiz	59	58	8	50	32	64.0%	55.2%
step! (BS)	24	24	3	21	13	61.9%	54.2%
Diss+ (BS)	24	24	3	21	12	57.1%	50.0%
Assistenz- und Oberärztinnen (BS)	41	33	1	32	18	56.3%	43.9%
WoMentoring (BE)	30	30	0	30	19	63.3%	63.3%
Coaching u. Laufbahnplanung (SG)	35	27	3	24	4	16.7%	12.5%
Peer-Mentoring (ZH)	146	95	15	80	45	56.3%	31.5%
Réseau romand	47	45	4	41	23	56.1%	51.1%
Carrière académique (GE)	116	109	25	84	31	36.9%	27.2%
Mentoring doctorantes (NE)	7	6	0	6	1	16.7%	16.7%
Total	529	451	62	389	198	50.9%	38.3%

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Gemessen an der Gesamtzahl aller Personen, die an den zehn berücksichtigten Projekten teilnahmen – inklusive der Personen ohne gültige Adressen – **beteiligten sich rund 40 Prozent aller Mentees der Jahre 2004 bis 2007 an der Befragung.** In fünf Projekten füllten mindestens die Hälfte aller Mentees den Online-Fragebogen aus («WoMentoring», «Mentoring Deutschschweiz», «step!», «Diss+», «Réseau romand de mentoring pour femmes»).

Wie steht es um die **Repräsentativität der Online-Befragung**? Aus der Metaanalyse der Eigenevaluierungen sind das Geschlecht, die akademischen Qualifikationen, die Fakultätszugehörigkeit, das Alter und die Familiensituation (Kinder) der Mentees der zweiten Programmphase bekannt. Das Profil der Mentees, die sich an der Online-Befragung beteiligten, deckt sich weitgehend damit (vgl. dazu Abschnitte 3.1 bis 3.3). Weil sich viele der befragten Mentees nicht mehr erinnern konnten, in welchem Jahr sie in das Mentoringprojekt eingestiegen waren, lassen sich allerdings das Alter und die Familiensituation bei Beginn des Mentorings nicht mehr rekonstruieren.

Nicht überprüfbar ist, ob ehemalige Mentees, die bis heute in der Wissenschaft verblieben sind, sich häufiger als andere an der Befragung beteiligten. Grundsätzlich scheint es allerdings plausibel, dass Personen, die von den Projekten besonders profitierten und ihnen etwas verdanken, eher antworten. Auch dürfte der Anreiz grösser sein, wenn die eigene Biographie den Erwartungen entspricht, die in die Mentees gesetzt wurden. Und schliesslich ist zu vermuten, dass E-Mails von ehemaligen Mentees ohne gültige Postadresse einfacher zu ermitteln waren, wenn die Betroffenen an einer Hochschule angestellt waren. Aus diesen Gründen können die Ergebnisse zum Verbleib in der Wissenschaft und der Beurteilung der Mentoringprojekte nicht mehr rekonstruiert werden.

2 Vorgehen bei der Befragung

ringprojekte nicht ohne weiteres für alle ehemaligen Mentees Gültigkeit beanspruchen – also auch diejenigen, die sich nicht an der Befragung beteiligten. Ihre Aussagekraft ist hauptsächlich auf die 198 Personen beschränkt, die an der Befragung mitwirkten. Dies sind immerhin – wie bereits erwähnt – zwei Fünftel aller Mentees der berücksichtigten zehn Mentoringprojekte und rund ein Drittel der 670 Personen, die von 2004 bis 2007 an einem Mentoringprojekt teilnahmen, das mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit finanziert wurde.

3 Profile der Mentoringprojekte und der Mentees

Die einzelnen Mentoringprojekte waren unterschiedlich ausgestaltet und richteten sich teilweise an unterschiedliche Zielgruppen. Entsprechend heterogen sind auch die ehemaligen Mentees, die sich an der Online-Befragung beteiligten. Sie befanden sich während der Teilnahme am Mentoringprojekt an unterschiedlichen Universitäten und Fakultäten, waren in ihrer akademischen Laufbahn oder im Studium unterschiedlich weit fortgeschritten und hatten unterschiedlich stark ausgeprägte Absichten, eine akademische Karriere zu verfolgen. Um ihre Antworten angemessen zu interpretieren, ist es zunächst erforderlich, sich diese Vielfalt zu vergegenwärtigen.

3.1 Universitäten und Fachrichtungen

Fast alle Personen, die sich an der Befragung beteiligten, waren zu Beginn des Mentoringprojekts an einer Schweizer **Universität** tätig – in Ausnahmefällen auch an nichtuniversitären Forschungsinstitutionen oder an einer Universität im benachbarten Ausland (**Tabelle 2**). Die meisten Mentoringprojekte sind an einzelnen Universitäten angesiedelt und auf deren Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet. Ausnahmen bilden die interuniversitär organisierten Programme «Mentoring Deutschschweiz» und der «Réseau romand de mentoring pour femmes». Zudem vermochte das «Peer-Mentoring» der Universität Zürich verhältnismässig viele externe Nachwuchswissenschaftlerinnen anzuziehen: Rund ein Drittel der Befragten waren zum Zeitpunkt der Projektteilnahme an einer anderen Universität tätig, viele davon an der ETH Zürich.

Tabelle 2: Ehemalige Mentees (2004-2007) nach Universität zu Beginn des Mentoringprojekts

Universität	Mentoring Deutschschweiz	step1 (BS)	Diss+ (BS)	Assistenz- und Oberärztinnen (BS)	WoMentoring (BE)	Coaching u. Laufbahnplanung (SG)	Peer-Mentoring (ZH)	Réseau romand	Carrière académique (GE)	Mentoring doctorantes (NE)	Total
Uni Basel	12.5%	100.0%	100.0%	94.4%	0.0%	25.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	24.2%
Uni Bern	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	94.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	12.6%
Uni Fribourg	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	13.0%	0.0%	0.0%	2.5%
Uni Genf	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	39.1%	100.0%	0.0%	20.7%
Uni Lausanne	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.1%	0.0%	0.0%	3.0%
Uni Luzern	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Uni Neuenburg	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	100.0%	1.5%
Uni St. Gallen	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
USI	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uni Zürich	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	64.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.7%
ETH Lausanne	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	1.0%
ETH Zürich	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.8%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%
Nichtuniv. Inst.	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	4.4%	4.3%	0.0%	0.0%	2.0%
Ausland	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
Total	Prozent	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	Anzahl	32	13	12	18	19	4	45	23	31	1

Nichtuniv. Inst.: nichtuniversitäre Forschungsinstitution

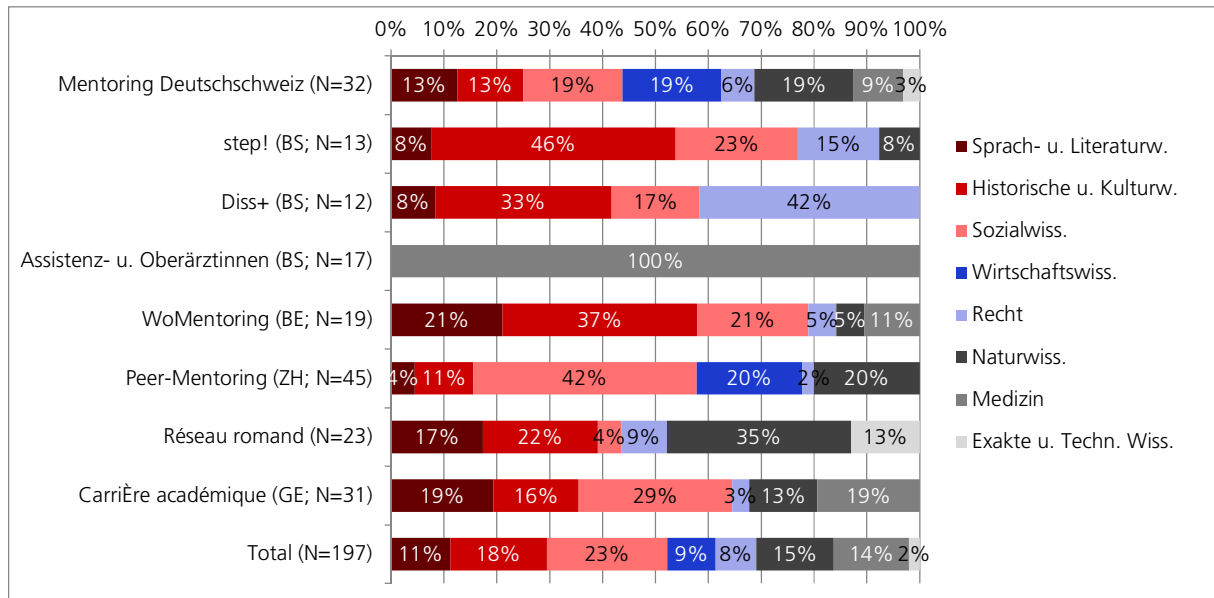
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Mit Ausnahme des Mentoring für Assistenz- und Oberärztinnen der Universität Basel standen die ausgewählten Projekte Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlicher **Fachbereiche** offen (**Abbildung 1**). Alles in allem stammen etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Nur sehr schwach vertreten sind die Exakten und Technischen Wissenschaften mit 2% aller befragten Mentees. Dies dürfte zum einen daran liegen, dass diese Fachbereiche generell einen sehr geringen Frau-

3 Profile der Mentoringprojekte und der Mentees

enanteil haben. Zum anderen könnte auch eine Rolle spielen, dass sich keines der Mentoringprojekte spezifisch an Nachwuchswissenschaftlerinnen der betreffenden Disziplinen richtet.

Abbildung 1: Ehemalige Mentees (2004-2007) nach Fachbereich



Die Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 0.5% der Fälle fehlen die Angaben zum Fachbereich. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

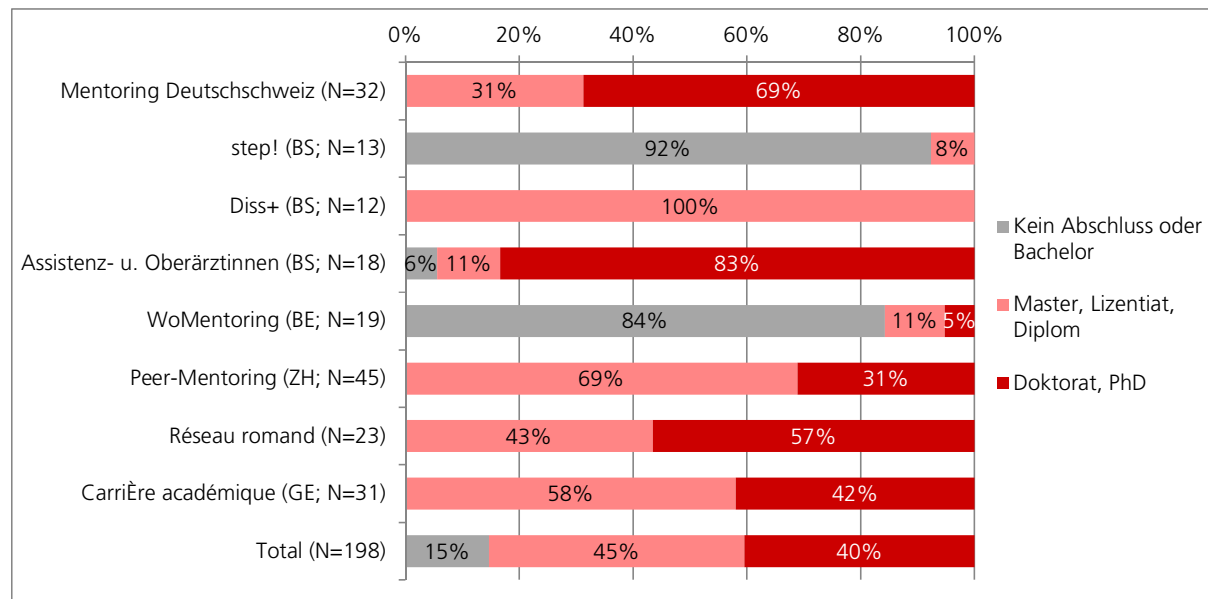
3.2 Akademische Stufe und Karriereabsicht

Betrachtet man die **akademischen Stufen der befragten Mentees zum Zeitpunkt des Projektbeginns**, so wird deutlich, dass die Projekte teilweise unterschiedliche Zielgruppen anvisierten (**Abbildung 2**). Zwei Projekte – «step!» und «WoMentoring» – waren für Studierende gedacht. Nur ausnahmsweise hatten die Teilnehmenden zu Projektbeginn bereits ein Lizentiat, einen Masterabschluss oder gar ein Doktorat. Das Projekt «Diss+» dagegen wandte sich ausschliesslich an Doktorandinnen. Bei den meisten übrigen Projekten sind Doktorandinnen und Post-Docs ungefähr in vergleichbarem Ausmass vertreten. Eine Ausnahme bildet das Mentoring für Assistenz- und Oberärztinnen der Universität Basel, deren Teilnehmende das Doktorat meistens schon erworben hatten. Und auch unter den 32 Befragten von «Mentoring Deutschschweiz» sind die Post-Docs vergleichsweise stark vertreten.

Alle Projekte zusammengenommen, zeigt sich folgendes Bild: Als sie das Mentoringprojekt in Angriff nahmen, befanden sich 45% der Befragten in der Doktoratsphase, 40% waren Post-Docs und 15% studierten noch. Dies entspricht ziemlich genau der Verteilung, die Spreyermann und Rothmayr (2009, S. 45) in ihrer Meta-Evaluation der Mentoringprojekte der entsprechenden Projektphase festhalten.

Befragt nach ihren **Karriereabsichten zu Beginn des Mentoringprojekts**, bekundet rückblickend etwas mehr als ein Drittel, sie hätten damals «auf jeden Fall» eine akademische Karriere angestrebt; ein weiteres Drittel tendierte dazu («eher ja») und ein knappes Viertel war unentschieden (**Tabelle 3**). Nur bei wenigen überwog die Skepsis gegenüber einer akademischen Karriere. Erwartungsgemäss variieren die Karriereabsichten stark nach akademischer Stufe: Unter den Studentinnen dominieren die Unentschiedenen, und nur ganz wenige hatten sich schon voll und ganz für eine akademische Karriere entschieden. Unter den Post-Docs setzte dagegen gut die Hälfte voll und ganz auf die Karte «Universität», ein weiteres Drittel mit gewissen Vorbehalten («eher ja»).

Abbildung 2: Ehemalige Mentees (2004-2007) nach höchstem Abschluss bei Beginn des Mentoringprojekts



Die Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Tabelle 3: Karriereabsichten der ehemaligen Mentees bei Beginn des Mentoringprojekts

Abschluss bei Beginn Projektteilnahme / Projekt	Beginn Projekt: Akademische Karriere geplant?				Total	Anzahl
	Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Ich war unentschieden	Eher nein / Nein, auf keinen Fall		
Kein Abschluss oder Bachelor	3.6%	35.7%	50.0%	10.7%	100.0%	28
Master, Lizentiat, Diplom	31.5%	37.1%	23.6%	7.9%	100.0%	89
Doktorat, PhD	51.3%	30.0%	16.3%	2.5%	100.0%	80
Mentoring Deutschschweiz	34.4%	53.1%	9.4%	3.1%	100.0%	32
step! (BS)	7.7%	30.8%	46.2%	15.4%	100.0%	13
Diss+ (BS)	8.3%	33.3%	50.0%	8.3%	100.0%	12
Mentoring für Assistenz- und Oberärzt/innen (BS)	27.8%	38.9%	27.8%	5.6%	100.0%	18
WoMentoring (BE)	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%	100.0%	18
Peer-Mentoring (ZH)	22.2%	33.3%	31.1%	13.3%	100.0%	45
Réseau romand de mentoring pour femmes	65.2%	17.4%	17.4%	0.0%	100.0%	23
Carrière académique (GE)	71.0%	25.8%	3.2%	0.0%	100.0%	31
Total	35.5%	34.0%	24.4%	6.1%	100.0%	197

Die Abschlusskategorien und Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 0.5% der Fälle fehlen die Angaben zu den Karriereabsichten zu Beginn des Mentoringprojekts.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Die Unterschiede bezüglich Entschlossenheit zur akademischen Karriere spiegeln sich auch in den einzelnen Projekten. In den Mentoringprojekten für Studierende hatten erst wenige einen klaren Entscheid für eine universitäre Karriere gefällt; Ähnliches gilt für das Doktorandinnenprojekt «Diss+». Dazu kommen markante Unterschiede zwischen den Sprachregionen, die sich auch schon in der 2011 durchgeführten Befragung des gesamten wissenschaftlichen Personals im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit gezeigt haben (Dubach/Graf/Stutz 2012): Nachwuchswissenschaftler/innen an französischsprachigen Universitäten zögern offensichtlich seltener als solche deutschsprachiger Universitäten,

3 Profile der Mentoringprojekte und der Mentees

sich vorbehaltlos zu einer akademischen Karriere zu bekennen. Die beiden Mentoringprojekte der Romandie haben mit Abstand die grössten Anteile an Teilnehmenden mit eindeutigen Absichten für eine akademische Karriere. In der Deutschschweiz hatte das universitätsübergreifende Projekt «Mentoring Deutschschweiz» den weitaus kleinsten Anteil an Unentschiedenen und Skeptikerinnen, was auch mit dem hohen Anteil an Post-Docs in diesem Projekt zusammenhängen könnte.

Die sprachregionalen Unterschiede dürften zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass der deutsche Ausdruck «Karriere» stärker als das französische «carrière» einen hierarchiebezogenen Aufstieg impliziert. Auch könnte eine Rolle spielen, dass das Doktorat bzw. die Thèse an den Universitäten der Romandie stärker auf eine universitäre Karriere ausgerichtet ist als in der Deutschschweiz, in der es öfter ein begehrtes Zertifikat auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt ist (Leemann 2002).

3.3 Geschlecht, Nationalität und Alter

Einzelne Projekte zur Nachwuchsförderung, die mit Mitteln des Bundesprogramms Chancengleichheit unterstützt wurden, standen sowohl **Frauen wie Männern** offen (Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 45). An der Befragung der ehemaligen Mentees beteiligten sich jedoch nur zwei Männer (0.9%; **Tabelle 4**). Dies ist nicht darauf zurückzuführen, dass sich Männer weniger stark angesprochen fühlten: Auch unter den 451 Teilnehmenden mit – gültigen oder ungültigen – Adressen befinden sich lediglich sechs Männer. Sie alle hatten das Peer-Mentoring der Universität Zürich absolviert.

Tabelle 4: Ehemalige Mentees (2004-2007) nach Geschlecht, Nationalität und Alter zum Zeitpunkt der Online-Befragung

Abschluss bei Beginn Projektteilnahme / Projekt	Geschlecht		Nationalität		Alter (bei Befragung)		
	Anteil Männer	Anzahl Total	Anteil Ausländer/innen	Anzahl Total	Durchschnitt (Jahre)	Median (Jahre)	Anzahl Total
Kein Abschluss oder Bachelor	0.0%	29	3.4%	29	35	33	29
Master, Lizentiat, Diplom	1.1%	88	35.6%	87	39	38	87
Doktorat, PhD	1.3%	80	40.0%	80	43	41	79
Mentoring Deutschschweiz	0.0%	32	31.3%	32	40	40	31
step! (BS)	0.0%	12	0.0%	12	35	33	12
Diss+ (BS)	0.0%	12	27.3%	11	39	37	12
Assistenz- und Oberärztinnen (BS)	0.0%	18	38.9%	18	42	40	18
WoMentoring (BE)	0.0%	19	0.0%	19	36	35	19
Peer-Mentoring (ZH)	4.4%	45	44.4%	45	40	40	45
Réseau romand	0.0%	23	47.8%	23	40	39	23
Carrière académique (GE)	0.0%	31	35.5%	31	42	42	30
Total	1.0%	197	32.7%	196	40	39	195

Die Abschlusskategorien und Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen nach Nationalität und Alter (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 0.5% bis 1.5% der Fälle fehlen Angaben.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Rund ein Drittel aller Befragten sind **ausländischer Nationalität**. Unter den Teilnehmenden der beiden Mentoringprojekte für Studierende – «step!» und «WoMentoring» – befinden sich gar keine ausländischen Staatsangehörigen, was auch damit zu tun haben dürfte, dass Ausländer/innen auf diesem Niveau generell schwächer vertreten sind als auf höheren Stufen. Unter den Doktorandinnen und den Post-Docs unterscheiden sich die Ausländerinnenanteile nicht signifikant.

Weil sich viele nicht mehr genau erinnern können, in welchem Jahr sie das Mentoringprojekt begonnen haben (vgl. oben Abschnitt 2.2), lässt sich ihr damaliges **Alter** nicht zuverlässig bestimmen. Zum Befra-

gungszeitpunkt lag das Durchschnittsalter bei 40 Jahren. Die Teilnehmenden, die sich zu Beginn des Projekts noch im Studium befanden, sind heute im Durchschnitt 35 Jahre alt, die damaligen Doktorandinnen 39 Jahre und die Post-Docs 43 Jahre.

3.4 Erfahrungen mit Mentoring

Die Projekte boten unterschiedliche **Formen von Mentoring** an, die teilweise kombiniert wurden (One to one-Mentoring, Peer-Mentoring in Gruppen, seltener auch Some to one-Mentoring). Für die Online-Befragung war wichtig zu wissen, ob die Mentees eine stabile Beziehung zu einem Mentor oder einer Mentorin aufbauen konnten (One to one-Mentoring). Dies war bei zwei Dritteln der Fall. Bei einem weiteren Zehntel wäre eigentlich ein One to one-Mentoring vorgesehen gewesen, doch kam keine Beziehung zu einer passenden Mentorin oder einem passenden Mentor zustande. Ein Viertel gab schliesslich an, dass sie ausschliesslich Mentoring in Gruppen genossen haben. Dies gilt hauptsächlich für das «Peer-Mentoring» der Universität Zürich. Aber auch in anderen Projekten berichtet eine kleine Minderheit der Befragten, dass ihr Mentoring ausschliesslich in Gruppen stattgefunden habe.

Bei den Mentees, die sich ausschliesslich oder teilweise an einem **One to one-Mentoring** beteiligten, waren rund 70 Prozent der **Mentor/innen Frauen**, wobei gewisse Unterschiede nach Fachbereichen und Programmen auftreten (**Tabelle 5**). Am kleinsten ist der Frauenanteil in der Medizin und entsprechend auch im Mentoringprojekt für Assistenz- und Oberärztinnen der Universität Basel. Ebenfalls recht tief liegt er im Projekt «Mentoring Deutschschweiz». In den beiden Mentoringprojekten für Studierende – «step!» und «WoMentoring» – hatten dagegen alle Befragten weibliche Mentor/innen. Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass es auf diesen Stufen noch einfacher ist, weiter fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen zu finden, die als Mentorinnen in Frage kommen. Auch die Befragten von «Carrière académique» hatten alle weibliche Mentorinnen.

Tabelle 5: Geschlecht und Fach von Mentee und Mentor/in im One to One-Mentoring (2004-2007)

Fachbereich / Projekt	Gleiches Geschlecht		Gleiches Fach	
	Anteil	Anzahl Total *	Anteil	Anzahl Total *
Sprach- und Literaturwissenschaften	83.3%	18	66.7%	18
Historische und Kulturwissenschaften	80.8%	26	51.9%	27
Sozialwissenschaften	82.6%	23	56.5%	23
Recht	72.7%	11	63.6%	11
Naturwissenschaften	78.6%	14	64.3%	14
Medizin	42.3%	26	50.0%	26
Mentoring Deutschschweiz	34.8%	23	87.0%	23
step! (BS)	100.0%	12	53.8%	13
Assistenz- und Oberärztinnen (BS)	23.5%	17	41.2%	17
WoMentoring (BE)	100.0%	18	94.4%	18
Réseau romand	68.4%	19	78.9%	19
Carrière académique (GE)	100.0%	26	19.2%	26
Total	69.3%	127	58.6%	128

* Anzahl Fälle mit One to one-Mentoring total, inkl. Fälle und unterschiedlichem Geschlecht und unterschiedlichem Fachbereich
Die Fachbereiche unterscheiden sich signifikant in ihrer Verteilung bezüglich Geschlecht, die Mentoringprojekte in ihren Verteilungen bezüglich Geschlecht und Fach (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). Die Fachbereiche Wirtschaft und Exakte und Technische Wissenschaften sowie die Mentoringprojekte «Diss+» (BS), «Peer-Mentoring» (ZH), «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 0.0% bis 1.5% der Fälle fehlen Angaben.
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

3 Profile der Mentoringprojekte und der Mentees

In etwas mehr als der Hälfte der Fälle waren Mentee und Mentorin **im selben Fach** tätig. Nach Fachbereichen⁸ zeigen sich dabei keine signifikanten Unterschiede, wohl aber nach Mentoringprojekt. Dies deutet darauf hin, dass hier auch unterschiedliche Strategien verfolgt wurden. Hoch ist die Übereinstimmung bei «WoMentoring», «Mentoring Deutschschweiz» und im «Réseau romand», auffällig tief dagegen bei «Carrière académique».

Bei Projekten, die von einer einzigen Universität getragen werden, stammen Mentees und Mentor/innen meistens von **derselben Universität (Tabelle 6)**. Dagegen wurde bei Verbundprojekten scheinbar gezielt die interuniversitäre Vernetzung gesucht: Im «Réseau romand» hatten lediglich 26 Prozent der Befragten eine Mentorin oder einen Mentor an derselben Universität, bei «Mentoring Deutschschweiz» sogar nur 13 Prozent. Dafür ist der Anteil an Mentorbeziehungen an ausländischen Universitäten mit 39 Prozent bemerkenswert hoch.

Tabelle 6: Hochschule von Mentee und Mentor/in im One to One-Mentoring (2004-2007)

Projekt	Hochschule Mentor/in			Total	
	Gleiche Universität	Andere Hochschule Schweiz	Andere Hochschule Ausland	Prozent	Anzahl
Mentoring Deutschschweiz	13.0%	47.8%	39.1%	100.0%	23
step! (BS)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	13
Assistenz- und Oberärztinnen (BS)	94.1%	5.9%	0.0%	100.0%	17
WoMentoring (BE)	94.4%	5.6%	0.0%	100.0%	18
Réseau romand	26.3%	57.9%	15.8%	100.0%	19
Carrière académique (GE)	96.0%	4.0%	0.0%	100.0%	25
Total	70.1%	20.5%	9.4%	100.0%	127

Die Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Diss+» (BS), «Peer-Mentoring» (ZH), «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 0.8% der Fälle fehlen die Angaben zur Hochschule des Mentors bzw. der Mentorin.

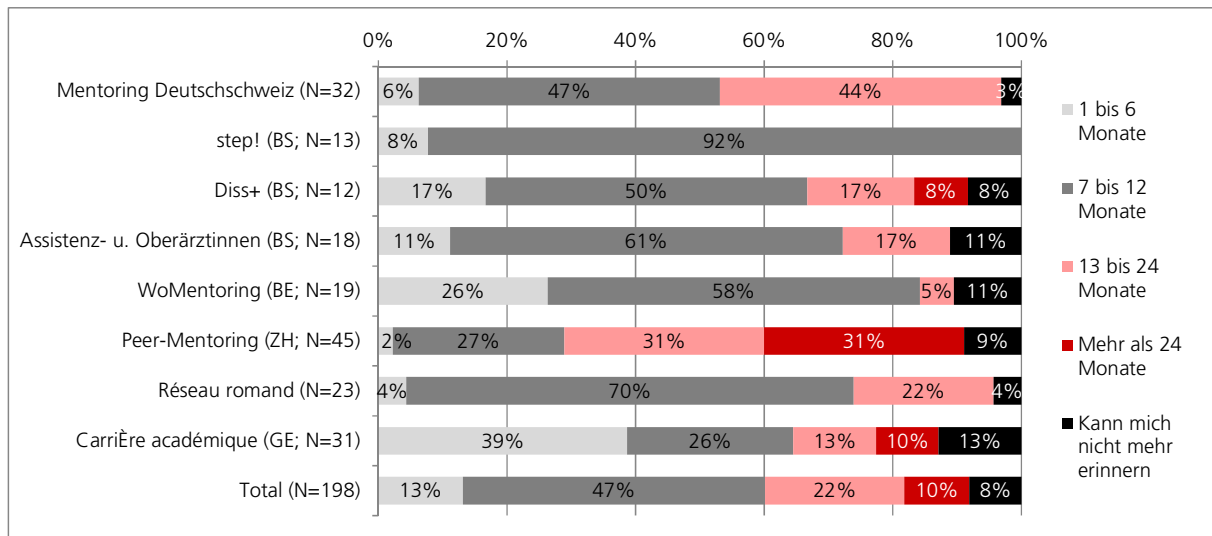
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Knapp die Hälfte der Mentees erinnert sich, dass die Teilnahme am Mentoringprojekt zwischen 7 und 12 Monaten gedauert habe, bei einem weiteren Fünftel zwischen 13 und 24 Monaten (**Abbildung 3**). Eine kürzere oder längere **Teilnahmedauer** ist relativ selten. Allerdings gibt es Unterschiede nach Programmen: Bei Programmen für Studierende ist die Teilnahmedauer tendenziell kürzer als bei solchen für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen. Auffällig hoch ist der Anteil der Befragten mit längerer Teilnahmedauer im «Peer Mentoring» der Universität Zürich.

Die Erfahrungen der Befragten mit Mentoring beziehen sich nicht zwingend auf das in Frage stehende Projekt aus der Programmphase 2004 bis 2007: Rund ein Viertel hat ein oder mehrere **zusätzliche Mentoringprojekte** besucht – ebenso häufig als Mentee wie als Mentorin.

⁸ Die Frage in der Online-Befragung bezog sich auf das Fach (z.B. Germanistik), die Auswertung bezieht sich auf den Fachbereich (z.B. Sprach- und Literaturwissenschaften). Das heisst: Wenn in den Sprach- und Literaturwissenschaften ein Drittel der Mentees und Mentor/innen keinen gemeinsamen fachlichen Hintergrund hatten, bedeutet dies nicht, dass sich ein Drittel der Mentor/innen ausserhalb der Sprach- und Literaturwissenschaften befand. Es kann sich ebenso um zwei verschiedene Fächer innerhalb der Sprach- und Literaturwissenschaften handeln (z.B. Germanistik und Romanistik).

Abbildung 3: Teilnahmedauer an Mentoringprojekten (2004-2007)



Die Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Kruskal-Wallis-Test [ohne Fälle mit Antwort «Kann mich nicht mehr erinnern»]). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Weil Mentorbeziehungen nicht nur innerhalb spezifischer Programme, sondern häufig auch auf informeller Basis zustande kommen, wurden die Mentees gefragt, in welchem Ausmass sie **neben dem Projekt vergleichbare Beziehungen zu Mentor/innen** aufbauen konnten. Auf die Frage, ob es in ihrem beruflichen Umfeld weitere Personen gab, die sie als Mentor/innen bezeichnen würden, antworteten rund 60 Prozent der Befragten mit «Ja» (Tabelle 7).⁹ Bei Studentinnen etablierten sich diese Beziehungen in der Regel nach dem Mentoringprojekt, bei fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen teils schon vorher. In der Regel werden ein bis drei solche Mentor/innen erwähnt – mehrheitlich Professor/innen, aber längst nicht immer der Doktorvater oder die Doktormutter. Fast ein Drittel der Befragten mit Mentor/innen ausserhalb des Projekts nennt Wissenschaftler/innen ohne Professorentitel an einer Universität, etwas weniger als ein Zehntel solche ausserhalb einer Universität.

Tabelle 7: Mentor/innen ausserhalb des Projekts

Abschluss bei Beginn Projektteilnahme	Keine weiteren Mentor/innen	Weitere Mentor/innen				Total	
		nur vor Projektteilnahme (und ev. während)	vor und nach Projektteilnahme	nur nach Projektteilnahme (und ev. während)	nur während Projektteilnahme	Prozent	Anzahl
Kein Abschluss oder Bachelor	41%	3%	10%	41%	3%	100%	29
Master, Lizentiat, Diplom	41%	7%	20%	16%	16%	100%	88
Doktorat, PhD	35%	13%	25%	16%	12%	100%	77
Total	39%	9%	21%	20%	12%	100%	194

Die Abschlusskategorien unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). Bei 2.0% der Fälle fehlen die Angaben zu weiteren Mentor/innen. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

⁹ Die Frage im genauen Wortlaut: «Unabhängig von Mentoringprogrammen, die Sie besucht haben: Gab oder gibt es weitere Personen in Ihrem beruflichen Umfeld, die Sie als Mentor/innen bezeichnen würden, weil sie Sie ermutigt haben, eine wissenschaftliche Laufbahn zu ergreifen oder Sie in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn entscheidend gefördert haben? Bitte zählen Sie Personen, die Ihre Qualifikationsarbeiten (z.B. Doktorat) betreut haben, nur dann als Mentor/innen, wenn die Unterstützung deutlich über die Betreuungspflichten hinausging.»

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

4.1 Tätigkeiten innerhalb und ausserhalb der Wissenschaft

Von den Befragten, die zwischen 2004 und 2007 ein Mentoringprojekt besucht haben, waren zum Zeitpunkt der Befragung noch rund drei Viertel an einer Hochschule oder einem hochschulnahen Institut wissenschaftlich tätig oder ausserhalb einer Hochschule mit einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (z.B. Dissertation) beschäftigt (**Tabelle 8**). Die meisten ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, befinden sich an einer Universität (56% aller Befragten). 9 Prozent arbeiten an einem hochschulnahen Institut. 5 Prozent verfassen eine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit ohne direkte Anbindung an eine Universität, d.h. sie haben keine Anstellung und keinen festen Arbeitsplatz an einer Universität.

Tabelle 8: Heutige wissenschaftliche Tätigkeit (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007)

Abschluss bei Beginn Projektteilnahme / Projekt	Heute noch in Wissenschaft tätig?					Total	Anzahl Total
	Universität	Fach- hoch- schule	Hoch- schul- nahes Institut	Qualifi- kations- arbeit extern	Nein		
Kein Abschluss oder Bachelor	31.0%	6.9%	6.9%	10.3%	44.8%	100.0%	29
Master, Lizentiat, Diplom	55.1%	4.5%	6.7%	7.9%	25.8%	100.0%	87
Doktorat, PhD	65.0%	3.8%	12.5%	0.0%	18.8%	100.0%	79
Mentoring Deutschschweiz	56.3%	9.4%	9.4%	6.3%	18.8%	100.0%	31
step! (BS)	30.8%	0.0%	15.4%	15.4%	38.5%	100.0%	12
Diss+ (BS)	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	12
Assistenz- und Oberärzt/innen (BS)	61.1%	0.0%	5.6%	0.0%	33.3%	100.0%	18
WoMentoring (BE)	31.6%	10.5%	10.5%	10.5%	36.8%	100.0%	19
Peer-Mentoring (ZH)	53.3%	2.2%	13.3%	2.2%	28.9%	100.0%	45
Réseau romand	60.9%	4.3%	13.0%	0.0%	21.7%	100.0%	23
Carrière académique (GE)	74.2%	3.2%	3.2%	9.7%	9.7%	100.0%	30
Total	55.6%	4.5%	9.1%	5.1%	25.8%	100.0%	195

Die Abschlusskategorien unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 1.5% der Fälle fehlen die Angaben zur heutigen Tätigkeit.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Je nachdem, auf welcher **akademischen Stufe** die Befragten zu Beginn des Mentoringprojekts waren, unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in der Wissenschaft deutlich. Unter den damals Studierenden ist der Anteil derjenigen, die heute nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind, mit 45 Prozent am grössten, unter den damaligen Post-Docs mit 19 Prozent am geringsten. Dies ist einerseits nicht überraschend, weil sich die Studierenden über ihre Karriereabsichten häufig noch im Unklaren sind. Andererseits wäre aber auch zu erwarten, dass der Selektionsprozess in der Wissenschaftskarriere härter wird, je weiter eine Person fortgeschritten ist. Insofern ist insbesondere die geringe «Austrittsquote» der Post-Docs bemerkenswert. Allerdings könnte ihre Höhe teilweise auch einem Bias in der Befragung geschuldet sein, wie gleich noch näher erläutert wird.

Ebenfalls von sehr grosser Bedeutung ist die **Einbettung in das akademische Umfeld** bzw. die Existenz von Personen, die ausserhalb des Programms eine Mentoringfunktion einnehmen: Mentees, die über entsprechende Bezugspersonen verfügen, verbleiben häufiger in der Wissenschaft als Mentees, denen solche fehlen (87% vs. 53%). Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich dagegen bei den einzelnen Mentoringprojekten und den Fachbereichen.

Ganz allgemein gilt: Eine **«Verbleibensquote» von insgesamt drei Vierteln** erscheint ausgesprochen hoch. Direkte Vergleiche mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen sind mangels Kontrollgruppe leider nicht möglich (vgl. oben Kapitel 1). Bekannt ist jedoch aus den Absolventenbefragungen des BFS der Anteil der Doktorinnen, die fünf Jahre nach der Dissertation eine wissenschaftliche Anstellung an einer Hochschule oder einem hochschulnahen Institut haben. Dieser lag bei der Befragung 2011 (Doktorinnenjahrgang 2006) bei 30 Prozent (nur Frauen, ohne Doktorate in Medizin). Zu beachten ist, dass sich die ehemaligen Mentees um einiges heterogener zusammensetzen: Sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung promoviert waren, lag die Dissertation zwischen 0 und 29 Jahren zurück, im Mittel waren es 7 Jahre (Median).¹⁰ Die Gruppe der ehemaligen Mentees, die ihre Dissertation ebenfalls genau fünf Jahre vor der Befragung abgeschlossen hatte, ist mit 15 Personen sehr klein. Ihre Verbleibensquote liegt aber ebenfalls bei drei Vierteln. Erweitert man den Zeitraum etwas, um die Fallzahl zu erhöhen, so ändert sich daran nichts Grundsätzliches.

Angesichts dieser Ergebnisse dürfte unbestritten sein, dass ein beachtlicher Anteil der ehemaligen Mentees in der Wissenschaft verbleibt. Die ausserordentlich hohe Verbleibensquote von 75 Prozent ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren und muss **in mehreren Hinsichten relativiert** werden:

■ **Teilnahmebereitschaft:** Die Ergebnisse können nicht ohne weiteres von den Befragten auf alle ehemaligen Mentees der Jahre 2004 bis 2007 übertragen werden. Denn es ist nicht auszuschliessen, dass sich die «Verbleibenden» häufiger an der Umfrage beteiligten als die «Aussteigerinnen». Zum einen dürfte ihre Teilnahmebereitschaft grösser gewesen sein, weil ihre Laufbahnen eher den Zielsetzungen der Mentoringprojekte entsprechen und sie sich nach wie vor in einem akademischen Umfeld bewegen, in dem der die CRUS bzw. das Bundesprogramm als Auftraggeber der Befragung eine zentrale Rolle spielt. Zum anderen waren sie vermutlich besser erreichbar, weil es bei ungültigen Postadressen relativ einfach war, E-Mail-Adressen von ehemaligen Mentees mit Hochschulbindung zu ermitteln.

■ **Akademische Integration und Karrierefortschritt:** Der Verbleib in der Wissenschaft allein sagt nichts darüber aus, in welchem Umfang die betroffenen Personen noch wissenschaftlich tätig sind und wie erfolgreich sie ihre Karriere bisher absolviert haben. Es ist möglich, dass sich darunter auch ehemalige Mentees befinden, die nur noch einen relativ vagen Anbindung an eine Hochschule haben – beispielsweise im Rahmen eines kleinen Lehrauftrags. Wieweit es effektiv um einen Verbleib in der wissenschaftlichen Karriere geht, wird im folgenden Abschnitt 4.2 genauer untersucht.

■ **Selektionseffekte:** Beim Vergleich mit anderen Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/innen sind Selektionseffekte wahrscheinlich. So scheint plausibel, dass Teilnehmerinnen an Mentoringprogrammen ein überdurchschnittliches Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn besitzen.¹¹

Schliesslich ist auf die präzise Bedeutung des Ausdrucks **«Verbleib in der Wissenschaft»** aufmerksam zu machen. «Verbleib in der Wissenschaft» meint hier, dass die ehemaligen Mentees weiterhin eine wissenschaftliche Verbindung zu einer Hochschule (Universität, Fachhochschule oder Pädagogische Hochschule)

¹⁰ Dazu kommt, dass die Absolventenbefragung tendenziell strenger fragt und sich nach einer Erwerbstätigkeit an einer Hochschule oder hochschulnahen Institution erkundigt. In der Online-Befragung der ehemaligen Mentees wurde einzig gefragt, ob diese eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule oder einer hochschulnahen Institution ausüben.

¹¹ Zwar deutet die Auswertungen der Absolventenbefragung (Zweitbefragung der Doktorierenden und Doktorierten des Abschlussjahrgangs 2002) der GEFO-Studie eher in die entgegengesetzte Richtung: Sie liessen vermuten, dass etliche Mentees der ersten Programmphase unterdurchschnittlich in den Wissenschaftsbetrieb integriert waren; ein positiver Zusammenhang zwischen der Teilnahme an Mentoringprojekten und dem Verbleib in der Wissenschaft war nicht festzustellen (Leemann/Stutz 2008). Die vorliegende Befragung legt aber nahe, dass ein solcher negativer Selektionseffekt für die zweite Programmphase sehr unwahrscheinlich ist. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Auswertungen für die GEFO-Studie auf einem Zusatzmodul der Absolventenstudien beruhen, das einzig für die Zweitbefragung 2007 (Abschlussjahrgang 2002) eingesetzt worden war. Im Unterschied zu den hier vorliegenden deskriptiven Auswertungen handelt es sich um multivariate Analysen, welche den Einfluss anderer Faktoren (z.B. Fachbereich, Alter, Geschlecht) kontrollieren. Die Ergebnisse lassen sich deshalb nicht direkt vergleichen.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

haben, an einer hochschulnahen Forschungsinstitution tätig sind oder eine wissenschaftliche Arbeit verfassen, die sie für eine akademische Karriere qualifiziert. «Verbleib in der Wissenschaft» ist damit weiter gefasst als «Verbleib an der Universität» und umschliesst auch wissenschaftliche Tätigkeiten an anderen Hochschultypen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Karrieremöglichkeiten an Universitäten begrenzt sind und ehemalige Mentees – gezielt oder mangels Alternativen – ihre wissenschaftliche Tätigkeit an Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen weiterführen, allenfalls in der Absicht, sich die Möglichkeit einer universitären Karriere offenzuhalten. Gleichzeitig wird aber dort eine Grenze gezogen, wo wissenschaftliche oder wissenschaftsähnliche Tätigkeiten klar ausserhalb eines Hochschulsettings stattfindet – beispielsweise in Forschungsabteilungen von Privatunternehmen oder in der Auftragsforschung.

4.2 Ehemalige Mentees mit Verbleib in der Wissenschaft

Allein die Tatsache, dass eine ehemalige Mentee nach wie vor wissenschaftlich tätig ist, sagt wenig darüber aus, wie weit sie in ihrer akademischen Karriere fortgeschritten ist. Es ist möglich, dass sie mittlerweile eine volle Professur innehat und damit unmittelbar dazu beiträgt, das übergeordnete Ziel des Bundesprogramms Chancengleichheit zu erreichen – nämlich an den Schweizer Universitäten den Frauenanteil unter den Professor/innen auf 25 Prozent zu erhöhen. Es kann aber, wie oben ausgeführt, auch sein, dass ihre Verbindung zur Wissenschaft nur noch vage ist.

Umfang und Art der wissenschaftlichen Tätigkeit von Mentees werden daher im Folgenden aus mehreren Perspektiven näher beschrieben. Wir zeigen zunächst auf, welche akademische Position die ehemaligen Mentees heute einnehmen und beschreiben danach die Anstellungsverhältnisse. Dabei richtet sich der Fokus auf die Finanzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit, den formellen Beschäftigungsgrad und das effektive Arbeitspensum sowie auf den Umfang allfälliger nichtwissenschaftlicher Erwerbstätigkeiten. Abschliessend werden Forschungsleistungen der ehemaligen Mentees betrachtet, um den Stand ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu erschliessen – einerseits ihre Gesuche für Forschungsunterstützung, andererseits ihre Publikationen.

4.2.1 Akademische Position

Welche akademische Position nehmen diejenigen Mentees ein, die im Wissenschaftsbetrieb verblieben sind? Insgesamt 12 Befragte haben mittlerweile eine **ordentliche oder ausserordentliche Professur** inne – in der Regel handelt es sich um ihre erste Professur dieses Rangs (**Tabelle 9**). Die meisten von ihnen befanden sich bei Beginn des Mentoringprojekts auf Post-Doc-Stufe, einzelne waren aber auch noch mit ihrer Dissertation beschäftigt und haben offensichtlich eine rasche Karriere zurückgelegt.

Weitere 22 Personen haben eine **andere Professur** inne, die geringere Kompetenzen umfasst oder als Qualifikationsstelle gilt (z.B. Förderprofessur, Assistenzprofessur, Juniorprofessur, Titularprofessur).¹² Auch unter ihnen arbeitete zu Beginn des Mentoringprojekts noch etliche an der Dissertation. Insgesamt hat somit mehr als jede sechste Befragungsteilnehmerin mittlerweile eine Professur inne.

Während die Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorierende, Post-Docs) teilweise sehr grosse Schritte in ihrer akademischen Karriere gemacht haben, scheint es sich bei den Studierenden etwas anders zu verhalten: Unter den 29 Befragten, die sich als Studierende an einem Mentoringprojekt beteiligten, ist noch keine als Post-Doc an einer Universität tätig. Zwar hat ein Viertel in der Zwischenzeit eine Dissertation

¹² Konkret handelt es sich um folgende Professuren: Assistenzprofessur (8 Personen, davon 2 Stellen mit tenure track), Förderprofessur (4), Juniorprofessur (4), Titularprofessur (3), Maitre de conférence (2), Assoziierte Professur (1).

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

abgeschlossen. Die meisten dieser Doktorinnen haben aber seither die Wissenschaft verlassen, einzelne sind an einer nichtuniversitären Forschungsinstitution angestellt.

Tabelle 9: Akademische Position (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in der Wissenschaft

Abschluss bei Beginn Projektteilnahme / Projekt	Akademische Position							Total	Anzahl Total
	Uni: ord./aord. Professur	Uni: andere Professur	Uni: mit Diss.	Uni: ohne Diss.	wiss. tätig uni- extern: mit Diss.	wiss. tätig uni- extern: ohne Diss.	nicht mehr in Wissen- schaft		
Kein Abschluss oder Bachelor	0.0%	0.0%	0.0%	31.0%	6.9%	17.2%	44.8%	100.0%	29
Master, Lizentiat, Diplom	4.5%	10.1%	37.1%	3.4%	13.5%	5.6%	25.8%	100.0%	89
Doktorat, PhD	10.0%	16.3%	38.8%	0.0%	16.3%	0.0%	18.8%	100.0%	80
Mentoring Deutschschweiz	9.4%	12.5%	34.4%	0.0%	18.8%	6.3%	18.8%	100.0%	32
step! (BS)	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	7.7%	23.1%	38.5%	100.0%	13
Diss+ (BS)	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	12
Assistenz- u. Oberärztinnen (BS)	5.6%	11.1%	44.4%	0.0%	5.6%	0.0%	33.3%	100.0%	18
WoMentoring (BE)	0.0%	0.0%	0.0%	31.6%	15.8%	15.8%	36.8%	100.0%	19
Peer-Mentoring (ZH)	15.6%	15.6%	22.2%	0.0%	15.6%	2.2%	28.9%	100.0%	45
Réseau romand	0.0%	13.0%	47.8%	0.0%	17.4%	0.0%	21.7%	100.0%	23
Carrière académique (GE)	0.0%	16.1%	58.1%	0.0%	12.9%	3.2%	9.7%	100.0%	31
Total	6.1%	11.1%	32.3%	6.1%	13.6%	5.1%	25.8%	100.0%	198

Die Abschlusskategorien und Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Angesichts der Tatsache, dass die **Mentoringprojekte** auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet sind, erstaunt es nicht, dass sich die akademischen Positionen ihrer ehemaligen Mentees teilweise stark unterscheiden. Dies in Rechnung gestellt, bleibt aber bemerkenswert, dass das «Peer-Mentoring» der Universität Zürich mit Abstand den grössten Anteil an ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen ausweist. Etwas mehr als die Hälfte der 12 Professorinnen hat dieses Programm besucht.

Die Hälfte der Professorinnen (inkl. «andere» Professuren) hat eine Stelle **ausserhalb der Schweiz** angetreten; bei den übrigen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, trifft dies nur auf einen Sechstel zu. Die grösste Gruppe dieser Wissenschaftlerinnen ist in Deutschland tätig (44%), danach folgen Frankreich (15%) sowie die USA und Kanada (12%). Ein sehr deutlicher Zusammenhang besteht zwischen der Staatsangehörigkeit der ehemaligen Mentees und ihrem Arbeitsort: Während 43 Prozent aller ausländischen Befragten mit Verbleib in der Wissenschaft an einer Forschungsinstitution ausserhalb der Schweiz tätig sind, sind es bei den Schweizerinnen nur 16 Prozent. Nach Fachbereich oder Mentoringprojekt lassen sich keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Auslandengagements feststellen.

Der Blick auf die heutige akademische Position wirft die Frage auf, welchen **Weg die Wissenschaftlerinnen seit der Teilnahme am Mentoringprojekt zurückgelegt haben**. Für den Beginn des Mentoringprojekts ist zwar nicht die genaue akademische Position, wohl aber der höchste akademische Abschluss bekannt. Vergleicht man diesen mit der heutigen akademischen Qualifikation, so lässt sich – für alle ehemaligen Mentees – Folgendes festhalten (**Tabelle 10**):

- Die meisten Mentees, die zu Beginn des Projekts Studentinnen oder Doktorierende waren, sind seither eine Qualifikationsstufe weiter. Unter den damals Studierenden haben drei Viertel einen Studienabschluss (aber keinen weiteren Abschluss) erworben, ein Viertel eine Dissertation. Der grösste Teil der damals Doktorierenden ist heute promoviert (82% mit Doktorat als ihrem derzeit höchsten Abschluss), in Ausnahmefällen sogar habilitiert (1%) oder auf einer vollen Professur (5%).

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

■ Bei den Personen, die als Post-Doc in die Mentoringprojekte einstiegen, fällt es schwerer, die Karriereentwicklung an den Abschlüssen festzumachen, weil die Habilitation nur an den Deutschschweizer Universitäten und auch dort nur in bestimmten Fachbereichen von Bedeutung ist (z.B. Geistes- und Sozialwissenschaften, Recht, Medizin). Knapp drei Viertel der Post-Docs haben deshalb seit dem Beginn des Mentoringprojekts keinen zusätzlichen Abschluss erworben; wie zusätzliche Auswertungen zeigen, ist aber die Mehrheit von ihnen (75%) nach wie vor in der Wissenschaft tätig. Hier geben andere Indikatoren wie die Publikationen und Forschungsgesuche genauere Auskunft über den Karrierefortschritt (vgl. dazu Abschnitt 4.2.3). Dasjenige Viertel, das seit Beginn des Mentoringprojektes zusätzliche Qualifikationsstufen erklommen hat, ist heute habilitiert oder hat eine ordentliche oder ausserordentliche Professur erlangt.

Tabelle 10: Veränderung der Qualifikationen der ehemaligen Mentees von Beginn des Mentoringprojekts (2004-2007) bis zum Zeitpunkt der Befragung (2013)

Höchste Qualifikation zu Beginn Projekt	Höchste Qualifikation zum Zeitpunkt der Befragung					Total	Anzahl total
	Qualifikation unverändert	Master, Lizentiat, Diplom	Dissertation, PhD	Habilitation (ohne ord./aord. Professur)	Ord./aord. Professur		
Kein Abschluss oder Bachelor	0.0%	75.9%	24.1%	0.0%	0.0%	100.0%	29
Master, Lizentiat, Diplom	12.4%	---	82.0%	1.1%	4.5%	100.0%	89
Dissertation, PhD	73.8%	---	---	16.3%	10.0%	100.0%	80
Total	35.4%	11.1%	40.4%	7.1%	6.1%	100.0%	198

Lesebeispiel: Von den 89 ehemaligen Mentees, die zu Beginn des Mentoringprogramms einen Studienabschluss (Master, Lizentiat, Diplom) besaßen, haben 82.0% bis 2013 eine Dissertation erworben. Die Abschlusskategorien zu Beginn der Mentoringprojekte unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen der Qualifikationen zum Zeitpunkt der Befragung (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%; Chi-Quadrat-Test).
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4.2.2 Anstellungsverhältnisse

Finanzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit

Vier von fünf Befragten, die eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, befinden sich zu diesem Zweck in einem Anstellungsverhältnis und haben eine **bezahlte Stelle (Tabelle 11)**. Bei ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen sowie ausserhalb von Universitäten ist diese Stelle mehrheitlich unbefristet. Bei Nachwuchswissenschaftlerinnen, die an einer Universität angestellt sind, dominieren dagegen befristete Verträge. Dies gilt selbst für die «anderen» Professorinnen und unterstreicht die eingeschränkten Kompetenzen bzw. den Qualifikationscharakter dieser Stellen. Unter den Post-Docs mit einer Universitätsstelle hat nur ein knappes Viertel eine unbefristete Stelle. Dieser Anteil entspricht den allgemeinen Anstellungsverhältnissen von promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen an Universitäten (Dubach/Graf/Stutz 2012, S. 19).

Insgesamt 28 ehemalige Mentees üben heute eine wissenschaftliche Tätigkeit aus, **ohne dass sie für diese Arbeit eine bezahlte Stelle haben**. Die eine Hälfte von ihnen erhält finanzielle Entschädigungen in anderer Form: Mehrheitlich handelt es sich dabei um Stipendien oder Drittmittel, seltener auch einzig um Honorare für Lehraufträge oder Vorträge – unter dieser Bedingung beschränkt sich die wissenschaftliche Tätigkeit in der Regel auf wenige Stunden pro Woche. Die andere Hälfte bezieht für ihre wissenschaftliche Tätigkeit gar keine finanzielle Entschädigung. Dies gilt hauptsächlich für Wissenschaftlerinnen ohne Dissertation, in Einzelfällen aber auch für Privatdozentinnen oder Habilitandinnen. Die Mehrheit unter ihnen wendet pro Woche mehr als 10 Stunden für die Wissenschaft auf (Durchschnitt: 16 Stunden). In diesen Fällen ist offenkundig, dass die wissenschaftliche Tätigkeit unter höchst prekären Bedingungen stattfindet.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Tabelle 11: Anstellungen und Vertragsdauer (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in der Wissenschaft

Akademische Position	Bezahlte Stelle		Mit Stelle: Vertragsdauer					Total	Anzahl total
	Anteil	Anzahl total *	Befristeter Vertrag: Dauer unbekannt	Befristeter Vertrag: bis max. 1 Jahr	Befristeter Vertrag: > 1 Jahr bis max. 3 Jahre	Befristeter Vertrag: > 3 Jahre	unbefristeter Vertrag		
Uni: ord./aord. Professur	100.0%	12	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%	100.0%	12
Uni: andere Professur	90.9%	22	0.0%	10.0%	15.0%	35.0%	40.0%	100.0%	20
Uni: mit Diss.	81.3%	64	2.0%	37.3%	17.6%	19.6%	23.5%	100.0%	51
Uni: ohne Diss.	66.7%	12							8
Ausserhalb Uni: ohne Diss.	81.5%	27	0.0%	4.5%	31.8%	0.0%	63.6%	100.0%	22
Ausserhalb Uni: mit Diss.	50.0%	10							5
Total	81.0%	147	1.7%	20.3%	20.3%	17.8%	39.8%	100.0%	118

* Anzahl Personen mit Verbleib in Wissenschaft total, inkl. Personen ohne Anstellung
 Die akademischen Positionen unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test).
 Werte, die auf weniger als 10 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.
 Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Wissenschaftlicher Beschäftigungsgrad

Die Hälfte aller Wissenschaftlerinnen mit einer bezahlten Stelle ist Vollzeit – d.h. mit einem Pensum von mehr als 90 Prozent – in der Wissenschaft angestellt (**Tabelle 12**). Geringe Beschäftigungen von weniger als 50 Prozent sind relativ selten, sie betreffen ungefähr einen Zehntel. Bemerkenswert scheint, dass mehrere ordentliche und ausserordentliche Professorinnen in Teilzeitpensen von 50 bis 89 Prozent angestellt sind. Der Unterschied zu den übrigen Professorinnen (z.B. Assistenzprofessorinnen, Förderprofessorinnen) ist allerdings statistisch nicht signifikant. Dagegen gilt, dass die Professorinnen insgesamt signifikant häufiger Vollzeitstellungen haben als die Post-Docs innerhalb und ausserhalb von Universitäten.

Tabelle 12: Beschäftigungsgrad der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib und Anstellung in der Wissenschaft

Akademische Position	Beschäftigungsgrad			Total	Anzahl total
	1% bis 49%	50% bis 89%	>= 90%		
Uni: ord./aord. Professur	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%	12
Uni: andere Professur	0.0%	10.0%	90.0%	100.0%	20
Uni: mit Diss.	11.5%	40.4%	48.1%	100.0%	52
Ausserhalb Uni: mit Diss.	4.5%	59.1%	36.4%	100.0%	22
Total	9.3%	39.8%	50.8%	100.0%	118

Die akademischen Positionen unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test).
 Personen ohne Dissertation mit einer Anstellung an einer Universität oder einer nichtuniversitären Forschungsinstitution sind wegen kleiner Fallzahlen (jeweils weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten.
 Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Wissenschaftliches Arbeitspensum und zusätzliche Erwerbstätigkeit

Zusätzlich zum formellen Beschäftigungsgrad wurden die ehemaligen Mentees auch gefragt, **wie viel Zeit sie tatsächlich in ihre wissenschaftliche Tätigkeit investieren**. Anders als bei der Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten (Dubach/Graf/Stutz 2012, S. 22f.) liegen die Durchschnittswerte hier nicht stark über den Normalarbeitszeiten einer 40-Stunden-Woche (**Tabelle 13**). Im Gegenteil gaben viele eine etwas tiefere Stundenzahl an, in einzelnen Fällen liegt sie sogar markant unter dem Beschäftigungsgrad. Dies kann daran liegen, dass die entsprechende Stelle auch Aufgaben ohne direkten Bezug zur wissenschaftlichen Tätigkeit umfasst (z.B. in der Universitätsverwaltung) oder die Frage (fälschlicherweise) dahingehend verstanden wurde, wie viel Zeit im strengen Sinn wissenschaftlich

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

produktiv eingesetzt werden kann.¹³ Für Auswertungen zum effektiven wissenschaftlichen Arbeitspensum wurde in diesen Fällen ein Wert eingesetzt, welcher der Normalarbeitszeit des betreffenden Beschäftigungsgrades entspricht.

Tabelle 13 zeigt die derart berechneten **wissenschaftlichen Arbeitspensum** aller 147 Befragten, die heute noch wissenschaftlich tätig sind – auch derjenigen, die ohne bezahlte Stelle oder sogar gänzlich ohne finanzielle Entschädigung für ihre wissenschaftliche Tätigkeit auskommen müssen. Die Mehrheit dieser Personen (84 Personen bzw. 57%) hat faktisch ein wissenschaftliches Vollzeitpensum, bei gut einem Viertel (40 Personen bzw. 27%) kommt die wissenschaftliche Tätigkeit einer grösseren Teilzeitstelle gleich (50 bis 89 Vollzeitäquivalente). Ungefähr ein Sechstel (23 Personen bzw. 16%) hat dagegen ein relativ geringes Arbeitspensum, das kleiner als eine halbe Stelle ist.

Fast alle Befragten mit einem geringen wissenschaftlichen Arbeitspensum üben parallel dazu eine **zusätzliche Erwerbstätigkeit** aus. Zählt man die wissenschaftliche Tätigkeit und den nichtwissenschaftlichen Beschäftigungsgrad zusammen, so kommen auch sie auf ein durchschnittliches Beschäftigungspensum von nahezu 90 Prozent eines Vollzeitäquivalents. Das lässt auf zwei Dinge schliessen: Beurteilt man erstens ihre akademischen Karrierechancen, so dürfte die Wahrscheinlichkeit gering sein, dass sie unter diesen Bedingungen in ihrer wissenschaftliche Laufbahn grosse Schritte nach vorne machen – auch wenn es einzelne Disziplinen (z.B. Architektur) gibt, in denen ausserhochschulische Berufserfahrungen für die akademische Karriere von Vorteil sein können. Betrachtet man zweitens ihre allgemeine Erwerbssituation, so ist jedoch zu vermuten, dass die betreffenden Personen in den meisten Fällen gut in den Arbeitsmarkt integriert sind. Aus dem geringen wissenschaftlichen Pensum darf nicht geschlossen werden, dass sie im Erwerbsleben insgesamt mit prekären Situationen zu kämpfen hätten.

Tabelle 13: Wissenschaftliches Arbeitspensum und zusätzliche Erwerbstätigkeit (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in der Wissenschaft

Wissenschaftl. Arbeitspensum in VZÄ	Ehemalige Mentees		Mit zusätzlicher Erwerbstätigkeit		Arbeitspensum total	
	Anzahl	Anteil am Total	Anteil	Anzahl	VZÄ (Durchschnitt)	Anzahl
1% bis 49%	23	15.6%	95.7%	22	89.6%	22
50% bis 89%	40	27.2%	37.5%	15	110.2%	15
>= 90%	84	57.1%		4		4
Total	147	100.0%	27.9%	41	99.4%	41

VZÄ: Vollzeitäquivalente . Definition Arbeitspensum total: Wissenschaftliches Arbeitspensum und Beschäftigungsgrad der zusätzlichen Erwerbstätigkeit. Werte, die auf weniger als 10 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.
 Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Wissenschaftliches Arbeitspensum und zusätzliche Erwerbstätigkeiten zusammengenommen, üben knapp drei Viertel der Befragten, die in der Wissenschaft verblieben sind, faktisch ein Vollzeitpensum aus (**Tabelle 14**). Teilzeitpensum nehmen zu, wenn die Befragten Verantwortung für Kinder haben, insbesondere im Vorschulalter. Auch dann bleiben aber kleine Pensum von weniger als 50 Vollzeitäquivalenten die Ausnahme.

¹³ «Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche tatsächlich im Rahmen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit (Forschung, Lehre und Studierendenbetreuung, Prüfungen, Administration wie Gremienarbeit und Leitungsfunktionen)? Ohne administrative Tätigkeiten an einer Hochschule oder hochschulnahen Institution, die Sie unabhängig von ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit und Ihren akademischen Verpflichtungen ausüben (z.B. Stelle in Universitätsverwaltung).»

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Tabelle 14: Familiensituation und gesamtes Arbeitspensum (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in der Wissenschaft

Alter des jüngsten Kindes	Arbeitspensum total in Vollzeitäquivalenten				Total	Anzahl total
	1% bis < 50%	50% bis < 70%	70% bis < 90%	>= 90%		
0 bis 4 Jahre	4%	14%	22%	61%	100%	51
5 Jahre und älter	3%	6%	19%	71%	100%	31
kein Kind	0%	6%	11%	83%	100%	63
Total	2%	9%	17%	72%	100%	145

VZÄ: Vollzeitäquivalente . Definition Arbeitspensum total: Wissenschaftliches Arbeitspensum und Beschäftigungsgrad einer allfälligen zusätzlichen Erwerbstätigkeit. Die Familiensituationen (Alter des jüngsten Kindes) unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Kruskal-Wallis-Test). Bei 1.4% der Fälle fehlen die Angaben zum Alter des jüngsten Kindes. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Kinderbetreuung und Haushaltsführung sind denn auch mit Abstand die häufigsten **Gründe**, die von den Betroffenen selber für ihre **Teilzeitbeschäftigung** angeführt werden (**Tabelle 15**). Unter der Kategorie «Anderes» werden mehrfach gesundheitliche Probleme genannt, darunter auch ein Burnout. Nicht immer sind die Teilzeitbeschäftigungen freiwillig gewählt oder der persönlichen Situation geschuldet: Gut ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten mit Verbleib in der Wissenschaft gibt an, dass sie gerne in einem höheren Beschäftigungsgrad arbeiten möchten.

Tabelle 15: Gründe für Teilzeitbeschäftigung (gesamtes Arbeitspensum; 2013) von ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in der Wissenschaft (Mehrfachnennungen möglich)

Gründe für Teilzeitbeschäftigung	Häufigkeit
Ich betreue Kinder und/oder führe den Haushalt	75.6%
Ich benötige Zeit für meine persönlichen Interessen	14.6%
Ich habe keine Vollzeitbeschäftigung gefunden	12.2%
Ich absolviere eine Aus- bzw. Weiterbildung	4.9%
Anderes	12.2%
Anzahl Personen mit Teilzeitbeschäftigung	41

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4.2.3 Wissenschaftliche Leistungen

Eingereichte und bewilligte Gesuche

Rund 70 Prozent aller Befragten (inkl. «Aussteigerinnen») haben gemäss ihren Angaben schon mindestens ein **Gesuch um Forschungsförderung** eingereicht, sei es ein Gesuch um Unterstützung ad personam (z.B. Stipendien) oder ein Projektantrag, den sie selber gestellt haben. Bei rund 60 Prozent aller Befragten war mindestens eines der Gesuche von Erfolg gekrönt. Unter den 188 bewilligten Gesuchen für Forschungsunterstützung ad personam befinden sich 46 SNF-Stipendien für angehende Forschende und 16 SNF-Stipendien für fortgeschrittene Forschende (**Tabelle 16**). SNF-Förderprofessuren, SNF-Ambizione-Beiträge und Marie Heim-Vögtlin-Beiträge haben kleinere Fallzahlen. Dazu kommen 137 bewilligte Forschungsprojekte, die in der Befragung nicht weiter differenziert wurden.

Die **Erfolgsquoten** der befragten Mentees sind bemerkenswert hoch. Sie liegen bei den SNF-Instrumenten recht deutlich über den allgemeinen Erfolgsquoten; die Unterschiede nach Förderinstrument entsprechen aber ungefähr den Unterschieden, die sich auch in den allgemeinen Erfolgsquoten des SNF zeigen. Selbstverständlich ist es möglich, dass die ehemaligen Mentees bei Forschungsgesuchen tatsächlich überdurchschnittlich erfolgreich sind. Denkbar wäre allerdings auch, dass hier erneut ein Bias in der Befragung zum Tragen kommt, weil ehemalige Mentees mit erfolgreichem Karriereverlauf vermutlich

häufiger an der Befragung teilgenommen haben. Nicht ganz auszuschliessen ist zudem, dass die bewilligten Gesuche mit grösserer Zuverlässigkeit angegeben wurden als die erfolglosen Gesuche.

Tabelle 16: Eingereichte und bewilligte Forschungsgesuche (bis 2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007)

Gesuchsart	Personen mit mind. 1 eingereichten Gesuch	Personen mit mind. 1 bewilligten Gesuch	Anzahl bewilligte Gesuche	Durchschnittl. bewilligte Gesuche pro erfolgreiche Gesuchstellerin	Durchschnittl. Erfolgsquote
SNF-Stipendium für angehende Forschende	52	42	46	1.10	76.9%
SNF-Stipendium für fortgeschrittene Forschende	20	14	16	1.14	75.0%
SNF-Förderprofessur	17	5	5	1.00	25.0%
SNF-Ambizione (inkl. PROSPER, SCORE)	13	5	5	1.00	41.7%
SNF-Marie Heim-Vögtlin-Beitrag	13	8	8	1.00	58.3%
Andere Forschungsunterstützung ad personam	47	42	108	2.57	79.4%
Forschungsförderung ad personam total	107	92	188	2.04	68.9%
Forschungsprojekte (als Gesuchstellerin)	73	54	137	2.54	67.7%
Forschungsförderung ad pers. und -projekte total	134	113	325	2.88	68.3%

Bei 1.0% der Fälle fehlen die Angaben zu den Forschungsgesuchen.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Wie aus **Tabelle 17** hervorgeht, sind erfolgreich eingereichte Forschungsgesuche keine zwingende Voraussetzung für eine Professur. Rund ein Viertel der befragten Mentees, die mittlerweile eine Universitätsprofessur erlangt haben, machten keine Angaben zu bewilligten Forschungsgesuchen. Dies dürfte zwei Gründe haben: Erstens können akademische Karrieren allein über Anstellungen an Universitäten aufgebaut werden (ohne Drittmittelanstellungen), zweitens ist für eine substantielle Mitarbeit bei Forschungsprojekten nicht unbedingt erforderlich, dass die ehemaligen Mentees als selbständige Gesuchstellerinnen auftreten.

Tabelle 17: Ehemalige Mentees (2004-2007) mit mindestens einem bewilligten Forschungsgesuch (bis 2013)

Akademische Position	SNF-Stipendium für angehende Forschende	SNF-Stipendium für fortgeschrittene Forschende	SNF-Förderprofessur	SNF-Ambizione (inkl. PROSPER, SCORE)	SNF-Marie Heim-Vögtlin-Beitrag	Andere Forschungsunterstützung ad personam	Forschungsunterstützung ad personam total	Forschungsprojekte (als Gesuchstellerin)	Forschungsförderung ad pers. und -projekte total	Anzahl
Uni: ord./ausserord. Professur	17%	25%	8%	8%	0%	17%	50%	67%	75%	12
Uni: andere Professur	24%	5%	38%	0%	0%	24%	67%	43%	76%	21
Uni: mit Diss	34%	13%	11%	6%	8%	30%	61%	36%	75%	64
In Wissenschaft ausserhalb Uni: mit Diss.	22%	0%	4%	0%	7%	15%	44%	41%	59%	27
In Wissenschaft: ohne Diss.	5%	0%	0%	0%	0%	32%	36%	5%	41%	22
Nicht mehr in Wissenschaft: mit Diss.	10%	5%	0%	0%	3%	13%	28%	5%	33%	39
Nicht mehr in Wissenschaft: ohne Diss.	18%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	18%	11
Total	21%	7%	9%	3%	4%	21%	47%	28%	58%	196

Die Anteile der akademischen Positionen unterscheiden sich signifikant bei SNF-Stipendien für angehende Forschende, SNF-Stipendien für fortgeschrittene Forschende, SNF-Förderprofessuren, Forschungsunterstützung ad personam total, Forschungsprojekten sowie Forschungsunterstützung ad personam und Forschungsprojekten total (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Chi-Quadrat-Test). Bei 1.0% der Fälle fehlen die Angaben zu den Forschungsgesuchen.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Deutlich wird der unterschiedliche Charakter der Forschungsförderung ad personam und der selbständig eingereichten Gesuche für Forschungsprojekte. Es gibt fast doppelt so viele ehemalige Mentees, die **Forschungsgesuche ad personam** bewilligt erhielten als solche, die mit selbständig eingereichten Gesuchen um Projektförderung erfolgreich waren. Auch unter den noch nicht promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen oder den Doktorinnen, die mittlerweile die Wissenschaft verlassen haben, genossen etliche Forschungsförderung ad personam. Unter den fortgeschritteneren Nachwuchswissenschaftlerinnen sind es die Hälfte bis zwei Drittel. Forschungsförderung ad personam belegt die fachliche Kompetenz der unterstützten Personen, doch trifft der Umkehrschluss nicht zu: Wer keine solche Unterstützung erhält, hat womöglich schlicht Zugang zu anderen Förderinstrumenten.

Die Anforderungen an die **selbständigen Gesuchstellenden von Forschungsprojekten** sind tendenziell höher als bei der Forschungsförderung ad personam. So verlangt beispielsweise der Schweizerische Nationalfonds, dass die Gesuchstellenden mindestens zwei Jahre erfolgreiche Forschungstätigkeit nach ihrer Promotion nachweisen können und in der Lage sind, ein Forschungsprojekt in eigener Verantwortung und unter Anleitung der darin beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen. Zudem müssen die Gesuchstellenden nachweisen, dass ihnen die nötige Forschungsinfrastruktur zur Verfügung steht und dass sie bei der Durchführung der betreffenden Forschungsarbeiten nicht weisungsgebunden sind. Angesichts dessen ist es nicht erstaunlich, dass ehemalige Mentees ohne Dissertation und solche, die aus der Wissenschaft ausgestiegen sind, nur ausnahmsweise als selbständige Gesuchstellerinnen in Erscheinung traten und erfolgreich waren. Unter den fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftlerinnen ist dagegen für mehr als einen Drittel belegt, dass ihnen die Kompetenz zugesprochen wird, grössere Forschungsprojekte in eigener Verantwortung durchzuführen.

Publikationen

Die meisten Befragten haben wissenschaftlich publiziert (91%) – unter den ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, sind es 96 Prozent. Häufig handelt es sich um Artikel in Zeitschriften und Sammelbänden, seltener – bei etwas weniger als der Hälfte der Befragten – um Monographien. Dabei bestehen allerdings auch fachspezifische Unterschiede in den **Publikationsformen**. Um die Angaben gleichwohl vergleichbar zu machen, wurden die einzelnen Publikationen je nach Publikationsform gewichtet. Ausgangspunkt ist dabei ein Artikel in einer Zeitschrift ohne Review (Faktor 1), Artikel in Zeitschriften mit Review werden mit Faktor 3 gewichtet, Artikel in Sammelbänden mit Faktor 2, Monographien mit Faktor 5 und Herausgeberschaften mit Faktor 3.¹⁴ Auch unter dieser Voraussetzung ist bei der Interpretation noch eine gewisse Vorsicht geboten, weil sich nicht nur die Publikationsformen, sondern auch die Häufigkeit je nach Disziplin unterscheiden kann.

Wie sind diese **gewichteten Publikationszahlen** zu interpretieren? Die Werte der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen bewegen sich zwischen 67 und 223 Einheiten. Der Mittelwert beträgt 116 Einheiten, bei den anderen Professuren 86 Einheiten (**Tabelle 18**). Davon ausgehend könnte man bei **50 Publikationseinheiten** einen Schwellenwert ansetzen, der vermutlich für die meisten Bewerbungen auf Universitätsprofessuren (inkl. Förderprofessuren, Assistenzprofessuren usw.) mit intakten Erfolgchancen erfüllt sein muss. Unter den Doktorierten an einer Universität erreichen 37 Prozent diese Marke, unter den Doktorierten mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit ausserhalb einer Universität sind es 41 Prozent. Ohne Dissertation ist die Schwelle dagegen kaum zu überschreiten.

Einen Wert von mindestens **30 Publikationseinheiten**, der von einem fortgeschrittenen wissenschaftlichen Engagement zeugt, erzielen mehr als die Hälfte der doktorierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (innerhalb und ausserhalb einer Universität). Auch dieser ist ohne Dissertation kaum zu erreichen; die

¹⁴ Die Gewichtung entspricht dem Vorgehen in der GEFO-Studie (Leemann/Stutz 2008).

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Promotion kommen auf weniger als 20 Publikationseinheiten.

Tabelle 18: Wissenschaftliche Publikationen (bis 2013) der ehemaligen Mentees (2004-2007)

Akademische Position	Anzahl Publikationen (gewichtet)							Total	Publikationsrate		
	keine	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50+		Anzahl total	Mittelwert	Median
Uni: ord./ausserord. Professur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	12	116	112
Uni: andere Professur	0%	5%	10%	5%	10%	0%	71%	100%	21	86	56
Uni: mit Diss	0%	10%	14%	10%	13%	17%	37%	100%	63	50	41
In Wissenschaft ausserhalb Uni: mit Diss.	0%	11%	15%	22%	7%	4%	41%	100%	27	44	31
In Wissenschaft: ohne Diss	29%	33%	24%	10%	0%	0%	5%	100%	21	14	10
Nicht mehr in Wissenschaft: mit Diss.	8%	33%	36%	8%	8%	5%	3%	100%	39	17	15
Nicht mehr in Wissenschaft: ohne Diss.	82%	0%	18%	0%	0%	0%	0%	100%	11	15	15
Total	9%	15%	19%	9%	8%	7%	32%	100%	194	48	31

Definition Publikationsrate: Mittlere Anzahl Publikationen (gewichtet) aller ehemaligen Mentees mit mindestens einer Publikation. Die akademischen Positionen unterscheiden sich signifikant bezüglich der Publikationsraten (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Kruskal-Wallis-Test). Bei 2.0% der Fälle fehlen die Angaben zur Publikationstätigkeit.
 Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4.2.4 Aktuelle Karriereabsichten

Zusätzlich zu objektiven Kriterien wie der akademischen Position oder der Publikationsrate stellt sich letztlich die entscheidende Frage, ob die ehemaligen Mentees heute noch das Ziel einer akademischen Karriere verfolgen – oder dieses bereits erreicht haben. In der Befragung wurde eine akademische Karriere dahingehend umschrieben, dass die Betroffenen eine **unbefristete Professur oder eine andere Daueranstellung mit Forschungsauftrag** anstreben. Dies ist eine relativ weite Definition, die dem Umstand Rechnung trägt, dass die Zahl der Professuren beschränkt ist und dass nicht alle Personen mit ernsthaften akademischen Ambitionen zwingend ein Ordinariat erreichen möchten.

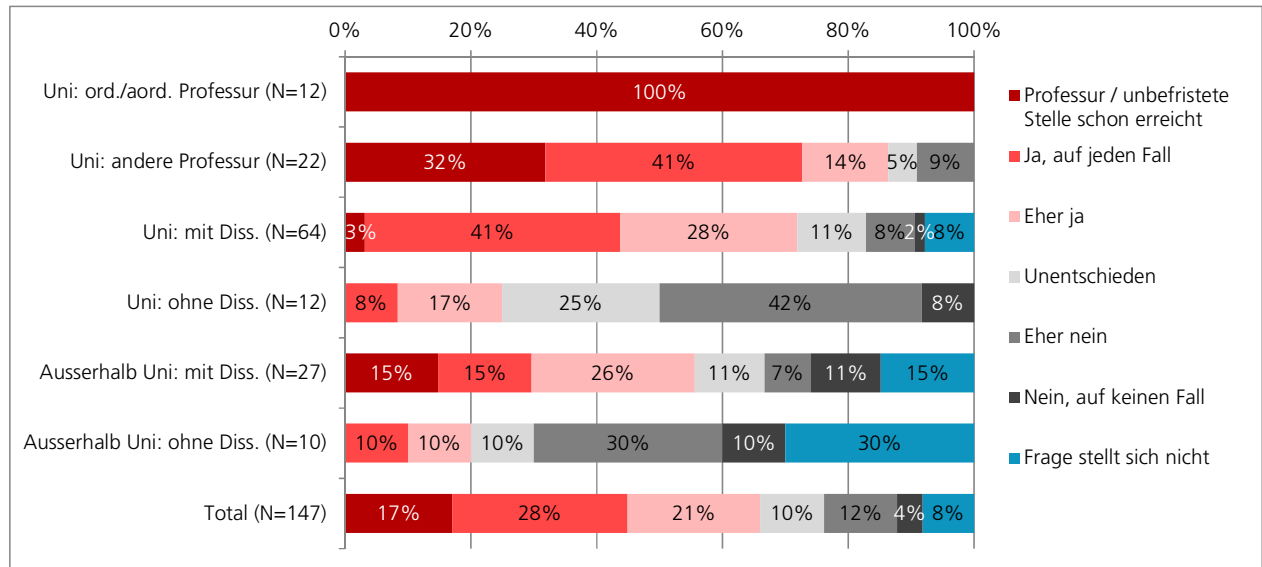
In dieser Perspektive stellt sich die Frage nach den Karriereabsichten für ein Sechstel der ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, nicht mehr: Sie haben das Ziel, eine unbefristete Professur oder eine andere Daueranstellung mit Forschungsauftrag zu erlangen, bereits erreicht (**Abbildung 4**). Fast die Hälfte strebt entschieden (28%) oder zumindest in der Tendenz (21%) eine akademische Karriere an. Ein gutes Drittel schliesslich ist unentschieden (10%) bis skeptisch (16%) oder bekundet, dass sich die Frage in der aktuellen Situation nicht stelle (8%).

Bezogen auf die Gesamtheit der 198 Befragten – die «Aussteigerinnen» eingeschlossen – kommt man zu folgenden Ergebnissen:

- 13% haben das Ziel einer unbefristeten Professur oder Daueranstellung mit Forschungsauftrag erreicht.
- 36% sind weiterhin in der Wissenschaft und streben auf jeden Fall oder eher eine akademische Karriere an.
- 25% sind – in unterschiedlichem Umfang – noch in der Wissenschaft tätig, zweifeln aber an einer akademischen Karriere oder bekunden, dass sich diese Frage für sie nicht stellt.
- 26% sind nicht mehr in der Wissenschaft tätig.

Die Karriereabsichten unterscheiden sich naheliegender Weise nach **akademischer Stufe**. Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen haben das Karriereziel offensichtlich erreicht; unter den übrigen Professorinnen gibt ein Drittel an, dass sie eine Daueranstellung erlangt hätten und insofern nicht mehr auf eine akademische Karriere hinarbeiteten. Bei den Doktorierten an ausseruniversitären Forschungsinstitutionen trifft dies auf ungefähr ein Siebtel zu; hier kann es sich beispielsweise um Professuren und Dozenturen an Fachhochschulen handeln oder um unbefristete Forschungsstellen an hochschulnahen Institutionen.

Abbildung 4: Aktuelle Karriereabsichten (2013) der ehemaligen Mentees (2004-2013) mit Verbleib in der Wissenschaft – Unbefristete Professur oder Daueranstellung angestrebt?



Die akademischen Positionen unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%; Chi-Quadrat-Test)
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Sofern sie noch nicht am Ziel angelangt sind, streben die meisten Professorinnen auf Qualifikations- und Förderstellen eine akademische Karriere an. Auch die Mehrheit der Post-Docs an Universitäten hegt akademische Karriereabsichten, schwächer ausgeprägt ist dies bei den Doktorierten an ausseruniversitären Forschungsinstitutionen. Bei ehemaligen Mentees, die in der Forschung verblieben sind, aber noch keine Dissertation abgeschlossen haben, überwiegen die Unentschiedenen und Skeptikerinnen.

Ein enger Zusammenhang zeigt sich zwischen dem **wissenschaftlichen Arbeitspensum** und den Karriereabsichten: Unter den Befragten, deren wissenschaftliches Arbeitspensum einer Vollzeitstelle entspricht, verfolgen 60 Prozent erklärermassen eine akademische Karriere («auf jeden Fall») oder haben dieses Ziel bereits erreicht; unter denjenigen mit einem grösseren Teilzeitpensum (50% bis 89%) sind es 30 Prozent und unter denjenigen mit einem Pensum von weniger als einer halben Stelle sind es 17 Prozent.

Wie haben sich die Karriereabsichten seit dem Beginn des Mentoringprojekts verändert? Antworten auf diese Frage sind insofern mit einer gewissen Vorsicht zu geniessen, als die Befragten rückblickend ihre Absichten zu Beginn des Mentoringprojekts angeben mussten. **Tabelle 19** geht von diesen derart deklarieren ursprünglichen Karriereabsichten auf und zeigt, wie sie sich verändert haben. Dabei werden drei Gruppen von ehemaligen Mentees mit gesteigerten (bzw. erfüllten), unveränderten und gesunkenen Ambitionen unterschieden, die ähnlich gross sind:

- 31 Prozent haben ihre akademischen Karriereziele erreicht oder wurden in ihren Karriereabsichten bestärkt. Letzteres bedeutet, dass ihre Karriereabsichten an Intensität gewonnen haben bzw. eine allfällige Skepsis gesunken ist.

- Bei weiteren 31 Prozent blieben die Karriereabsichten unverändert. Mehrheitlich handelt es sich dabei um ehemalige Mentees, die bereits zu Beginn des Projekts vorbehaltlos eine akademische Karriere anstrebten.

- Bei 29 Prozent ist die Motivation für eine akademische Karriere gesunken.

- Bei 9 Prozent sind keine Aussagen möglich, weil sich die Frage nach einer akademischen Karriere in ihrer heutigen Situation nicht stellt. Dies kann beispielsweise heissen, dass sie keine unbefristete Professur anstreben, weil sie mit einer anderen Stelle zufrieden sind.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Tabelle 19: Karriereabsichten der ehemaligen Mentees (2004-2007) mit Verbleib in Wissenschaft zu Beginn des Mentoringprojekts und heute (2013)

Beginn Mentoringprojekt: Akademische Karriere geplant?	Karriereabsichten heute (2013)				Total	Anzahl total
	Zu- nahme	unver- ändert	Ab- nahme	nicht zuteilbar		
Auf jeden Fall	25%	45%	22%	8%	100%	64
Eher ja	29%	29%	39%	4%	100%	49
Unentschieden	46%	7%	36%	11%	100%	28
Eher nein / auf keinen Fall						5
Kann mich nicht erinnern						1
Total	31%	31%	29%	9%	100%	147

Zunahme: Karriereabsicht 2013 stärker ausgeprägt oder unbefristete Professur bzw. Dauerstelle mit Forschungsauftrag erreicht. Abnahme: Karriereabsicht 2013 schwächer ausgeprägt. Nicht zuteilbar: Frage nach akademischer Karriere stellt sich 2013 nicht mehr bzw. trifft nicht auf Situation zu. Werte, die auf weniger als 10 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Tendenziell gilt: Je höher die akademische Stufe bei Beginn des Mentoringprojekts, desto häufiger ist bis heute eine Intensivierung der Karriereabsichten zu verzeichnen. Von 59 Post-Docs, die in der Wissenschaft verblieben sind, äussern sich heute 42 Prozent positiver über ihre Karriereabsichten als zu Beginn des Mentoringprojekts, von 60 Doktorierenden 30 Prozent (negativer: 32%) und von 15 Studierenden 20% (negativer: 60%).

Tabelle 20: Veränderung der Karriereabsichten der ehemaligen Mentees (2004-2007) nach höchstem Abschluss bei Beginn des Mentoringprojekts

Höchster Abschluss zu Beginn des Mentoringprojekts	Veränderung der Karriereabsichten				Total	Anzahl total
	Zu- nahme	unver- ändert	Ab- nahme	nicht zuteilbar		
Kein Abschluss oder Bachelor	18.8%	18.8%	56.3%	6.3%	100.0%	16
Master, Lizentiat, Diplom	27.3%	34.8%	28.8%	9.1%	100.0%	66
Doktorat, PhD	38.5%	29.2%	23.1%	9.2%	100.0%	65
Total	31.3%	30.6%	29.3%	8.8%	100.0%	147

Die Abschlusskategorien unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%, Kruskal-Wallis-Test [ohne nicht zuteilbare Fälle]). Zunahme: Karriereabsicht 2013 stärker ausgeprägt oder unbefristete Professur bzw. Dauerstelle mit Forschungsauftrag erreicht. Abnahme: Karriereabsicht 2013 schwächer ausgeprägt. Nicht zuteilbar: Frage nach akademischer Karriere stellt sich 2013 nicht mehr bzw. trifft nicht auf Situation zu. Werte, die auf weniger als 10 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4.3 Ehemalige Mentees ohne Tätigkeit in Wissenschaft

Aus Sicht der Mentoringprojekte sind nicht nur die ehemaligen Mentees von Interesse, die in der Wissenschaft verblieben sind. Bei den übrigen Teilnehmenden stellt sich die Frage, aus welchen Gründen sie die Wissenschaft verlassen haben und wie endgültig dieser Entscheid ist. Zudem ist zu vermuten, dass die in den Mentoringprojekten erfolgten Prozesse der Laufbahngestaltung und die erworbenen Kompetenzen nicht nur für eine akademische Karriere relevant sind. Wir schildern deshalb im Folgenden, wie sie den Übergang ins Berufsleben ausserhalb des Wissenschaftsbetriebs gemeistert haben und welche Position sie dort erreichten.

4.3.1 Berufliche Position und Anstellungsverhältnisse

Unter den ehemaligen Mentees, die nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind, waren zum Zeitpunkt der Befragung 47 Personen erwerbstätig und 2 Personen auf Stellensuche. Keine der ehemaligen Mentees steht ausserhalb des Erwerbslebens, weil sie sich beispielsweise vollständig der Kinderbetreuung widmen würde oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erwerbsfähig wäre.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Etwas mehr als die Hälfte der erwerbstätigen «Aussteigerinnen» ist heute im **öffentlichen Dienst** tätig: Dazu gehören nicht allein Anstellungen in der Verwaltung (21%), sondern auch in Schulen oder Spitälern (23%) sowie Verwaltungstätigkeiten an Hochschulen (11%). Ehemalige Mentees, die in der **Privatwirtschaft** arbeiten, tun dies hauptsächlich im gewinnorientierten Sektor (38% vs. 4% im Non-Profit-Sektor). Rund ein Siebtel der Befragten ist im **Ausland** erwerbstätig. Wie bei den Wissenschaftlerinnen zeigt sich auch hier die Tendenz, dass ausländische Staatsangehörige häufiger eine Stelle in anderen Ländern antreten als Schweizerinnen (31% vs. 9%).

Während etliche Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind, bereits eine Professur erreicht haben, gibt es unter den «Aussteigerinnen» kaum Personen, die bereits ganz oben an der Karriereleiter angelangt sind. Lediglich eine Befragte nimmt eine Führungsfunktion im oberen Kader (z.B. Geschäftsleitung) ein (**Tabelle 21**). Häufiger sind **berufliche Positionen** im mittleren Kader (17%), die meisten Personen – mehr als die Hälfte – haben jedoch noch keine Führungsfunktion oder eine im unteren Kader inne (z.B. Projektleitung). Im Gegensatz zu den Nachwuchswissenschaftlerinnen haben fast alle Mentees, die ausserhalb der Wissenschaft in einem Angestelltenverhältnis arbeiten, einen unbefristeten Vertrag (91%). Ein kleiner Anteil der «Aussteigerinnen» ist selbständig erwerbstätig; dabei handelt es sich ausschliesslich um Formen der «Solo-Selbständigkeit» ohne Angestellte.

Tabelle 21: Berufliche Position der ehemaligen Mentees (2004-2007), die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind (2013)

Berufliche Position	Häufigkeit
Assistenzarzt/-ärztin	4.3%
Lehrer/in	10.9%
Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion	17.4%
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/unteres Kader (z.B. Projektleitung)	39.1%
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/mittleres Kader (z.B. Stabsstelle)	17.4%
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)	2.2%
Mitarbeiter/in im eigenen Familienbetrieb	2.2%
Selbstständig ohne Arbeitnehmende	6.5%
Total: Prozent	100.0%
Total: Anzahl Fälle	46

Bei 2.1% der ehemaligen Mentees, die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind, fehlen die Angaben zur beruflichen Position. Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Nur eine Minderheit der Mentees, die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind, hat eine **Vollzeitstelle** inne (40%). Mehr als die Hälfte ist in grösserem Umfang **teilzeitbeschäftigt** (55%); kleine Teilzeitbeschäftigungen von weniger als 50 Prozent sind eine seltene Ausnahme (4%). Wie bei den Wissenschaftlerinnen besteht ein enger Zusammenhang zwischen **Beschäftigungsgrad und Familiensituation**: Während 65 Prozent der ehemaligen Mentees ohne Kinder vollzeitbeschäftigt sind, trifft dies nur auf 22 Prozent der Frauen zu, die eines oder mehrere Kinder betreuen. Gut zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten führen Kinderbetreuung und Haushaltspflichten als Gründe an, je ein Sechstel übt keine Vollzeitbeschäftigung aus, weil die Betroffenen ausreichend Zeit für anderweitige persönliche Interessen benötigen, oder weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (**Tabelle 22**). Ebenfalls ein Sechstel der Teilzeitbeschäftigten ist mit der aktuellen Situation nicht zufrieden und möchte das Erwerbsspensum erhöhen.

Den ehemaligen Mentees fällt es nicht immer leicht, ausserhalb der Wissenschaft eine Erwerbstätigkeit zu finden, die **ihrer Ausbildung angemessen** ist bzw. diese zwingend voraussetzt. Ein Sechstel übt eine Erwerbstätigkeit aus, für die im Prinzip gar kein Hochschulabschluss erforderlich wäre (**Tabelle 23**). Dies ist bemerkenswert, weil die überwiegende Mehrheit ein Doktorat besitzt.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Tabelle 22: Gründe für Teilzeitbeschäftigung (2013) von ehemaligen Mentees (2004-2007), die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind (Mehrfachnennungen möglich)

Gründe für Teilzeitbeschäftigung	Häufigkeit
Ich betreue Kinder und/oder führe den Haushalt	67.9%
Ich benötige Zeit für meine persönlichen Interessen	17.9%
Ich habe keine Vollzeitbeschäftigung gefunden	17.9%
Ich absolviere eine Aus- bzw. Weiterbildung	3.6%
Anderes	7.1%
Anzahl Personen mit Teilzeitbeschäftigung	28

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Sofern ein Hochschuldiplom vorausgesetzt wurde, sollten die Befragten angeben, welche Abschlüsse in Frage kamen. Die Antworten sind nicht ganz einfach zu interpretieren. Bei den Erwerbstätigen mit einem Studienabschluss (Master, Lizentiat, Diplom) scheint die Ausbildungsadäquanz mehrheitlich gegeben; Bachelorabschlüsse kamen relativ selten in Frage, häufiger Masterabschlüsse auf Fachhochschulniveau. Bei den Doktorierten überrascht, dass bei fast der Hälfte der Stellen keine Dissertation in Frage gekommen sein soll. Dies dürfte mehrheitlich dahingehend zu verstehen sein, dass keine Dissertation vorausgesetzt wurde. Sofern ein Hochschulabschluss erforderlich war, hätte häufig auch ein universitärer Studienabschluss, selten aber ein Fachhochschulabschluss gereicht.

Tabelle 23: Ausbildungsadäquanz der Stellen von ehemaligen Mentees (2004-2007), die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind (2013)

Abschlüsse, die für Stelle in Frage kommen	Höchster akademischer Abschluss		
	Master, Lizentiat, Diplom	Dissertation	Total
Hochschulabschluss erforderlich	81.8%	83.3%	83.0%
FH-Bachelor kam in Frage	22.2%	3.3%	7.7%
FH-Master kam in Frage	44.4%	20.0%	25.6%
UH-Bachelor kam in Frage	11.1%	0.0%	2.6%
UH-Master kam in Frage	77.8%	56.7%	61.5%
Dissertation kam in Frage	0.0%	53.3%	41.0%
Spezialausbildung kam in Frage	0.0%	33.3%	25.6%
Anzahl Fälle	11	36	47

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4.3.2 Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft

Obwohl sie aktuell keiner wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen, ist das Kapitel «Universität» nicht für alle abgeschlossen. Auf die Frage, ob sie vorhaben, zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität oder einer universitätsnahen Institution aufzunehmen, antworten zwar nur wenige mit «Ja, auf jeden Fall» oder «Eher Ja» (zusammen: 8%; **Tabelle 24**). Eine relativ grosse Minderheit (30%) gibt dagegen an, sie seien in dieser Frage noch unentschieden.

Diejenigen 30 ehemaligen Mentees, für welche eine Rückkehr an die Universität keine Option darstellt, wurden nach ihren **Gründen für den Ausstieg** gefragt. Aus zwanzig vorformulierten Gründen konnten sie maximal fünf auswählen und bei Bedarf weitere Ursachen hinzufügen. Am häufigsten werden zwei Gründe genannt, die eng mit dem akademischen Habitus und Berufsverständnis zusammenhängen: Das Karriereziel «Professur» reizte die ehemaligen Mentees zu wenig (52%), und sie scheuen sich davor, ihr ganzes Leben auf ihre Berufskarriere auszurichten (45%; **Tabelle 25**). An dritter Stelle folgt die fehlende Unterstützung im akademischen Umfeld (41%).

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Tabelle 24: Absichten von ehemaligen Mentees (2004-2007), die nicht mehr in der Wissenschaft aktiv sind, wieder eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität aufzunehmen (2013)

Rückkehr an Universität geplant?	Häufigkeit
Ja, auf jeden Fall	2.0%
Eher ja	6.1%
Ich bin unentschieden	30.6%
Eher nein	34.7%
Nein, auf keinen Fall	16.3%
Frage stellt sich in meiner Situation nicht	10.2%
Total: Prozent	100.0%
Total: Anzahl Fälle	49

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Verhältnismässig oft werden auch die Unsicherheiten der akademischen Karriereplanung angeführt (35%), ebenso Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf (31%) und die begrenzten Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase (24%). Ein knappes Drittel empfand die universitäre Forschung als zu abgehoben und wirklichkeitsfremd (31%), ein Fünftel suchte nach einer beruflichen Abwechslung (21%). Eine zu hohe Arbeitsbelastung oder fachliche Schwierigkeiten (Grenzen der Fachkompetenzen erreicht, zu schlechte Noten, im Vergleich zu Konkurrent/innen schlecht positioniert) werden nur selten erwähnt. Letzteres wird auch dadurch bestätigt, dass nur eine Person die explizite Frage, ob fehlende Qualifikationen ihren Ausstieg aus der Wissenschaft bewirkten, bejaht (Studienabschlussnote berechnete nicht zum Doktoratsstudium).

Tabelle 25: Ausstiegsgründe von ehemaligen Mentees (2004-2007), die nicht mehr in der Wissenschaft aktiv sind und nicht mehr an eine Universität zurückkehren möchten (2013) (Mehrfachnennungen möglich)

Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft	Häufigkeit
Das Ziel, früher oder später eine Professur auszuüben, hat mich zu wenig gereizt	51.7%
Ich wollte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten	44.8%
Ich wurde in meinem akademischen Umfeld zu wenig unterstützt	41.4%
Auf eine akademische Karriere zu setzen, birgt zu grosse Unsicherheiten in sich	34.5%
Die universitäre Forschung ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	31.0%
Es ist zu schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	31.0%
Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase waren zu gering	24.1%
Im Vergleich zu anderen war ich in meinem Fachgebiet zu wenig gut vernetzt	20.7%
Ich habe eine berufliche Abwechslung gesucht	20.7%
Ich fühlte mich in meinem akademischen Umfeld zu wenig wohl	17.2%
Meine Forschungsthemen faszinierten mich alles in allem zu wenig	13.8%
Ich habe keine Anstellung oder Drittmittel für meine Forschungstätigkeit gefunden	13.8%
Die hohen Mobilitätsanforderungen sagten mir nicht zu	13.8%
Der Arbeitsaufwand war mir zu gross	10.3%
Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen war ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	10.3%
Wegen einer Erwerbstätigkeit ausserhalb der Hochschule hatte ich zuwenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	10.3%
Ich geriet an die Grenzen meiner fachlichen Fähigkeiten	3.4%
Meine Noten waren für eine akademische Laufbahn zu wenig herausragend	3.4%
Wegen anderer Arbeitsbelastungen an der Hochschule hatte ich zuwenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	3.4%
Ich musste meine wissenschaftliche Tätigkeit aus administrativen Gründen abbrechen	3.4%
Anderes	13.8%
Anzahl Personen	29

Bei 3.3% der Fälle fehlen die Angaben zu den Austrittsgründen.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

4 Aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees

Dass sie mit der Möglichkeit einer akademischen Karriere abgeschlossen haben oder abschliessen mussten, bereuen heute nur wenige dieser 30 ehemaligen Mentees: Lediglich 17 Prozent beantworten die entsprechende Frage mit «Ja, sehr» oder «eher ja». Bei weiteren 17 Prozent halten sich negative und positive Gefühle die Waage («teils, teils»), die restlichen zwei Drittel äussern kaum oder gar kein Bedauern.

4.4 Beurteilung der Arbeitssituation und des Karriereverlaufs

Wie beurteilen die ehemaligen Mentees selber ihre aktuelle berufliche Situation und ihren bisherigen Karriereverlauf? Um die Antworten zu vergleichen, wurden **vier Berufsgruppen** gebildet, die eine ausreichende Grösse für aussagekräftige statistische Analysen besitzen:

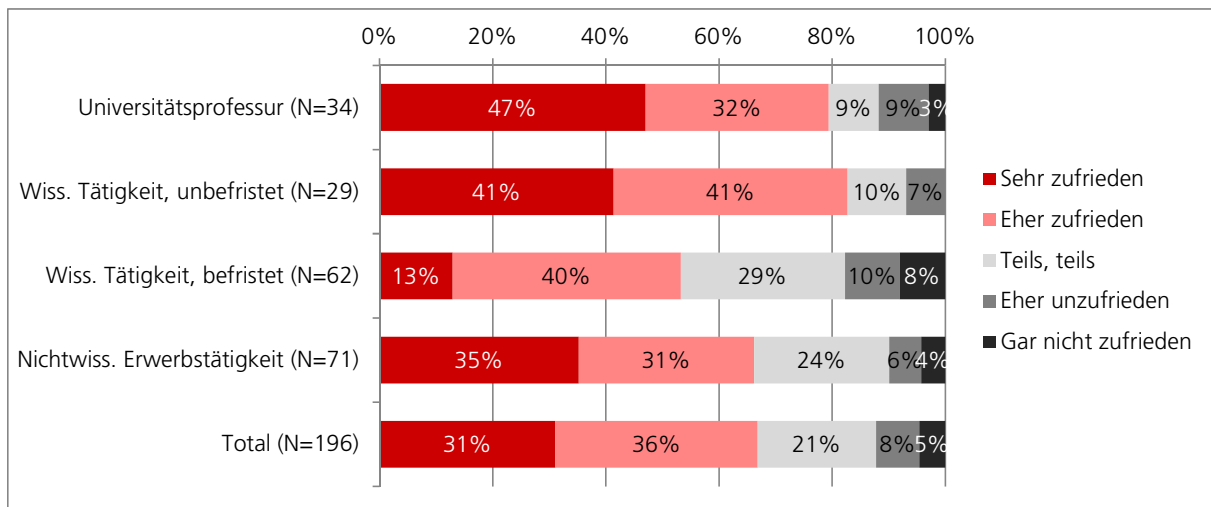
- **Professorinnen (N=34):** Dazu gehören nicht allein die ordentlich und ausserordentlichen Universitätsprofessorinnen, sondern alle ehemaligen Mentees, die an einer Universität einen Professorintitel führen – auch solche mit begrenzten Kompetenzen oder Qualifikationscharakter (z.B. Förderprofessuren, Juniorprofessuren).
- **Unbefristete Anstellung in Wissenschaft (N=29).** Diese Gruppe umfasst alle Personen, die wissenschaftliche Tätigkeit in einer unbefristeten Anstellung ausüben. Die Stelle befindet sich meistens an einer Universität, teilweise auch an einer Fachhochschule oder einer hochschulnahen Forschungsinstitution. 5 dieser Personen üben parallel dazu eine andere Erwerbstätigkeit aus, deren Arbeitsvolumen jedoch geringer ist als dasjenige der wissenschaftlichen Anstellung.
- **Wissenschaftliche Tätigkeit mit befristeter Finanzierung (N=62).** In dieser Gruppe sind alle Personen enthalten, die eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, aber dafür keine unbefristete Anstellung besitzen. Mehrheitlich haben sie Anstellungen mit begrenzter Laufzeit, vereinzelt beziehen sie einzig Stipendien oder Drittmittel oder verfügen über gar keine Finanzierungsquelle für ihre wissenschaftliche Tätigkeit. Auch hier üben 9 Personen eine zusätzliche Erwerbstätigkeit aus, deren Arbeitsvolumen geringer ist als dasjenige der wissenschaftlichen Anstellung.
- **Erwerbsarbeit ausserhalb Wissenschaft (N=71).** Diese Gruppe umfasst alle Personen, die ausschliesslich ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind oder deren nichtwissenschaftliche Erwerbstätigkeit grösser ist als ihr wissenschaftliches Arbeitspensum. Letzteres ist bei 24 Personen der Fall.¹⁵

4.4.1 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Auf die Frage, ob sie **alles in allem mit ihrer beruflichen Situation zufrieden** sind, fällt die unbeschränkte Zustimmung unter den Professorinnen am grössten aus (47%; **Abbildung 5**). Dass es daneben zurückhaltende und vereinzelt negative Stimmen gibt, liegt hauptsächlich an den Wissenschaftlerinnen, die keine volle Professur bekleiden. Breit ist die Zufriedenheit auch bei den ehemaligen Mentees mit einer unbefristeten Stelle in der Wissenschaft. Um einiges skeptischer fällt das Urteil der übrigen Wissenschaftlerinnen aus. Nur 13 Prozent sind mit der aktuellen Situation «sehr zufrieden», weitere 40 Prozent «eher zufrieden». Sie treffen damit ein negativeres Urteil als die ehemaligen Mentees, die heute einer Erwerbstätigkeit ausserhalb der Wissenschaft nachgehen.

¹⁵ Auf eine zusätzliche Untergliederung nach Doktorinnen und Nicht-Doktorinnen wurde verzichtet, weil die Zahl der letzteren zu gering ist, um sie in mindestens zwei Gruppen («Wissenschaft» und «Nicht-Wissenschaft») zu untergliedern.

Abbildung 5: Berufliche Zufriedenheit der ehemaligen Mentees (2004-2007), die in der Wissenschaft aktiv sind oder eine Erwerbstätigkeit ausserhalb der Wissenschaft ausüben (2013)



Die Berufsgruppen unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%; Kruskal-Wallis-Test).
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Detaillierter wurde nach der **Zufriedenheit mit 13 Aspekten der aktuellen Berufssituation** gefragt (z.B. intellektuelle Herausforderung, Arbeitsbelastung, Einkommen). In neun Bereichen zeigen sich dabei signifikante Unterschiede in den Zustimmungprofilen der Berufsgruppen. Bezüglich der Flexibilität der Arbeitsbedingungen, den intellektuellen Herausforderungen und der Übereinstimmung der Tätigkeit mit den beruflichen Qualifikationen ist die Zufriedenheit bei den Erwerbstätigen ausserhalb der Wissenschaft unterdurchschnittlich, bei den Universitätsprofessorinnen dagegen meistens überdurchschnittlich. Letztere schätzen auch besonders den Inhalt ihrer beruflichen Aufgaben sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit, die sie in ihrem Beruf geniessen.

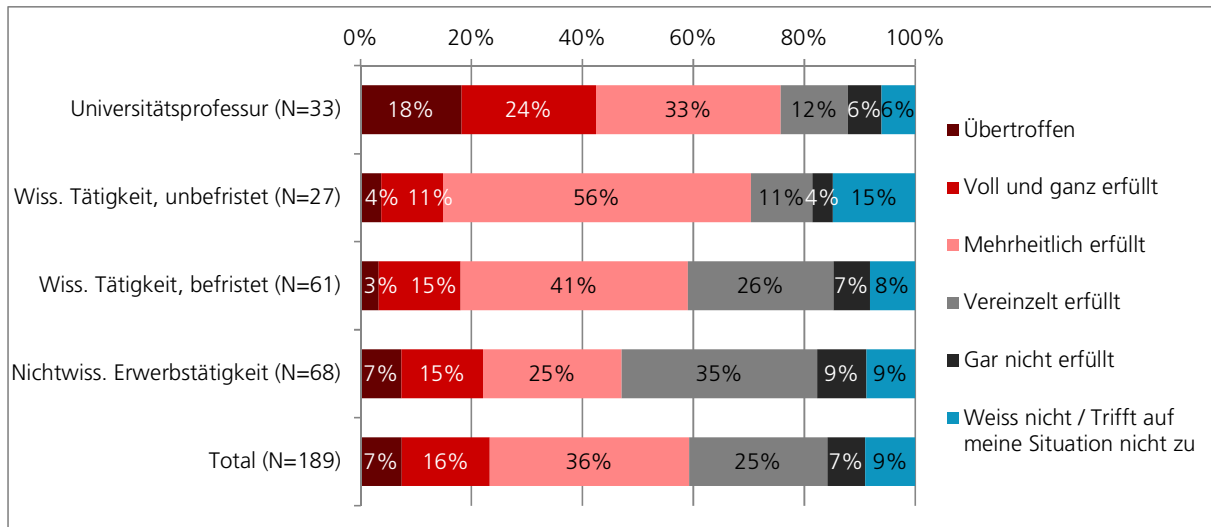
Sehr deutlich zum Ausdruck kommt der Missmut vieler befristet angestellter Wissenschaftlerinnen mit ihren Arbeitsbedingungen. Nur eine Minderheit ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten (16%), dem Berufsstatus (24%) und dem Einkommen (45%) zufrieden, ganz zu schweigen von der Sicherheit der Arbeitsstelle (3%). Bei den Erwerbstätigen ausserhalb der Wissenschaft ist die Zufriedenheit in allen diesen Bereichen deutlich grösser. Die höchsten Werte erzielen erneut die Universitätsprofessorinnen, ausgenommen bei der Sicherheit der Arbeitsstelle, die sie wegen etlicher befristeter Förder- und Qualifikationsstellen nicht aussergewöhnlich hoch einstufen.

Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gibt es bezüglich des Arbeitsklimas, der Arbeitsbelastung, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie dem Raum für Privat- und Familienleben.

4.4.2 Zufriedenheit mit Karriereverlauf

Die Befragten wurden gebeten, sich zu vergegenwärtigen, welche **Erwartungen an ihre berufliche Laufbahn** sie gegen Ende des Mentoringprogramms hatten und in welchem Umfang diese bisher erfüllt worden sind. Ausdrücklich wurden dabei auch Laufbahnen ausserhalb der Universität eingeschlossen. Erwartungsgemäss fällt die Beurteilung bei den Universitätsprofessorinnen am positivsten aus. 42 Prozent konnten die Erwartungen voll und ganz erfüllen oder sogar übertreffen, weitere 33 Prozent sehen sie mehrheitlich erfüllt (**Abbildung 6**).

Abbildung 6: Ausmass, in dem die Erwartungen an die berufliche Laufbahn seit Ende des Mentoringprojekts erfüllt worden sind



Bei 2.5% der Fälle fehlen die Angaben zur Erwartungserfüllung in der beruflichen Laufbahn.

Die Berufsgruppen unterscheiden sich signifikant in ihren Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%; Chi-Quadrat-Test).

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Die Muster der übrigen, unbefristet oder befristet angestellten Wissenschaftlerinnen unterscheiden sich nicht signifikant. In beiden Fällen gibt es eine grosse Gruppe, deren Erwartungen mehrheitlich erfüllt wurden, aber nur verhältnismässig wenige, die alle ihre Absichten umsetzen konnten. Etwas überraschend ist dieses Ergebnis bei den Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Anstellungen: Es deutete darauf hin, dass die Professur nach wie vor als Mass aller Dinge gilt, das auch die Karrierepläne und Hoffnungen der ehemaligen Mentees prägt, die sich im Wissenschaftsbetrieb dauerhaft etablieren konnten.

Die ehemaligen Mentees, die ausserhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind, sehen ihre ursprünglichen Erwartungen am häufigsten enttäuscht. Auch wenn sowohl wissenschaftliche wie ausserwissenschaftliche Karrieren in der Frage ausdrücklich erwähnt wurden, gibt es doch eine grosse Gruppe, die ihre Karrierepläne nicht oder nur in vereinzelt Punkten umsetzen konnte (44%). Nur knapp die Hälfte zieht eine insgesamt positive Bilanz (47%), die restlichen können sich zur Frage nicht äussern («Weiss nicht», 9%). Offensichtlich gibt es nicht wenige ehemalige Mentees, die ihren Ausstieg aus der Wissenschaft zumindest vorübergehend als problematisch empfinden und denen es nicht ganz leicht fällt, sich mit der neuen Situation zu identifizieren.

Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich jedoch, wenn man **allgemein nach der Zufriedenheit mit der bisherigen Berufslaufbahn** fragt – ohne besonderen Bezug auf die Erwartungen am Ende des Mentoringprogramms. Und das Bild ändert sich weiter, wenn man spezifischere Aspekte der Karriereentwicklung betrachtet. Konstant bleibt zwar, dass sich die Universitätsprofessorinnen durchgängig am positivsten äussern. Doch mit dem Erreichen von **beruflichen Aufstiegszielen** und **allgemeinen Laufbahnzielen** sowie der **Lohnentwicklung** sind die ausserwissenschaftlich Erwerbstätigen tendenziell zufriedener als die ehemaligen Mentees, die in der Wissenschaft verblieben sind – unabhängig davon, ob letztere befristet oder unbefristet angestellt sind. Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zeigen sich in der Zufriedenheit mit der Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen.

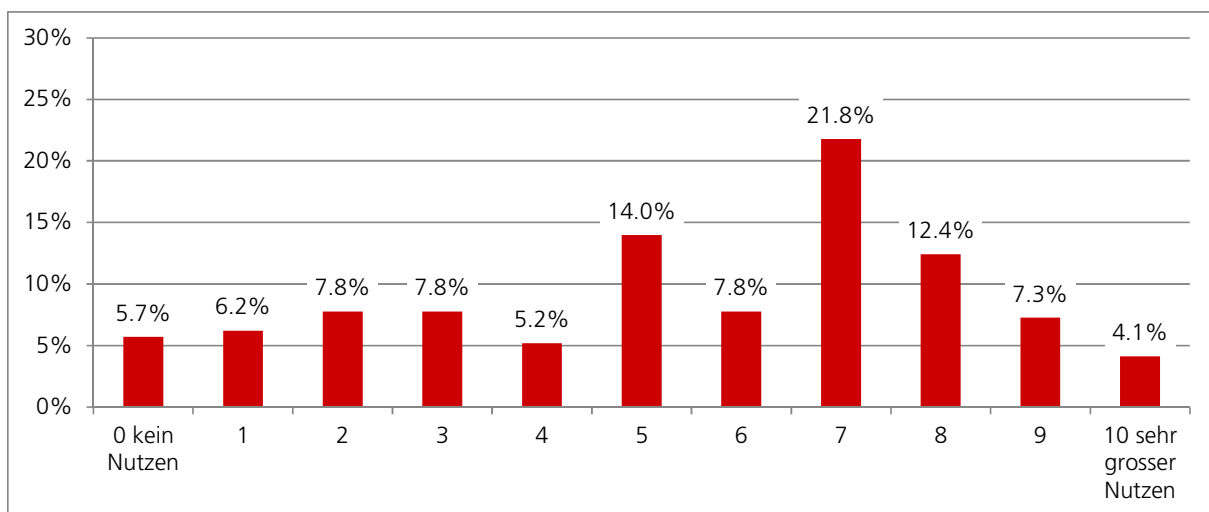
5 Beurteilung der Mentoringprojekte

Bisher wurde geschildert, in welcher beruflichen Situation sich die ehemaligen Mentees heute befinden und wie sie diese sowie ihren Karriereverlauf beurteilen. Ausgeklammert blieb jedoch die Frage, welche Bedeutung sie dabei dem Mentoringprojekt zuschreiben. Wir gehen im Folgenden ausführlicher darauf ein.

5.1 Allgemeine Beurteilung

In der Online-Befragung wurden die ehemaligen Mentees aufgefordert, auf einer Skala von 0 bis 10 anzugeben, welchen **Nutzen die Teilnahme am Mentoringprojekt für ihre persönliche Laufbahn** hatte. 0 bedeutete keinen Nutzen, 10 einen sehr grossen Nutzen. Wie **Abbildung 7** zeigt, sind die Antworten breit verteilt. Der Durchschnittswert beträgt 5.4, was einem mittleren Nutzen gleichkommt.

Abbildung 7: Nutzen des Mentoringprojekts für die berufliche Laufbahn



Bei 2.1% der Fälle fehlen die Einschätzungen zum Nutzen des Mentoringprojekts.
Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Diese Beurteilung mit grösserer zeitlicher Distanz ist etwas zurückhaltender als die Einschätzungen, welche die Mentees in den Eigenevaluationen und damit mit viel kürzerer zeitlicher Distanz zum Projekt trafen (Spreyermann/Rothmayr 2009, S. 57). Dass der zugeschriebene Nutzen mit zunehmender Dauer eher abnimmt, ist allerdings nicht weiter erstaunlich. Angesichts der Tatsache, dass die meisten Mentees nur während einer vergleichsweise kurzen Phase ihrer bisherigen Laufbahn am Mentoringprojekt teilgenommen haben, erscheint bemerkenswert, dass fast die Hälfte einen eher grossen bis sehr grossen Nutzen daraus gezogen hat (7 bis 10).

Gleichzeitig ist aber auch hervorzuheben, dass positive Auswirkungen der Mentoringprojekte nicht einfach vorausgesetzt werden können – sie sind offensichtlich keine Selbstläufer. Für immerhin einen Fünftel der ehemaligen Mentees war die Teilnahme wenig bis gar nicht nützlich (Werte 0 bis 2). Die Ursachen lassen sich aus den erhobenen Merkmalen der Mentees und der Projekte nicht direkt erschliessen. Ob Mentee und Mentor/in dasselbe Geschlecht haben oder denselben fachlichen Hintergrund teilen, hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Beurteilung des Nutzens. Dasselbe gilt für den höchsten Abschluss zu Beginn des Mentoringprojekts und die heutige berufliche Position. Und auch zwischen den Programmen lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Auf die zusätzliche Frage, ob das Mentoringprojekte **negative Auswirkungen** auf ihre Karriere gehabt habe, antworten 10 Personen mit «Ja» (5%). Erwähnt werden unter anderem:

5 Beurteilung der Mentoringprojekte

- Probleme des geistigen Eigentums, wenn Kolleginnen oder Mentor/innen sich von Projektideen inspirieren lassen;
- ein zu starkes zeitliches Engagement;
- Konflikte mit fachlichen Betreuern und Kolleg/innen, welche die Projektteilnahme als Misstrauensvotum interpretieren oder sie aus anderen Gründen missbilligen;
- eine zu starke Defizitorientierung des besuchten Projekts, die eher entmutigend gewirkt habe.

Diese Urteile und Einschätzungen spiegeln sich auch in den Antworten auf die Frage, ob die ehemaligen Mentees **das besuchte Mentoringprojekt weiterempfehlen könnten**, würde sich eine Person heute in derselben Situation befinden wie sie zu Beginn der Teilnahme. Drei Viertel der Befragten geben eine uneingeschränkte Empfehlung, ein Fünftel erwähnt gewisse Voraussetzungen, die erfüllt sein müssten. Der Anteil der Personen, die von einer Teilnahme abraten würden, entspricht ungefähr dem Anteil derjenigen mit negativen Erfahrungen.¹⁶

Die Voraussetzungen, die bei bedingten Empfehlungen erfüllt sein müssten, betreffen erstens Einstellungen und Eigenschaften der Mentees, zweitens die Auswahl der Mentorin oder des Mentors und die Ausgestaltung der Mentoringbeziehung, drittens Struktur und Inhalt des Mentoringprojekts sowie viertens die äusseren Rahmenbedingungen. Was die Mentoringbeziehung angeht, zeigen sich gewisse Unterschiede zwischen den statistischen Auswertungen und den individuellen Wahrnehmungen: Während sich statistisch kein signifikanter Zusammenhang zwischen einem gemeinsamen fachlichen Hintergrund und dem Projektnutzen nachweisen lässt, wird dieser Aspekt von mehreren Mentees als wichtige Erfolgsbedingung genannt. Konkret betreffen die einzelnen Voraussetzungen die folgenden Punkte (in Klammern Anzahl Erwähnungen, ohne Klammer nur eine Erwähnung):

■ **Mentee:** Mentee muss bereits gute Selbstkompetenzen besitzen und klare Erwartungen ans Mentoring haben (7); Mentee muss sich für eine akademische Karriere entschieden haben und realistische Erfolgchancen besitzen (2); Mentee sollte sich noch in einer frühen Phase der akademischen Karriere befinden; Mentee soll sich nicht unter Druck setzen lassen.

■ **Mentor/in:** Gemeinsamer fachlicher Hintergrund von Mentee und Mentor/in bzw. der Peers im Peer-Mentoring (6); engagierte/r Mentor/in (5); sorgfältige Auswahl des Mentors oder der Mentorin (4); Professor/in als Mentor/in (2); ausreichende Alterstendifferenz zwischen Mentee und Mentor/in; feste Abmachungen über Austausch zwischen Mentee und Mentor/in (2).

■ **Mentoringprojekt:** Stärkere Fokussierung des Mentoringprojekts auf berufliche Entwicklung (2); es muss ein geeignetes Mentoringprojekt vorhanden sein (2); längere Dauer des Mentoringsprojekts (mind. 3 Jahre); ressourcenorientierter Ansatz.

■ **Rahmenbedingungen:** Parallel zum Mentoringprojekt Unterstützung durch die fachliche Betreuungsperson bzw. direkten Vorgesetzten und die Forschungsinstitution (5); eine «organisch» gewachsene Mentorbeziehung aus dem unmittelbaren Umfeld ist vorzuziehen (3); private Voraussetzungen müssen gegeben sein (2).

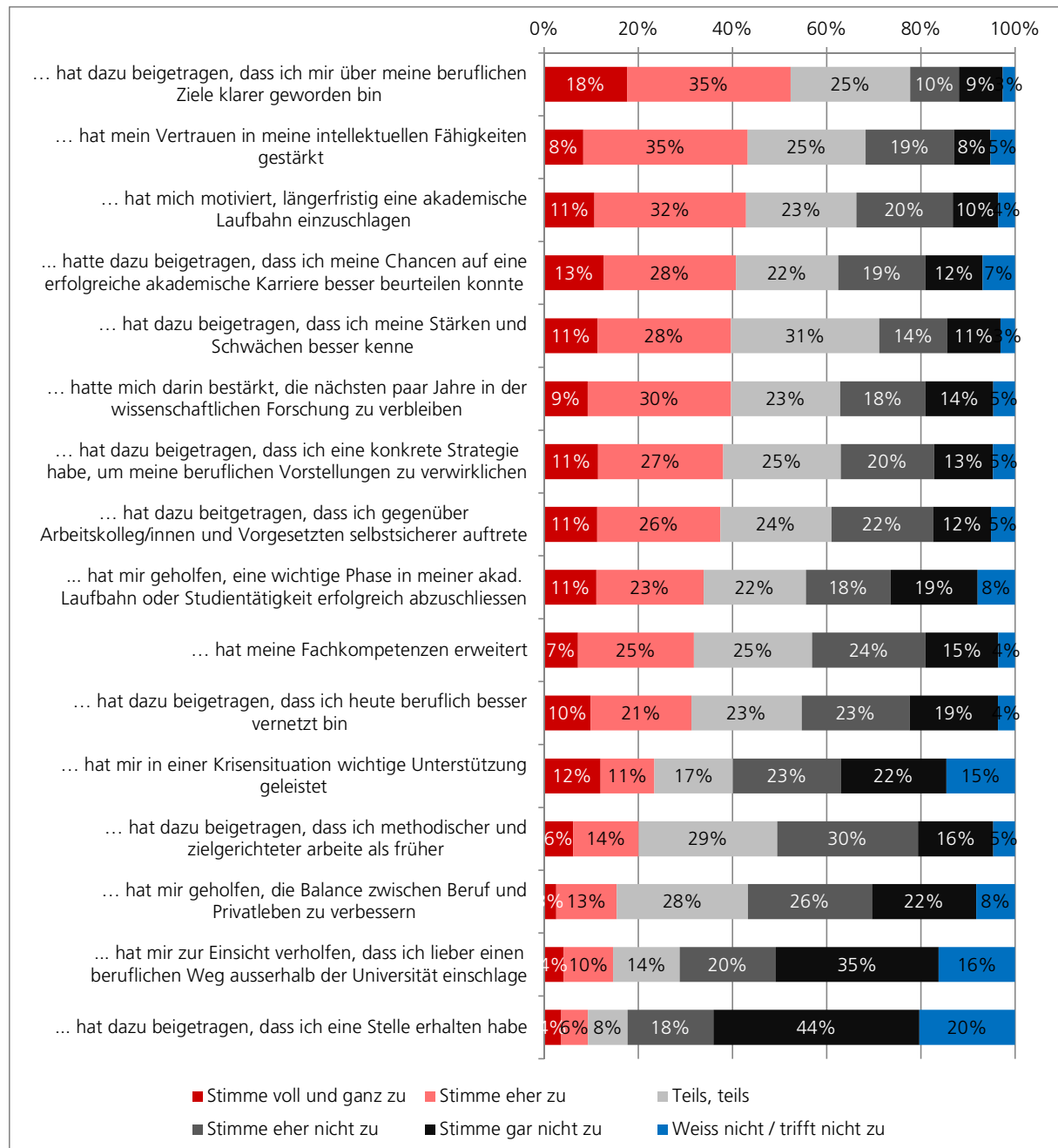
5.2 Beurteilung spezifischer Wirkungen

Um die Wirkungen der Mentoringprojekte differenzierter zu erfassen, wurden den Befragten insgesamt 16 Aussagen vorgelegt, denen sie «voll und ganz», «eher», «eher nicht» und «gar nicht» zustimmen konnten (**Abbildung 8**). Am häufigsten geteilt wurde dabei die Aussage, dass das Mentoringprojekt zur Klärung der Berufsziele beigetragen habe (52% stimmen voll und ganz oder eher zu). Jeweils ungefähr 40

¹⁶ Auch hier gibt es keine Unterschiede nach heutiger beruflicher Position, besuchtem Mentoringprogramm oder der Beziehung zwischen Mentee und Mentor (Geschlecht, Fach).

Prozent konnten dank dem Mentoringprojekt ihre Chancen auf eine erfolgreiche akademische Karriere besser abschätzen, wurden längerfristig für eine akademische Karriere motiviert oder wurden darin bestärkt, zumindest die nächsten Jahre in der wissenschaftlichen Forschung zu verbleiben. 15 Prozent dagegen hat das Mentoringprojekt umgekehrt zur Einsicht verholfen, dass sie ihren beruflichen Weg lieber ausserhalb der Universität suchen. In allen diesen Fragen geht es um grundsätzliche Klärungsprozesse. Darüber hinaus geben rund 40 Prozent an, dass sie dank des Mentoringprojekts eine realistische Strategie mit konkreten Etappen entworfen habe, um meine beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen.

Abbildung 8: Wirkungen des Mentoringprojekts im Urteil der ehemaligen Mentees – Zustimmung zur Aussage «Das Mentoringprojekt...»



Bei 1.0% bis 4.5% fehlen die Einschätzungen zu jeweiligen Wirkung des Mentoringprojekts.
 Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

5 Beurteilung der Mentoringprojekte

Verhältnismässig häufige Zustimmung finden auch Aussagen, wonach die Mentoringprojekte die Selbstsicherheit (Vertrauen auf intellektuelle Fähigkeiten, Auftreten gegenüber Vorgesetzten und Kolleg/innen) und die Selbstkompetenzen (Beurteilung der eigenen Stärken und Schwächen) gestärkt haben. Eher seltener sind Erweiterungen der Fach- und Methodenkompetenzen. Bei rund einem Drittel der Befragten trug das Mentoringprojekt dazu bei, dass sie eine wichtige Phase ihrer akademischen Laufbahn oder ihres Studium erfolgreich abschliessen konnten; bei einem Viertel leistete es in einer Krisensituation wichtige Unterstützung.

In mehreren Bereichen zeigen sich **Unterschiede zwischen den Mentoringprojekten**. Insbesondere das Peer-Mentoring der Universität Zürich hat überdurchschnittlich hohe Anteile bei der Erweiterung von Fachkompetenzen, dem methodischeren und zielgerichteteren Arbeiten, dem selbstsicheren Auftreten gegenüber Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten sowie der besseren Kenntnis eigener Stärken und Schwächen. Dies bestätigt das Ergebnis von Spreyermann und Rothmayr (2008), wonach das Peer-Mentoring zwar aufwändig ist, aber gleichzeitig ein relativ breites Spektrum von Wirkungen erzielt. Zusammen mit der relativ langen Teilnahmedauer (vgl. Abschnitt 3.4) könnte dies erklären, weshalb aus dem Peer Mentoring auffällig viele Universitätsprofessor/innen hervorgingen. In einzelnen Bereichen liegen auch step! (selbstsicheres Auftreten, Vertrauen in intellektuelle Fähigkeiten), WoMentoring (Vertrauen in intellektuelle Fähigkeiten) und der Réseau romand (selbstsicheres Auftreten) über dem Durchschnitt. Für die Struktur der Beziehung zwischen Mentee und Mentor/in (Geschlecht, Fach) lassen sich dagegen keine statistisch signifikanten Einflüsse nachweisen.

5.3 Vernetzung im beruflichen Umfeld

Die stärkere Vernetzung der Mentees im akademischen Umfeld bildet ein explizites Ziel der Mentoringprojekte. Angesichts dessen mag es als enttäuschend erscheinen, dass nur 31 Prozent der Befragten bekunden, dass das Mentoringprojekt zu ihrer besseren beruflichen Vernetzung beigetragen hat (Abbildung 8). Allerdings befinden sich darunter auch die «Aussteigerinnen». Beschränkt man sich auf die ehemaligen Mentees, die ausschliesslich oder hauptsächlich in der Wissenschaft tätig sind, so steigt der Anteil auf 38 Prozent. Auch dieser Wert scheint aber verhältnismässig bescheiden.

Knapp zwei Fünftel der Befragten pflegen heute noch **Kontakte zu Kolleginnen aus dem Mentoringprojekt** – in der Regel zu ein bis drei Personen, selten mehr. Überdurchschnittlich häufig ist dies bei Universitätsprofessorinnen und ehemaligen Mentees ohne Dissertation der Fall (**Tabelle 26**) – wahrscheinlich aus unterschiedlichen Gründen: Während erstere vermutlich ihre Netzwerke gezielt pflegen und reaktivieren, sind bei letzteren die in den Projekten etablierten Beziehungen noch seltener durch Mobilitätsentscheidungen belastet. Ob die Mentees den Wissenschaftsbetrieb seither verlassen haben, scheint auf die Kontakte zu anderen Peers aus dem Projekt keinen Einfluss zu haben. Aussergewöhnlich hoch ist die vertikale Vernetzung im Peer-Mentoring der Universität Zürich, das genau auf dieser Kontaktform aufbaut: Hier pflegen mehr als 80 Prozent aller ehemaligen Mentees noch Kontakte zu einem oder mehreren Peers; bei den übrigen Projekten schwanken die Anteile zwischen 10 Prozent und 45 Prozent.

Rund die Hälfte aller Befragten, die in einem One to one-Mentoring waren, haben heute noch **Kontakt zum damaligen Mentor oder der damaligen Mentorin**; unter denjenigen, die ausschliesslich oder mehrheitlich in der Wissenschaft tätig sind, sind es 56 Prozent. Mehrheitlich handelt es sich um seltene bis gelegentliche Kontakte. Teilen Mentee und Mentor denselben fachlichen Hintergrund, so hat die Beziehung häufiger Bestand.

Tabelle 26: Heutige Kontakte der ehemaligen Mentees (2004-2007) zu damaligen Peers

Akademische Position / Projekt	Regelmässige Kontakte zu anderen Mentees?			Anzahl total
	Ja	Nein	Total	
Uni: ord./aord. Professur	91.7%	8.3%	100.0%	12
Uni: andere Professur	52.4%	47.6%	100.0%	21
Uni: mit Diss.	27.0%	73.0%	100.0%	63
Ausserhalb Uni: mit Diss.	32.0%	68.0%	100.0%	25
In Wissenschaft: ohne Diss	47.6%	52.4%	100.0%	21
Nicht mehr in Wiss.: mit Diss.	30.8%	69.2%	100.0%	39
Nicht mehr in Wiss.: ohne Diss.	45.5%	54.5%	100.0%	11
Mentoring Deutschschweiz	15.6%	84.4%	100.0%	32
step! (BS)	45.5%	54.5%	100.0%	11
Diss+ (BS)	25.0%	75.0%	100.0%	12
Assistenz- u. Oberärztinnen (BS)	33.3%	66.7%	100.0%	18
WoMentoring (BE)	31.6%	68.4%	100.0%	19
Peer-Mentoring (ZH)	86.4%	13.6%	100.0%	44
Réseau romand	21.7%	78.3%	100.0%	23
Carrière académique (GE)	10.3%	89.7%	100.0%	29
Total	38.5%	61.5%	100.0%	192

Die akademischen Positionen und Mentoringprojekte unterscheiden sich je signifikant in ihrer Verteilungen (Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%; Chi-Quadrat-Test). «Coaching und Laufbahnplanung» (SG) und «Mentoring doctorantes» (NE) sind wegen kleiner Fallzahlen (weniger als 10 Befragte mit gültigen Antworten) nicht separat aufgeführt, aber im Total enthalten. Bei 2.6% der Fälle fehlen die Angaben zur Kontakthäufigkeit.

Quelle: Online-Befragung der ehemaligen Mentees 2004-2007; Berechnungen: BASS.

Unabhängig von den Kontakten zu anderen Beteiligten aus den Mentoringprojekten pflegen die Befragten, die ausschliesslich oder hauptsächlich in der Wissenschaft tätig sind, aber noch keine volle Professur haben, häufige bis sehr häufige Kontakte vorwiegend mit Professor/innen (58%) und anderen universitären Wissenschaftler/innen (59%) in der Schweiz, etwas seltener mit solchen aus dem Ausland (44% bzw. 49%). Intensive Beziehungen zu Wissenschaftler/innen, die ausserhalb von Universitäten tätig sind, sind deutlich seltener (Schweiz: 29%, Ausland: 12%).

5.4 Anregungen der Mentees zur Ausgestaltung von Mentoringprojekten

Die ehemaligen Mentees erhielten zum Schluss des Fragebogens die Gelegenheit, Anregungen zur Konzeption und Durchführung von Mentoringprojekten an Schweizer Universitäten anzubringen. Rund 65 Personen – rund ein Drittel – machten davon Gebrauch. Inhaltlich gibt es grössere Überschneidungen mit den Antworten zur Weiterempfehlung der Mentoringprojekte (Voraussetzungen, wenn die Weiterempfehlung nicht vorbehaltlos war; vgl. Abschnitt 5.1).

Eines der Themen, das am häufigsten angesprochen wird, ist die **Auswahl der Mentor/innen und die «Chemie» in der Beziehung von Mentor/in und Mentee** – wobei sowohl sehr positive wie negative Beispiele angeführt werden. Das persönliche Engagement der Mentor/innen wird als entscheidend hervorgehoben. Auch wird betont, dass die Auswahl sehr sorgfältig erfolgen müsse, damit Mentor/in und Mentee gut zueinander passten. Vereinzelt haben Mentees die Erfahrung gemacht, dass die Mentor/innen selber grössere Zweifel an einer akademischen Karriere hatten, mit ihrer beruflichen Position unzufrieden waren oder keine klare Vorstellung ihrer Aufgabe als Mentor/innen hatten. Deshalb wird mehrmals empfohlen, die Mentor/innen **ausreichend vorzubereiten und zu schulen**. Sieben Personen halten einen **identischen fachlichen Hintergrund** von Mentee und Mentorin für eine wichtige Erfolgsbedingung –

5 Beurteilung der Mentoringprojekte

teilweise beruhend auf eigenen positiven Erfahrungen, teilweise wegen negativen Erfahrungen mit fachübergreifenden Konstellationen. Vereinzelt wird vorgeschlagen, häufiger – oder sogar ausschliesslich – Männer als Mentoren zu engagieren, weil sich die Mentees davon eine breitere Vernetzung im Wissenschaftsbetrieb erhoffen.

Schwierige Mentorbeziehungen sind mitunter ein Grund, dass die Bedeutung des weniger einseitigen Peer-Mentorings oder Some to one-Mentorings betont wird. Auch unabhängig davon werden die gegenseitige Unterstützung, Motivation und die Notwendigkeit zur Selbstorganisation im **Peer-Mentoring** als sehr positiv empfunden, ebenso der Aufbau von nachhaltigen Vertrauensverhältnissen unter den Peers. Seltener sind Stimmen, die ein ausschliessliches Peer-Mentoring als zu begrenzt wahrnehmen und eine direkte Beziehung zu einer hierarchisch höher gestellten Person vermissen.

Vereinzelt wird erwähnt, dass nicht nur die Mentor/innen, sondern auch **die Mentees ein grosses Engagement an den Tag legen** und sich für ihre Karriere einsetzen müssen. Nur wenn sie das Mentoring aktiv nutzten, könne dieses erfolgreich sein. Zur Frage, ob Männer auch zugelassen werden sollen, gibt es je eine positive und eine negative Stimme. Angeregt wird zudem, die Programme auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen zu öffnen, zumal diese parallel zu ihrer Anstellung an den betreffenden Hochschulen teilweise auch mit Dissertationen oder Habilitationen beschäftigt sind.

Bezüglich der konkreten **Ausgestaltung der Projekte** gibt es eine Reihe von **Themenvorschlägen**. Mehrfach erwähnt werden Bewerbungs- und Berufungstrainings sowie die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere. Das Rahmenprogramm mehrerer Mentoringprojekte, in dem Kurse und Workshops angeboten wurden, haben einige Mentees als den wertvollste Teil erfahren. Entsprechend regen sie eine Ausweitung dieser Elemente und eine stärkere Praxisorientierung an.

In der grundsätzlichen inhaltlichen Ausrichtung der Projekte wünschen sich einzelne Personen, dass diese **stärker auf bestimmte (Übergangs-)Phasen einer akademischen Laufbahn ausgerichtet** wären wie z.B. die Karriereplanung gegen Ende der Dissertation, die Habilitation oder Tenure tracks. Zwei Personen empfanden die Projekte zu defizitorientiert, womit implizit auch gewisse Geschlechterstereotypen bedient worden seien. Sie hätten sich eine stärkere Ressourcenorientierung gewünscht, in der beispielsweise auch die «taffe» Jungakademikerin eine Vorbildfunktion einnehmen könnte.

Vereinzelt wird die **Dauer der Projekte** thematisiert: Eine Person würde die Dauer gerne auf drei Jahre erweitern, zwei andere schlagen **Folgetreffen** in grösseren zeitlichen Abständen vor, damit sich die Mentees gegenseitig über die Karrierefortschritte austauschen und ihre Beziehungen aufrecht erhalten können.

Rund ein Viertel der 65 Mentees, die allgemeine Anregungen zu den Mentoringprojekten anbringen, kommen schliesslich auf die **Rahmenbedingungen und Strukturen** zu sprechen, die Frauen und teilweise auch Männer an akademischen Karrieren hindern. Dazu gehören beispielsweise die schwierige Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie, Mangel an unbefristeten Forschungsstellen, intransparente Berufungsverfahren, Altersgrenzen und andere Hürden in der Forschungsförderung oder patriarchale Strukturen an einzelnen Forschungsinstitutionen. Kaum jemand zieht daraus den Schluss, dass Mentoringprojekte überflüssig wären. Im Gegenteil wird ihr Wert – gerade auch im Kontext solcher Äusserungen – deutlich hervorgehoben. Unter den ehemaligen Mentees, die sich dergestalt äussern, besteht aber ein relativ breiter Konsens darin, dass für eine bessere Vertretung von Frauen in akademischen Spitzenpositionen tief greifende Strukturveränderungen notwendig sind, die über das Mentoring hinausgehen.

6 Zitierte Literatur

- Blau Francine D. u.a. (2010): Can Mentoring Help Female Assistant Professors? Interim Results from a Randomized Trial, *American Economic Review*, Vol. 100, No. 2, S. 348–352.
- Buddeberg-Fischer Barbara (2012): Mentoring in der Medizin. Formen, Konzepte und Erfahrungen. Bericht über Mentoring-Programme am Universitätsspital und an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich 2002 – 2011. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Buddeberg Barbara und Katja-Daniela Herta (2006): Formal mentoring programmes for medical students and doctors – a review of the Medline literature, *Medical Teacher*, Vol. 28, No. 3, S. 248–257.
- Crisp Gloria und Irene Cruz (2009): Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007, *Research in Higher Education*, Vol. 50, No. 6, S. 525-545.
- Dubach Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz, Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008–2011. Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Dougherty Thomas W. u.a. (2013): Mentor Status, Occupational Context, and Protégé Career Outcomes: Differential Returns for Males and Females, *Journal of Vocational Behavior*, (Accepted Manuscript).
- Dreher George F. und Josephine A. Chargois (1998): Gender, Mentoring Experiences, and Salary Attainment among Graduates of an Historically Black University, *Journal of Vocational Behavior*, 53, S. 401–416.
- Frei Esther, Martina Stamm und Barbara Buddeberg-Fischer (2010): Mentoring programs for medical students – a review of the PubMed literature 2000 - 2008, *BMC Medical Education*, 10:32
- Gardiner Maria et al. (2007): Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia, *Higher Education Research & Development*, Volume 26, Issue 4, S. 425-442.
- Hessisches Koordinierungsbüro des MentorinnenNetzwerks (Hrsg.) (2010): Mentoring wirkt! Evaluation des MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Frankfurt am Main.
- Hilmer Christiana und Michael Hilmer (2007): Women Helping Women, Men Helping Women? Same-Gender Mentoring, Initial Job Placements, and Early Career Publishing Success for Economics PhDs, *The American Economic Review*, Vol. 97, No. 2, S. 422-426.
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (2010): Akademische Mentoring-Programme in Deutschland. Überblick über die deutsch-landweite Online-Erhebung im Rahmen des Projekts «Aufwind mit Mentoring».
- Leemann Regula Julia, Bettina Heintz (2000): Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen, in: Julia Page, Regula Julia Leemann (Hg.): *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Leemann Regula Julia (2002): *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Chur und Zürich.
- Leemann Regula Julia, Andrea Keck, Stefan Boes (2008): *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), Teilbericht 2: Fünf Jahre nach dem Doktorat – Integrations- und Ausschlussprozesse in den wissenschaftlichen Laufbahnen der Doktorierten. Auswertungen der Hochschulabsolventenstudie des BFS. Im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung*.

6 Zitierte Literatur

- Müller Franziska u.a. (2007): Mentoring - Projekte: Fallstudien Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000 – 2007, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- Neumark David und Rosella Gardecki (1996): Women helping women? Role-model and mentoring effects on female Ph.D. Students in, Working Paper 5733, National Bureau of Economic Research, Cambridge
- Spreyermann Christine, Christine Rothmayr (2009): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung.
- Tenenbaum Harriet R. und Faye J. Crosby (2001): Mentoring Relationships in Graduate School, *Journal of Vocational Behavior* 59, 326–341