

## Steinhausen, Julia [Interviewte Person]; Aßmann, Sandra [Interviewer] Individuelle Bildungsprozesse gestalten: Der Nutzen von Mentoring-Programmen (angehende) Doktorandinnen. Interview mit Julia Steinhausen

*Aßmann, Sandra [Hrsg.]; Bettinger, Patrick [Hrsg.]; Bücken, Diana [Hrsg.]; Hofhues, Sandra [Hrsg.]; Lucke, Ulrike [Hrsg.]; Schiefner-Rohs, Mandy [Hrsg.]; Schramm, Christin [Hrsg.]; Schumann, Marlen [Hrsg.]; van Treeck, Timo [Hrsg.]; Lern- und Bildungsprozesse gestalten. Junges Forum Medien und Hochschulentwicklung (JFMH13). Münster ; New York : Waxmann 2016, S. 23-29. - (Medien in der Wissenschaft; 70)*



### Quellenangabe/ Reference:

Steinhausen, Julia [Interviewte Person]; Aßmann, Sandra [Interviewer]: Individuelle Bildungsprozesse gestalten: Der Nutzen von Mentoring-Programmen (angehende) Doktorandinnen. Interview mit Julia Steinhausen - In: Aßmann, Sandra [Hrsg.]; Bettinger, Patrick [Hrsg.]; Bücken, Diana [Hrsg.]; Hofhues, Sandra [Hrsg.]; Lucke, Ulrike [Hrsg.]; Schiefner-Rohs, Mandy [Hrsg.]; Schramm, Christin [Hrsg.]; Schumann, Marlen [Hrsg.]; van Treeck, Timo [Hrsg.]; Lern- und Bildungsprozesse gestalten. Junges Forum Medien und Hochschulentwicklung (JFMH13). Münster ; New York : Waxmann 2016, S. 23-29 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-167678 - DOI: 10.25656/01:16767

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-167678>

<https://doi.org/10.25656/01:16767>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**WAXMANN**  
[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

<http://www.waxmann.com>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft



S. Aßmann, P. Bettinger, D. Bücker  
S. Hofhues, U. Lucke, M. Schiefner-Rohs, C. Schramm  
M. Schumann, T. van Treeck (Hrsg.)

## Lern- und Bildungs- prozesse gestalten

Junges Forum Medien und  
Hochschulentwicklung (JFMH13)

Sandra Abmann, Patrick Bettinger, Diana Bucker,  
Sandra Hofhues, Ulrike Lucke, Mandy Schiefner-Rohs,  
Christin Schramm, Marlen Schumann und Timo van Treeck (Hrsg.)

# Lern- und Bildungsprozesse gestalten

Junges Forum Medien und Hochschulentwicklung (JFMH13)



Waxmann 2016  
Münster • New York

## **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

## **Medien in der Wissenschaft, Band 70**

ISSN 1434-3436

Print-ISBN 978-3-8309-3397-7

E-Book-ISBN 978-3-8309-8397-2

© Waxmann Verlag GmbH, 2016

Postfach 8603, 48046 Münster

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

[info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.  
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages  
in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer  
Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhalt

<i>Sandra Aßmann, Patrick Bettinger, Diana Bücker, Sandra Hofhues, Ulrike Lucke, Mandy Schiefner-Rohs, Christin Schramm, Marlen Schumann &amp; Timo van Treeck</i> Editorial .....	9
<b>Expertinnen- und Expertenbeiträge</b> .....	15
<i>Interview mit Gabi Reinmann</i> Entwicklungsorientierte Bildungsforschung: Perspektiven für Doktorandinnen und Doktoranden .....	17
<i>Interview mit Julia Steinhausen</i> Individuelle Bildungsprozesse gestalten: Der Nutzen von Mentoring-Programmen für (angehende) Doktorandinnen .....	23
<i>Interview mit Johannes Wildt</i> Die Verbindung von Forschung und Praxis in der Bildungspolitik .....	31
<i>Interview mit Susanne Zank</i> Lernprozesse während der Promotion gestalten: Der Nutzen von Graduiertenschulen .....	37
<i>Thomas Köhler</i> Forschungserfahrung für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Das strukturierte internationale Promotionsprogramm „Education & Technology“ .....	43
<i>Ulrich Teichler</i> Der Weg vor und nach der Promotion in Deutschland – per aspera ad astra? .....	61

<b>Lernen im Format der Wissenschaft</b> .....	79
<i>Franka Grünewald</i>	
Extraktion semantischer Informationen aus Web 2.0-Daten im Kontext von E-Lectures .....	81
<i>Andrea Gumpert</i>	
Lernen mit E-Portfolios: Selbstreflexionsfähigkeit als zentrales Kompetenzziel .....	91
<i>Claudia Grüner</i>	
Das Phänomen <i>Lurking</i> im Fernstudium. Überlegungen zu einem Dissertationsvorhaben .....	101
<i>Maria Haberland</i>	
Konzepte und Technologien für die Entwicklung innovativer Suchfunktionen und Empfehlungssysteme im E-Learning .....	113
<i>Alexander Martin</i>	
Entwicklung und Durchführung einer Lehrerfortbildung zur Förderung medienerzieherischer Kompetenz .....	123
<i>Eva Kleß</i>	
„Reicht es nicht, Texte zur Verfügung zu stellen?“ Die Rolle der Lehrenden beim begleiteten Selbststudium .....	133
<i>Daniela Fleuren</i>	
Open MINT Labs – Mit virtuellen Laboren zu höherem Lernerfolg .....	141
<i>Anett Hübner &amp; Julia Glade</i>	
Blended Learning mittels Peer-Ansatz – Ein Lehr-Lern- Angebot von Studierenden für Studierende .....	151
<i>Susanne Schwarz, Simone Tschirpke &amp; Verena Henkel</i>	
Peer-Tutoring als hochschuldidaktische Methode an der Europa-Universität Viadrina .....	163

*Ina Biederbeck*

Kooperatives Lernen in studentischen Großgruppen als  
Strategie zur Vorbereitung auf Prüfungsleistungen – ein  
Praxiskonzept..... 173

*Susanne Gnädig & Christopher Musick*

Videobasierte Weiterbildung zur Entwicklung professioneller  
Reflexionskompetenz von Hochschullehrenden..... 183

*Tobias Zenker*

Studentische E-Tutorinnen und E-Tutoren qualifizieren.  
Problemfeld Studierenden-Lehrenden-Kommunikation oder:  
„Wenn das Küken mehr weiß als das Huhn“..... 193

*Maria Flück & Thorsten Junge*

Gruppenarbeiten und Peer-Review-Verfahren in der online-  
basierten Fernlehre..... 205

*Mareike Beuße, Thomas Czerwionka & Oliver Tacke*

„Also es gibt auf jeden Fall Sachen, die ich nur bei mir lassen  
würde.“ – Herausforderungen der öffentlichen Lehrportfolio-  
nutzung an der TU Braunschweig..... 217

*Alexander Henning Knoth*

Wahlverwandtschaften? Vom E-Portfolio zum Social  
Academia Network..... 227

*Michaela Gerds & Karin Reiber*

Evaluation als sinnstiftende Qualitätsentwicklung..... 239

*Carolin Niethammer & Ines Koglin-Heß*

Begleitung von curricularen Entwicklungsprozessen –  
Professionelles Handeln im Spannungsfeld der  
Hochschulstrukturen..... 247

*Urte Böhm & Angela Weißköppel*

Explorative Annäherungen: Reflexionen zur  
Professionalisierung zwischen Hochschuldidaktik und  
Hochschulentwicklung..... 255

**Perspektiven des Teams der Herausgeberinnen und  
Herausgeber..... 267**

*Miriam Barnat, Anne Cornelia Kenneweg, Peter Salden,  
Christin Schramm & Marlen Schumann*

Das ‚Junge Forum‘ als Format der Nachwuchsförderung.  
Ein Beitrag zu Professionalisierung, Netzwerkbildung und  
kooperativem Lernen ..... 269

*Patrick Bettinger*

Wissenschaftlicher Nachwuchs als Gestalter von Lern- und  
Bildungsprozessen: Eine arbeitsweltbezogene Perspektive ..... 283

*Mandy Schiefner-Rohs*

Gestaltung von Lern- und Bildungsprozessen zur  
Nachwuchsförderung – Bildung durch Wissenschaft als  
Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Third Space?..... 295

**Autorinnen und Autoren..... 307**

## **Individuelle Bildungsprozesse gestalten: Der Nutzen von Mentoring-Programmen für (angehende) Doktorandinnen**

### **Frau Steinhausen, was versteht man denn eigentlich unter Mentoring-Programmen?**

Um den Begriff des Mentoring an sich zu verstehen, werden häufig die mythologischen Wurzeln herangezogen: Die Erzählung von Odysseus, dessen Sohn Telemachos von einem Mentor auf seinem Lebensweg begleitet wurde. Daraus wird die Definition abgeleitet, dass Mentoring eine Beziehung zwischen einer beruflich erfahreneren Person und einer beruflich weniger erfahrenen Person ist. Der Fokus liegt auf der Weiterentwicklung der Mentees, also der beruflich weniger erfahrenen Personen.

Der Bundesverband für Mentoring-Programme aller Hochschulen, Forum Mentoring e.V., dem wir als Universität Paderborn mit unseren Programmen auch angeschlossen sind, beschäftigt sich schon seit einiger Zeit mit Qualitätsstandards für Mentoring-Programme in der Wissenschaft. Zu den Voraussetzungen einer Mentoring-Beziehung zählt zunächst einmal Hierarchiefreiheit. Es sollte keine abhängige Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee bestehen, die Beziehung sollte eine freiwillige sein. Dazu gehört auch, dass es eine vertrauensvolle Beziehung ist, in der das, was besprochen wird, nicht nach außen dringt. Mentoring für Frauen ist vor allem dazu gedacht, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen. In meinen Augen sollte immer eine Win-Win-Situation entstehen. Es soll nicht nur die Mentee etwas von den Erfahrungen der Mentorin mitbekommen, sondern auch andersherum. Die Mentorin kann zum einen in Sachen Beratungskompetenz dazulernen, aber auch noch einmal einen Perspektivwechsel vollziehen. Sie kann sich fragen: Wie war das eigentlich für mich damals als Nachwuchswissenschaftlerin? Zudem kann sie erfahren, wie die heutige Situation an den Hochschulen aussieht. Mit welchen Fragen und Gedanken kommen die Nachwuchskräfte zu mir und was für Potenzial steckt eigentlich im Nachwuchs? Auch die Mentorinnen sollten also einen Gewinn von den Gesprächen haben. Ebenfalls dazu gehört der Netzwerkgedanke. Es ist sehr wichtig, dass man von den Netzwerken der Mentorin profitiert, aber auch von der Gruppe, die im Programm mit dabei ist. Darüber hinaus sind

die Trainings zu nennen, die im Rahmen unserer Mentoringprogramme angeboten werden. Das sind Workshops zu bestimmten Themen, die man sonst vielleicht nicht bearbeiten würde, aber durch den Workshop die Möglichkeit bekommt, sie mit einer externen Trainerin oder einem Trainer zu bearbeiten.

### **Welchen Nutzen haben die Studentinnen und die Doktorandinnen, die an Ihren Programmen teilnehmen?**

Unsere Zielsetzung im Peer-Mentoring-Programm für Studentinnen ist es, den Übergang zu begleiten und vorzubereiten und bei der Entscheidung zu helfen, ob eine Promotion der passende Weg ist. Da ist Mentoring sehr sinnvoll, um dieses Erfahrungswissen mitzubekommen, um einen Einblick in das tatsächliche Leben als Doktorandin zu bekommen. An der Uni herrschen informelle Regeln und als Studentin hat man nicht immer unbedingt den Durchblick, wie das alles so funktioniert. Eine Doktorandin als Mentorin hilft da sehr, sich über einige Dinge etwas klarer zu werden: Wie funktioniert denn das System Uni? Wie stelle ich mir überhaupt eine Promotion vor, was sind vielleicht auch wichtige Aspekte, wichtige Förderer, die ich im Auge behalten muss? Wie finanziere ich das Ganze? Da dient einfach Mentoring dazu, aus einer realistischen Perspektive einen Eindruck vermittelt zu bekommen.

Bei dem Doktorandinnen-Programm geht es dann darum, den Blick für die Wissenschaft zu öffnen und den Weg als Perspektive deutlich zu machen. Fragen können hier sein: Wie kann ich wirklich den Karriereweg zur Professur beziehungsweise zu den Vorstufen der Professur gehen? Was brauche ich für den Weg in die Wissenschaft? Wie präsentiere ich mich auf Tagungen und was sind eigentlich gute Tagungen, um mich zu platzieren? Wie mache ich mich sichtbar? Welche Netzwerke sollte ich anzapfen? Wie wichtig sind Auslandsaufenthalte? Gibt es überhaupt eine Trennung von Privatem und Beruflichem und wie kann ich diese gut organisieren? Natürlich zählt dann auch die Familienfrage: Wie kann ich Familie und Karriere gut unter einen Hut bringen? Diese Fragen mit einer Person zu besprechen, mit der man in keinem Abhängigkeitsverhältnis steht, mit der man auch brisantere Themen besprechen kann und die einem eine ehrliche Meinung geben oder zeigen kann, wie es bei ihr selbst oder bei anderen Personen aus dem Netzwerk gelaufen ist, kann sehr hilfreich sein.

## **Wie sind die Mentoring-Programme aufgebaut?**

Für die Studentinnen haben wir uns für eine abgewandelte Form von Peer-Mentoring entschieden. Es handelt sich ja um eine Gruppe von Gleichgesinnten in der gleichen Situation. Wir gehen davon aus, dass sie schon ganz viele Erfahrungen gemacht haben und sich sehr gut unterstützen können. Daneben fungiert eine Doktorandin als Mentorin. Sie moderiert und strukturiert die Gruppe und kann Themen vor ihrem eigenen Erfahrungshintergrund einbringen.

Das Mentoring-Programm für Doktorandinnen ist ein One-to-One-Mentoring. Wir haben eine Doktorandin als Mentee und eine Professorin von einer anderen Universität, die also schon einige Karriereschritte weiter ist, ihre Qualifizierung schon abgeschlossen hat und mit einer gewissen Distanz darauf zurückblicken kann, als Mentorin für die teilnehmenden Studierenden.

## **Was sagen denn ehemalige Mentees rückblickend, inwiefern ihnen das Programm genutzt hat?**

Das Studentinnen-Programm haben wir durch eine Fragebogenuntersuchung evaluiert. Was sehr interessant war: Die Studentinnen, die wir befragt haben, waren sehr zufrieden mit ihrer Entscheidung. Sie konnten wirklich eine bewusste Entscheidung treffen und konnten sich im Programm Zeit nehmen, um darüber nachzudenken, wo es eigentlich hingehen soll, was ihre Ziele sind, ob Karriere ihnen wichtig ist, ob sie sich vorstellen können, wirklich die Promotion anzugehen und damit ihre Berufsmöglichkeiten noch zu erweitern. Das ist ganz klar ein Vorteil, den die Studentinnen dem Programm zuschreiben, ebenso wie die Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Dabei haben sie gemerkt: Ach Mensch, die haben alle die gleichen Zweifel, Fragen, aber auch Motivationen.

Ich glaube, gerade Frauen haben immer ein bisschen Angst und denken häufig etwas wie: Ich denke jetzt über Promotion nach, aber das möchte ich nicht zu laut sagen, weil dann andere denken könnten, ich halte mich für etwas Besseres.

In diesen Mentoring-Programmen gibt es den Raum, einfach mal offen auch über solche Zweifel zu sprechen. Und das war sehr sinnvoll für Studentinnen.

Für die Doktorandinnen ist ein wichtiger Punkt die Begleitung durch die Gruppe und durch die Mentorin über die Promotionszeit hinweg. Das ist der Unterschied zu den Studentinnen, die nur eine relativ kurze Zeit in dem Pro-

gramm sind. Für die Doktorandinnen ist es so, dass sie eine längere Zeit in dieser Doktoranden-Phase sind und eine gewisse soziale Unterstützung durch die anderen Doktorandinnen erfahren. Mit ihnen können sie sich austauschen, ganz ohne Konkurrenzgefühl. Da kann man auch mal sagen: Im Moment läuft es nicht so gut. Aber es können auch gemeinsam Erfolge gefeiert werden, das hatten wir auch ganz oft. Viele sagen, dass das Programm ihnen sehr geholfen hat, sich beruflich zu orientieren: An bestimmten Punkten im Jahr innezuhalten und zu überlegen, in welche Richtung es jetzt eigentlich geht, und ob es das ist, was man möchte, und wie man diese Karriereschritte strategisch planen kann, wenn man sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheidet. Dabei ist die Mentorin eine wertvolle Unterstützung. Sie zeigt den Mentees aus einer unabhängigen Position ihre Ressourcen und Stärken auf, ermutigt sie, bestimmte Schritte zu planen und zu gehen.

Das waren die zentralen Punkte. Ich denke, ein langfristiger Nutzen, der aber eher unterschätzt wird, ist die Netzwerkbildung. Das wird sich dann erst in ein paar Jahren zeigen, wenn die Wege auseinander gehen und man aber immer wieder sagen kann: Ach ja, stimmt, mit ihr war ich zusammen im Mentoring-Programm, da kann ich eigentlich mal anfragen, wie das bei ihr gelaufen ist oder wo sie jetzt ist.

**Sie haben gerade schon gesagt, dass Frauen häufig nicht so offensiv äußern, auf jeden Fall promovieren zu wollen. Bei der Entscheidungsfestigung kann ein Mentoring-Programm unterstützen. Welche weiteren Gründe gibt es, um Mentoring-Programme speziell für Frauen zu initiieren?**

Auf einer Podiumsdiskussion hat Frau Hadulla-Kuhlmann vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das ganz gut auf den Punkt gebracht: Mentoring bearbeitet strukturelle geschlechtsbedingte Nachteile. Und das ist in der Wissenschaft immer noch der Fall; Studien belegen, dass es diese gläserne Decke gibt. An einer bestimmten Stelle kommen die Frauen nicht weiter. Ein anderes Bild ist die *Leaky Pipeline*. Dieses Bild beschreibt, wie immer mehr Frauen nach den Qualifikationsstufen aus der Wissenschaft aussteigen und sich dann eine Schere bildet, da der Männeranteil steigt und der Frauenanteil proportional sinkt. Nach den Gründen hat man lange bei den Frauen gesucht, also einen Defizitansatz gewählt und gefragt: Was fehlt ihnen, dass sie es nicht schaffen? Dann hat man aber erkannt, dass das nicht die Erklärung für dieses Phänomen sein kann und hat dann auf die strukturellen Barrieren geblickt. Es

liegt eigentlich in der Tradition der Wissenschaft begründet, dass sie immer ein Netzwerk von Männern war und dass diese bestimmte Praktiken immer weiter reproduzieren. Die Frauen haben es schwer, diese Praktiken zu durchschauen und auch in das Netzwerk hereinzukommen. Es wirken hier subtile und oftmals unbewusste Strukturen, die sich über eine lange Zeit etabliert haben und schwierig zu durchbrechen sind. Sehr intransparent sind zum Beispiel die Rekrutierungsstrategien. Gerade die Studentinnen, die sich für eine Promotion interessieren, wissen oft gar nicht, wie man an eine Promotionsstelle kommt. Eine gängige Annahme ist, dass man Studentische Hilfskraft (SHK) oder Wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) gewesen sein muss, um promovieren zu dürfen. Das ist alles ganz intransparent. Für Männer scheint es außerdem selbstverständlicher, die angesprochenen Netzwerke einzugehen. Während Frauen beispielsweise auf einer Tagung tendenziell lieber früher ins Hotel gehen und sich ausruhen oder noch einmal den Vortrag durchgehen, weil sie am nächsten Tag mit ihrer Leistung glänzen wollen, gehen Männer, ganz plakativ gesagt, noch gemeinsam auf ein Bier in die Kneipe. Wichtige Gespräche finden eben auch zwischen den formalen Programmpunkten statt, zum Beispiel auch nachher beim Conference Dinner. Dass Frauen solche Chancen verpassen, wurde durch Studien belegt. Das sind Mechanismen, die man nicht ganz durchschaut, die Frauen jedoch bei ihrer wissenschaftlichen Karriere im Wege stehen ...

Ein weiterer Beweggrund für die Einrichtung von Mentoring-Programmen ist die Frage nach den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Uni. Lange Erziehungszeiten zum Beispiel sind mit dem System insofern nicht konform, weil man ja schnell wieder neue Ergebnisse publizieren muss, also schnell wieder in den Diskurs einsteigen, aktuell bleiben muss. Bei Wissenschaftlern ist es häufig so, dass sie eine Partnerin haben, die ihnen den Rücken frei halten kann in besonders schwierigen Phasen der Karriere. Frauen können seltener auf solche Strukturen zurückgreifen. Es gibt einen Effekt, dass Paare sagen, auch wenn es sehr moderne Paare sind, dass sie sich die Familienaufgaben auf jeden Fall 50/50 oder in einem anderen Verhältnis aufteilen, dann aber doch in eine Traditionalisierungsfalle tappen. Die Frauen sind dann doch wieder für die Kindererziehung und die Organisation des Familienlebens zuständig, während die Männer die anderen Aufgaben wie Karriere und Beruf verfolgen.

### **Wie ist die Zusammensetzung der Mentees? Existiert eine Gleichverteilung über die Fächer hinweg?**

Nein, leider nicht. Bei dem Studentinnenprogramm sind die meisten aus der Kulturwissenschaft, das hat verschiedene Gründe. Beispielsweise hat in der Naturwissenschaft eine Promotion einen ganz anderen Stellenwert. Da ist klar, dass man nach dem Studium auch noch eine Promotion anschließt. Im Maschinenbau gibt es sehr wenige Studentinnen und wenn diese sich für eine Promotion interessieren, dann werden sie sehr schnell auch in die dort bestehenden strukturierten Programme aufgenommen. Sie werden dann ebenso schnell auch in den Lehrstuhl aufgenommen, übernehmen SHK-Tätigkeiten, und die Finanzierungsmöglichkeiten sind ganz anders als in der Kulturwissenschaft. Es gibt viele Frauen in der Kulturwissenschaft, die gerne promovieren möchten und nach sehr guten Abschlussarbeiten oder Prüfungen auch angesprochen werden. Und da ist dann oft die Frage: Wie finanziere ich das? Oft gibt es die Entscheidung für eine Promotion, aber es scheitert dann an der Finanzierungsmöglichkeit. Wir versuchen dann über Stipendien, über eine „Anschubfinanzierung“ für Frauen hier in der Hochschule zu informieren. In den Kulturwissenschaften ist da großer Bedarf. Das kann natürlich auch an dem Fach an sich liegen, an dem Habitus, der dort herrscht. Ein großer Anteil der Doktorandinnen kommt aus den Kulturwissenschaften und gerade in den MINT-Fächern gibt es einige, die sagen: „Ich möchte gerne ein Netzwerk von Frauen aufbauen.“ Oder sie sagen: „Ich bin in einer Arbeitsgruppe mit Männern; ich habe das Bedürfnis, mein Netzwerk zu erweitern, um mich mit anderen Frauen auszutauschen, wie es ihnen in dieser Situation geht.“

### **Sie haben viele Faktoren genannt, warum gerade Frauen von Mentoring-Programmen profitieren können. Inwiefern könnten solche Programme auch für Männer Sinn machen?**

Es existiert bereits eine Diskussion um die Frage, wie Männer auch sinnvoll in Mentoring-Programme eingebunden werden können. Ich denke, Mentoring für Männer macht dann Sinn, wenn es sensibilisierend wirkt für die Situation von Frauen oder für den Aspekt Geschlecht in der Wissenschaft. Sensibilisierend auch dafür, welche Mechanismen es da gibt oder wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stärker ins Auge zu fassen. Es gibt ja z.B. auch die kollegiale Beratung für Väter in der Wissenschaft. Ich glaube, ein Knackpunkt ist da, dass die Generation der – ich verwende mal ein Modewort – „neuen Väter“, die sich auch viel mehr für Erziehungsaufgaben interessiert, und

die auch viel mehr präsent sein möchte für ihre Kinder, das nach außen nicht sichtbar macht, weil eben die Strukturen es noch nicht zulassen. Da gibt es z.B. Vorgesetzte, die gerade von den Männern einfordern, zu späten Besprechungs-terminen zu kommen oder am Wochenende Arbeiten zu leisten. Und wenn dann gesagt wird: „Nein, ich habe jetzt aber private Termine und möchte für die Familie da sein,“ dann kommt die Aussage: „Wieso, was macht denn Ihre Frau? Kann die sich denn nicht um die Kinder kümmern?“ Die Männer haben da teilweise Probleme, sich als Väter zu positionieren. Es ist sogar so, dass man am Institut oder Lehrstuhl oft nicht weiß, wer eigentlich Vater ist, weil es gar nicht thematisiert wird. Und ich kann mir schon vorstellen, dass es einen indirekten Effekt auf die Karriere von Frauen hat, wenn Männer und Frauen sich diese Aufgaben teilen.

### **Wie sehen Sie die Zukunft von Mentoring-Programmen?**

Es wird zunehmend versucht, Mentoring-Programme in eine umfassende Personalentwicklung einzubeziehen. Damit werden die Programme auch mit Aspekten wie Diversity und Internationalisierung verbunden. Durch diese Integration in die Personalentwicklung wird das Standing solcher Programme gestärkt, und es wird unterstrichen, dass Mentoring für die Organisationsentwicklung von Universitäten bedeutsam ist. Mentorinnen und Mentoren erfahren eine Sensibilisierung für die Themen des Nachwuchses, reflektieren aber auch über ihre eigene Führungsrolle und erleben vielleicht Lernzuwächse in ihrer Führungspraxis. Dies wirkt dann auf die Hochschule zurück. Und darin, dass nach der Mentoring-Beziehung häufig Kontakte gestärkt und Drittmittelanträge gestellt werden, ist ein weiterer Ertrag für die Universitäten zu erkennen. Wir erhoffen uns natürlich, dass die Hochschule weiterhin die Bedeutung dieser Programme anerkennt und sie irgendwann dauerhaft implementiert und verstetigt werden.

### **Herzlichen Dank für das Interview, Frau Steinhausen!**

Das Interview führte Sandra Aßmann.