

---

## 14.3 „Mind the gap“

Mentoring für Frauen in der Statuspassage  
Studium – Promotion

Julia Steinhausen

---

### Abstract

Obwohl bei den Studienabschlüssen eine Geschlechterparität erreicht ist, setzt sich dieser Trend in den weiteren Qualifikationsstufen der Wissenschaft nicht fort, sondern es kommt zu einem deutlichen Rückgang von Frauen, je höher die Qualifikationsstufe ist. Der vorliegende Beitrag analysiert den Verlust der Frauen in den Statuspassagen der wissenschaftlichen Laufbahn und diskutiert, warum viele von ihnen bereits im Übergang vom Studium in eine mögliche Promotion die Hochschule verlassen. Es wird aufgezeigt, unter welchen Bedingungen formelle Mentoring-Angebote organisationale Lücken schließen und individuelle Hemmnisse für den Beginn einer wissenschaftlichen Karriere überbrücken können.

---

### Schlagwörter

Statuspassage, Mentoring, Studienabschluss, Promotion, Übergang, *Gatekeeping*, Entscheidung, *Leaky pipeline*

Statuspassagen in der wissenschaftlichen Laufbahn stellen neuralgische Punkte für Frauen dar, weil sich hier Karriereorientierungen und generative Entscheidungen überschneiden. Auf die Übergangsentscheidung wirken sich nicht nur das Erleben der vorherigen Qualifizierungsphase, sondern auch die antizipierten, biografischen Konsequenzen der sich anschließenden Phase aus. Vor diesem Hintergrund werden die Statuspassagen der Wissenschaft analysiert, dabei steht insbesondere der Übergang vom Studium in die Promotion im Fokus. Zu diesem Zeitpunkt besteht eine Geschlechterparität zwischen Absolventinnen und Absolventen. Der Übergang in die Wissenschaft stellt jedoch die erste ‚Schleuse‘ dar, die von deutlich weniger Frauen als Männern passiert wird. In dieser Statuspassage ist der Einsatz von Mentoring für Frauen daher dringend geboten, um die Entscheidung zur Promotion zu fördern und zu festigen. Gute Mentoring-Angebote zeichnen sich durch eine sich anschließende Begleitung des Übergangs in den neuen Status als Promovendin während der Schwellenphase aus. Im Folgenden wird auf der Grundlage langjähriger Koordinationsarbeit in Mentoring-Programmen dargestellt, wie Peer- und Gruppen-Mentoring-Formate (siehe Beitrag I.6.1.1 in diesem Band) den Bedarfen der Studentinnen entgegenkommen und welche Herausforderungen sich aus institutionellen Rahmenbedingungen, individuellen Voraussetzungen und Ansprüchen ergeben.

---

### **Die Leiter ohne Sprossen – Statuspassagen in der Wissenschaft**

In der Übergangsforschung beschreibt der Begriff *Statuspassage* den Wechsel von einem Status in einen anderen (vgl. Glaser und Strauss 1971), wobei *Status* nicht als hierarchische Einheit festgelegt ist, sondern sowohl Übergänge in der Bildungs- und Berufsbiografie als auch im Privatleben einbezieht (z. B. den Übergang von der KiTa in die Schule ebenso wie den Übergang vom Ledigenstatus in die Ehe). Die Statuspassagen können institutionell standardisiert (z. B. Übergang in den Ausbildungsbetrieb) oder nicht-standardisiert sein (z. B. Krankheit, Elternschaft). Statuspassagen erfolgen nicht zwingend linear, sondern können auch reversibel oder wiederholbar sein. In der Entwicklung der Übergangsforschung wurden – parallel zur Individualisierung von Bildungs- und Berufsbiografien – starre Übergangsmodelle durch dynamische Übergangsverständnisse abgelöst, um der Tatsache gerecht zu werden, dass Übergänge kontingenter, diskontinuierlicher und unabgeschlossenbarer werden (vgl. von Felden et al. 2014). Ausgangs- und Zielzustände sind heute weniger denn je definiert. Wer heute ein Studium beginnt, weiß in den wenigsten Fällen, wie das konkrete Berufsfeld aussieht, in dem er oder sie zukünftig arbeiten wird. Statuspassagen und Übergänge können theoretisch weiter ausdifferenziert werden (vgl. von Felden und Schiener 2010), für die folgenden Ausführungen werden die Begriffe jedoch synonym verwendet. Die Übergänge in Lebensverläufen von Individuen verlaufen parallel, somit können sich berufliche und private Bereiche überschneiden und beeinflussen. Der Begriff *Passage* deutet an, dass eine längere Übergangsphase zwischen Ausgangs- und Zielzustand vorherrschen kann, d.h. Übergänger\_innen befinden sich längere Zeit in sogenannten *Schwellenphasen*, die subjektiv als strukturlos empfunden werden können

und in denen Orientierung notwendig ist. Statuspassagen sind als sozialer Prozess zu verstehen, an dem mehr Personen als der oder die Übergänger\_in beteiligt sind, dennoch sind sie stark individualisiert und stellen Veränderungsanforderungen an das Individuum, die je nach Institutionalisierungsgrad der Statuspassage in einer bestimmten Weise zu bewältigen sind (vgl. Lemmermöhle et al. 2006). Vor diesem theoretischen Hintergrund zeigen die Statuspassagen der wissenschaftlichen Karriere folgende Besonderheiten:

Die wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen sind möglichst erfolgreich mit exzellenter Leistung zu durchlaufen. In der tatsächlichen Umsetzung fehlt jedoch selbst den bestqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchskräften durch mangelnde Standardisierung oft das Umsetzungswissen zur Durchführung einer Promotion, insbesondere in der Anfangsphase. Es gibt wenig allgemeine Informationen zum Zugang zu einer Promotion. Einige Career Services und systematisierte Personalentwicklungskonzepte nehmen diese Themen in ihr Programm auf, jedoch gibt es generell wenig fachübergreifende Anlaufstellen. Viele Studierende entscheiden sich daher auf der Basis vager Vorstellungen, z. B. aufgrund von positiver Erfahrung in ihrer studentischen Hilfskrafttätigkeit, für eine Promotion. Die Nachwuchsrekrutierung ist z. B. nicht durch Testverfahren oder zentrale Entscheidungsstrukturen formalisiert (vgl. Costas 2003), sondern geschieht oft durch persönliche Beziehungen. Enders kritisiert, dass Rekrutierungen für die Promotion meist nicht durch einen internationalen Markt, sondern durch Auswahl vor Ort, z. B. aus einem Pool bekannter Studierender erfolgen (vgl. Enders 2005). Umgekehrt suchen auch angehende Nachwuchswissenschaftler\_innen unter den ihnen bekannten Lehrenden die potentiellen Betreuer\_innen ihrer Dissertation aus. Wie die angehenden Promovierenden dann in die Aufgaben eingeführt und auf diese vorbereitet werden, obliegt dann jedem Arbeitskreis selbst.

Anfang und Ende der jeweiligen Statuspassage des wissenschaftlichen Karriereweges sind nicht klar definiert und können sich über Jahre hinziehen, ein Faktor, der für Promotionsinteressierte, aber auch für Promovierende schwer einschätzbar ist. In der Promotions- wie auch in der Postdoc-Phase gelten die Wissenschaftler\_innen als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ – ein Status, mit dem ein Abhängigkeitsverhältnis und ein Unterstützungsbedürfnis assoziiert werden. Jedoch werden spätestens in der Postdoc-Phase Forderungen nach eigenen Forschungsanträgen bzw. Drittmittelinwerbungen gestellt. Statuspassagen sind in diesem Sinne in der Wissenschaft nicht vorhanden: Bei den jeweiligen Übergängen bleibt vieles gleich (fachliche Community, evtl. das Angestelltenverhältnis), doch die Anforderungen, um wissenschaftliche Karriere zu machen, steigen stark an. Für Kraus (2008) trifft die Metapher der Karriereleiter im Wissenschaftssystem nicht zu: „[...] der wissenschaftliche Nachwuchs kann nicht klettern, er muss springen und zwar aus einer Position der relativen Abhängigkeit in eine Spitzenposition“ (Kraus 2008, S. 200). Die Einführung von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Stellen sollen die Meilensteine absehbarer und die Chancen auf beruflichen Erfolg damit kalkulierbarer machen, so dass es zumindest kein Sprung ins Ungewisse ist.

An zwei Merkmale moderner Statuspassagen scheint das tradierte Wissenschaftssystem nicht angepasst zu sein, was sich nachteilig auf die Karrieren von Frauen auswirkt:

Die Pluralisierung und Gleichzeitigkeit von Statuspassagen wird zum Nachteil für Frauen, wenn die Qualifizierungs- und die Familienphase zusammenfallen und sie dadurch als weniger leistungsfähig beurteilt werden, was sie de facto nicht sind (vgl. Lind 2006). Aus der Überschneidung dieser Phasen ergeben sich neue Herausforderungen, denen insbesondere Universitäten als Orte innovativer Ideen und Lösungen entgegenkommen müssen. Doch die vorherrschende Kultur in der Wissenschaft und das Bild des allzeit verfügbaren Wissenschaftlers konkurrieren mit den zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen von Müttern in der Promotionsphase.

Das Verständnis von Statuspassage als sozialem Prozess, an dem mehrere Personen beteiligt sind, wird insofern zur Herausforderung für Frauen, wenn sogenannte *Gatekeeper* über den Eintritt in die Wissenschaft entscheiden. Als *Gatekeeper* – ein Begriff aus der Sozialen Netzwerkanalyse – gelten in der Wissenschaft Personen in Schlüsselpositionen, die maßgeblichen Einfluss darauf haben, wer in das System aufgenommen wird (z. B. als Mitglieder in Berufungskommissionen und Entscheidungsgremien, durch Gutachter\_innentätigkeiten) (vgl. Husu 2004; siehe auch Beitrag I.6.3 in diesem Band). Ihre ambivalente Funktion besteht darin, dass sie auf der einen Seite *Exklusions- und Kontrollinstanz* und auf der anderen Seite *Ermöglichungs- und Inklusionsinstanz* sind. Rekrutierungen in der Wissenschaft erfolgen häufig nach dem Prinzip der homosozialen Kooptation (vgl. Allmendinger 2005). Das bedeutet, dass hauptsächlich Personen Zugang finden und gefördert werden, die in der Organisation bereits die Mehrheit bilden, und das sind auf den höheren Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems überwiegend Männer. Frauen sind in solchen Schlüsselpositionen bisher noch unterrepräsentiert, so dass sich dies nachteilig auf die Rekrutierung von Promovendinnen auswirken kann. Erkennen lässt sich das z. B. an den Befunden zu den individuellen Faktoren für die geringe Promotionsneigung von Frauen. Sie erleben im Vergleich zu ihren Kommilitonen eine weniger offensive Bestätigungskultur von Seiten der Hochschullehrenden und fühlen sich weniger in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt (vgl. Allmendinger 2005). Frauen werden seltener direkt zu einer Promotion aufgefordert und fühlen sich weniger ermutigt eine Promotion zu beginnen als ihre Kommilitonen. Auch hinsichtlich des Zugangs zu Netzwerken und direkter wissenschaftlicher Anerkennung im frühen Stadium der Promotion lassen sich Benachteiligungen erkennen (z. B. durch fehlende Einführung in Netzwerke auf Tagungen). Die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen hat also zur Folge, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht so häufig von der homosozialen Kooptation und der Förderung durch ein weibliches Role Model profitieren (vgl. Lind und Löther 2007) können.

Als zusätzliche Problematik zeichnet sich die wissenschaftliche Karriere mit weiterem Fortschreiten womöglich als 'Sackgasse' ab: Die Wissenschaftler\_innen spezialisieren sich auf Themengebiete und werden zu theoretisch ausgebildeten Expert\_innen, die für viele außeruniversitäre Bereiche überqualifiziert sind und durch die mangelnde Praxisanbindung als Mitarbeiterinnen unattraktiv werden. Mit höherer Karrierestufe schwinden alternative Berufswege, ohne dass die Erfolgsaussicht, auf eine Professur berufen zu werden, steigt.

Während also zum Ende des Studiums mit einem Frauenanteil von ca. 50 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2016) weitgehend eine Geschlechterparität besteht, scheiden Frauen bei den Übergängen zur Promotion und zur Postdoc-Phase überproportional häufig aus. Individuelle Wahrnehmungen und strukturelle Exklusions- und gleichgeschlechtliche Inklusionsmechanismen wirken zusammen und haben einen Einfluss auch auf die subjektive Wahrnehmung der einzelnen Qualifizierungsphasen, vom Studium bis hin zur Postdoc-Phase. Viele Frauen binden diese Erfahrungen in ihre Entscheidungsprozesse ein und sehen nach der Promotion den letzten „*point of return*“ (Krais 2008, S. 204), um ohne große Verluste aus dem Wissenschaftssystem auszusteigen. Übergänge als Schnittstellen von Entscheidungen sollten in den Fokus hochschulpolitischer Debatten für Orientierungs- und Unterstützungsangebote aufgenommen werden, um durch eine gute Begleitung die Lücken zu schließen und den Verlust von Frauen für die Wissenschaft weniger wahrscheinlich zu machen.

---

### **Im Fokus: Übergang vom Studium in die Promotion**

Zur Übergangsphase zwischen Studium und Promotion wurden bereits einige (meist regionale) Studien durchgeführt, die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen liefern (vgl. Holzbecher, Küllchen und Löther 2002, Petersen 2007, Riegraf et al. 2013). Die Befunde sind über den Zeitraum von zehn Jahren weitgehend konstant und werden im Folgenden kurz skizziert: Generell sind Studierende wenig über die Möglichkeit des Promovierens informiert. Die subjektive Einstellung von Studentinnen zur Promotion ist geprägt von ihren Vorannahmen über mögliche berufliche Ziele und gleichzeitig von der Ansprache zur Promotion durch einen Professor oder eine Professorin (vgl. Riegraf et al. 2013). Studentinnen in der Studienabschlussphase werten die Ansprache einer Professorin oder eines Professors als Zeichen, dass ihnen die Promotion zugetraut wird (vgl. Petersen 2007). Viele können die eigenen Fähigkeiten in Bezug zu den Anforderungen einer Promotion nicht einschätzen, weil sie meist nur ein vages Bild vom Promovieren haben. Durch eine stärkere Ermutigung während des Studiums und das Angebot einer Promotionsstelle, würden sich insbesondere Frauen in der Entscheidungsphase überzeugen lassen, dass sie mit ihren Fähigkeiten sehr wohl eine Promotion bearbeiten können (vgl. Riegraf et al. 2013). Auch die höhere Planungssicherheit durch eine finanzielle Absicherung und die damit verbundene Anbindung an einen Lehrstuhl sind gute Argumente für die Studentinnen.

Weitere Studien zeigen, dass Studentinnen aufgrund einer häufig geringeren Selbstwirksamkeitserwartung dem Erfolg einer Promotion skeptischer gegenüberstehen als ihre Kommilitonen (vgl. Spies und Schute 1999). Sie haben für die Promotionszeit höhere Ansprüche an die Betreuungssituation und die Ausstattung (Anstellung an der Uni). Gleichzeitig haben sie auch sehr hohe Ansprüche an sich und ihre eigene Leistung. Sie fühlen sich wohler, wenn sie diese Leistungen schriftlich ausdrücken können, anstatt im direkten kommunikativen Austausch, z. B. in Form einer Diskussion im Seminar (vgl. Holzbecher et al. 2002). Dadurch entgehen sie den habituellen Mustern, mit denen Dominanz und

Kompetenz ausgedrückt wird, sind daher allerdings auch weniger sichtbar für die Nachwuchsrekrutierung.

Die Anbindung durch eine studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraftstelle (WHF/WHK) gewinnt für eine spätere Promotion immer mehr an Bedeutung und führt in den meisten Fällen dazu, dass sich Studentinnen im Rahmen einer solchen universitären Anstellung stärker mit einer wissenschaftlichen Laufbahn auseinandersetzen. Sie stehen dadurch eher in Kontakt zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden und zu Professor\_innen und erhalten einen Einblick in das Wissenschaftssystem sowie Zugang zu wichtigen Kontakten. Obwohl die Ausübung einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit sehr sinnvoll erscheint, können sich dadurch Erwartungen und Vorstellungen generieren, die sich in der Promotionsphase eventuell nicht bestätigen und die dazu führen, dass die Studentinnen in ihrer neuen Rolle als Doktorandin Enttäuschungen erleben, z. B. bezüglich der fachlichen Betreuung oder der Einführung in informelle Regeln (vgl. Steinhausen 2015).

Ambivalente Gefühle hinsichtlich der Entscheidung zu promovieren sind in der Studienabschlussphase sehr stark ausgeprägt, insbesondere bei Studentinnen, die eine konkrete Berufsperspektive in Aussicht haben, wie z. B. beim Lehramt (vgl. Steinhausen 2015), (siehe Beitrag III.19. in diesem Band). Gründe für diese Ambivalenz sind der einerseits große Reiz sich weiter zu qualifizieren und den eigenen Interessen nachgehen zu können, andererseits der gleichzeitig unsichere und nicht planbare Verlauf der Promotion (vgl. Steinhausen 2015). Oft sind die ersten Schritte nicht bekannt oder es liegen falsche Vorstellungen zu Zugangswegen vor, wie die Annahme, dass eine Hilfskrafttätigkeit formale Voraussetzung für die Promotion sei.

Studentinnen schätzen den Nutzen einer Promotion geringer ein: Sie befürchten, dass ihnen bei der späteren Arbeitsplatzsuche außerhalb der Universität „Praxisferne“ oder Überqualifizierung unterstellt wird (vgl. Petersen 2007). In der Studie von Riegraf et al. (2013) geben doppelt so viele Männer wie Frauen an, durch die Promotion eine Führungsposition außerhalb der Uni einnehmen zu wollen. Frauen dagegen geben häufiger an, eine Hochschulkarriere anzustreben. Sie verbinden die Promotion eher mit einem Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn und weniger mit einer Karriere außerhalb der Universität. Dass Frauen seltener eine Führungsposition anstreben, kann mit der Vorstellung verknüpft sein, dass sich eine Karriere in Wirtschaftsunternehmen nicht mit der Familie vereinbaren lasse. Die Promotion selbst und die Arbeitsverhältnisse an der Universität werden gleichzeitig als gute Möglichkeit gesehen, Familie und Beruf miteinander zu verbinden (vgl. Riegraf et al. 2013).

Die Gestaltungsempfehlungen für die Hochschule fallen in den eingangs benannten Studien meist ähnlich aus:

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Promotionsphase entgegenzuwirken, bedarf es verschiedener hochschulorganisatorischer Veränderungen, die sich auf die individuelle und besonders auf die strukturelle Ebene auswirken.

Die Entscheidung zu promovieren wird größtenteils während des Studiums getroffen (vgl. Riegraf et al. 2013), d.h. Angebote zur Orientierung müssen frühzeitig ansetzen, um Einfluss nehmen zu können. Gleichzeitig darf jedoch kein allzu großer Abstand zwischen

dem Zeitpunkt des Angebots und dem Studienabschluss bestehen, da dann erst wenig Erfahrungen mit dem wissenschaftlichen Arbeiten gesammelt wurden und akut kein „Handlungsdruck“ besteht, sich mit dem Thema ernsthaft auseinanderzusetzen, wie das bei Angeboten in der Bachelorphase der Fall wäre.

Leistungsstarke Studentinnen sollten jedoch frühzeitig institutionelle Einbindung erfahren, damit sie das Wissenschaftssystem kennenlernen und sich mit der Promotion als wissenschaftlicher Qualifizierung beschäftigen. Die gezielte Ansprache und Ermutigung durch das Hochschulpersonal sollte intensiviert werden, um qualifizierte Studentinnen in der Selbstwahrnehmung ihrer eigenen Fähigkeiten zu stärken. Studienbegleitende Angebote zur Berufs- und Karriereplanung sollten ausgebaut werden. Sie helfen dabei, über die beruflichen Perspektiven nach einer Promotion inner- und außerhalb der Wissenschaft zu informieren. Langfristig sollten die Arbeitsbedingungen an Hochschulen reformiert werden, um die Attraktivität der Universität als Arbeitsplatz zu steigern. Dies betrifft sicherere Perspektiven und gute fachliche Betreuung während der Promotion, das Aufzeigen praktikabler Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie erweiterte Finanzierungsmöglichkeiten. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist z. B. die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im März 2016. Ein Ausbau von strukturierten Promotionsmöglichkeiten käme z. B. dem Wunsch nach institutioneller und individueller Anbindung entgegen. Gleichzeitig könnten so wissenschaftliche Methoden strukturierter erlernt und neue Doktorand\_innen in Diskurse eingeführt werden, die im Studium noch nicht so intensiv behandelt werden konnten. Des Weiteren sind Angebote hilfreich, die die Entwicklung des wissenschaftlichen Habitus unterstützen, ihn aber auch kritisch hinterfragen.

---

## **Themen im Mentoring-Prozess in der Statuspassage Studium – Promotion**

Bentler und Bührmann (2005) benennen folgende Aspekte einer wirkungsvollen Unterstützung des Übergangs im Kontext der Hochschule: Auseinandersetzung mit der eigenen Person, soziale Kontakte und Unterstützung von außen, Wissen und Information sowie Methoden und Techniken. Die Parallele zu den strukturellen Empfehlungen und den individuellen Anforderungen, die aus den zuvor referierten Studien ersichtlich wurden, wird aufgegriffen, um zu zeigen, wie ein Mentoring-Angebot gestaltet sein kann, das die Entscheidung zur Promotion unterstützt.

In der Statuspassage Studium – Promotion kommt Mentoring in erster Linie eine entscheidungsfördernde und -stützende Funktion zu: Die Studentinnen erhalten die Möglichkeit, sich mit der Option Promotion auseinanderzusetzen und eine bewusste und informierte Entscheidung zu treffen, die zu ihnen passt. In einer abhängigkeitsfreien Beziehung hat die Mentee die Möglichkeit, Informationen zur Promotion zu bewerten und mit Hilfe der Mentorin oder des Mentors bzw. der Peers in ihr eigenes Wertesystem zu integrieren und eine solide Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Es werden Reflexions- und Bewer-

tungsprozesse angestoßen und, je nach Entscheidung, erste Schritte noch innerhalb des Mentoring-Prozesses eingeleitet. Je nach Konzeption des Programms kann das Mentoring übergangsbegleitend dazu beitragen, den Einstieg in die neue (Qualifizierungs-)Phase zu bewältigen. Ein Mentoring-Angebot für Studentinnen im Übergang sollte die folgenden Themen aufgreifen und diese in Form von One-to-one-Mentoring, Peer-Mentoring oder Gruppen-Mentoring bearbeiten (siehe Beitrag I.6.1 und I.6.1.1 in diesem Band).

Zentral für die Entscheidungsfindung zur Promotion ist die *Auseinandersetzung mit der eigenen Person*, also mit den eigenen Fähigkeiten und Zielen. Themen, die im Mentoring besprochen werden können, sind die Berufsorientierung und die Frage, welche persönlichen Ziele die Mentee vor dem Hintergrund ihres Selbstbildes und ihrer eigenen Interessen und Fähigkeiten mit der Promotion verbindet. Dabei kommen unterschiedliche Motivationen zur Promotion zu Tage, die alle die gleiche Wertschätzung erfahren sollten. Deutlich werden muss dennoch, dass die Promotion nicht mit einem verlängerten Studium zu verwechseln ist (vgl. Fiedler und Hebecker 2005). Die Entscheidung sollte nicht nur aufgrund mangelnder Alternativen und dem Wunsch, noch länger im gewohnten System verbleiben zu wollen, getroffen werden. Die Studentinnen sollen in ihren Fähigkeiten bestätigt werden und ein stärkeres positives Selbstbild entwickeln. Werden die Themen in einer Gruppe behandelt, können die anderen Mentees durch wertschätzendes Feedback zur Vervollständigung dieses Selbstbildes beitragen. Zur Erweiterung desselben, können die Mentor\_innen empfehlen, eine Fremdeinschätzung (z. B. aus dem Kommiliton\_innen- oder Familienkreis) zu den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie zu der Frage einzuholen, wie passend eine Promotion für diejenige Person eingeschätzt wird (z. B. durch ein 360-Grad-Feedback, bei dem eine systematisierte Einschätzung der eigenen Kompetenzen aus verschiedenen Blickwinkeln eingeholt wird). Dies erfordert Mut, ist aber für den weiteren Entscheidungsprozess in den meisten Fällen sehr hilfreich. Zentrale Fragen im Mentoring können z. B. sein, den Zugang zum Wissenschaftssystem zu thematisieren und Strategien zu überlegen, wie man als geeignete Promotionskandidatin sichtbar werden kann oder wie man eine\_n potentielle Betreuer\_in anspricht. Ein weiteres Thema der Mentoring-Treffen kann der Umgang mit ambivalenten Gefühlen sein, wenn z. B. mehrere Berufsmöglichkeiten miteinander konkurrieren (vgl. Steinhausen 2015). In den Gesprächen kann erarbeitet werden, wie ‚Bauch- und Kopfentscheidungen‘ miteinander vereinbar sind und wie daran anschließend vertretbare Argumente ausformuliert werden. Zu dieser Auseinandersetzung mit der eigenen Person gehören laut Bentler und Bührmann auch eine gewisse Gelassenheit und Zuversicht, die anstehenden Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dies kann durch die Mentorin oder den Mentor bestärkt werden (vgl. Bentler und Bührmann 2005).

Für die Entscheidungsfindung und die Übergangsphase sind *soziale Kontakte* wichtig, um psychosoziale Unterstützung im Entscheidungsprozess zu erhalten und um sich über Informationen und Erfahrungen auszutauschen. Peer- und Gruppen-Mentoring bieten den idealen Rahmen, um in vertraulicher Atmosphäre Motivationen, Ängste und Zweifel zu besprechen und die Statuspassage gemeinsam zu bewältigen. Die Netzwerkbildung ist

wichtig, da langfristig anhaltende Kontakte gebildet werden können, die in der ersten Zeit der Promotion für den Erfahrungsaustausch genutzt werden können.

Die jeweiligen Mentoring-Formate unterstützen die Suche nach Verbündeten für die Begleitung in der Übergangsphase. Dies können Kommiliton\_innen, die Mentorin oder der Mentor sein. Professor\_innen oder Dozent\_innen, die die Mentee fachlich bestärken und ermutigen, sind wichtig, um Eingang in das System zu finden und die erste Phase durchzuhalten. Mentoring kann dabei unterstützen, diese Gatekeeper zu identifizieren und Strategien zu entwickeln, um sich selbst als potentielle Nachwuchswissenschaftlerin für diese sichtbar zu machen und den Kontakt zu aktivieren.

Den Studentinnen, die sich für eine Promotion interessieren, fehlt, wie bereits dargelegt, konkretes *Wissen und Information* zu den formalen Abläufen einer Promotion (z. B. Promotionsanmeldung, Finanzierungsmöglichkeiten und Themensuche). Die Finanzierung ist dabei ein zentrales und ausschlaggebendes Argument für die Absolventinnen. Die Mentor\_innen vermitteln im Mentoring-Prozess in erster Linie Erfahrungswissen und können hier aufgrund der fachspezifischen Unterschiede nur bedingt weiterhelfen. An dieser Stelle ist eine Informationsveranstaltung mit Expert\_innen, z. B. in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Forschungsreferat der Universität, sinnvoll. Auch Berufsperspektiven mit abgeschlossener Promotion können durch Podiumsgespräche oder Themenabende mit promovierten Expert\_innen der jeweiligen Berufsfelder aufgezeigt werden. Neben den formellen Informationen ist das Erfahrungswissen einer Mentorin oder eines Mentors gewinnbringend, wenn informelle Tipps oder ganz pragmatische, authentische Erfahrungen, z. B. zur Strukturierung des Arbeitsalltages, zu Motivationsstrategien und Konferenzerfahrung etc. weitergegeben werden. Dies ist besonders hilfreich, um den Studentinnen zu zeigen, dass eine Promotion generell bewältigbar ist. Eine Stärkung der Zuversicht ist für den Schritt in die Promotion hilfreich.

Gestaltet man das Mentoring als Peer-Mentoring mit statusgleichen Mentees, kann durch Personen, die die Promotion bereits abgeschlossen haben oder sich noch im Prozess befinden, zusätzlich persönliches Erfahrungswissen weitergegeben werden. Sie machen das Bild von der Beschäftigung mit einer Doktorarbeit konkreter und hierdurch den Weg besser einschätzbar.

Der Einstieg in die Promotion ist mit Ausnahme von der Einbindung in Graduiertenkollegs kaum standardisiert. Für viele Studentinnen ist es daher wichtig zu erfahren, wie sie sich auf die kommenden Anforderungen vorbereiten und für diese weiterqualifizieren können. Die Mentor\_innen können die verschiedenen Aufgabenfelder im Rahmen einer Promotion darlegen und deutlich machen, welche Qualifikationen und Kompetenzen zur Bewältigung notwendig sind, um dann gemeinsam mit ihnen zu überlegen, wie die verschiedenen *Methoden und Techniken* (z. B. wissenschaftlich schreiben, präsentieren, bestimmte Forschungsmethodiken anwenden) erlernt werden können. Die Studentinnen werden erkennen, dass sie diese Kompetenzen nicht direkt zu Beginn der Promotion mitbringen müssen, sondern dass die Promotionszeit von (informellen) Lernprozessen bestimmt ist.

Ergänzt werden sollte diese Liste von Bentler und Bührmann um den Aspekt der differenzierten Vorbilder und Rollenmodelle. Diese sollten für die Mentees in der Studien-

phase sichtbar sein, um verschiedene Lebensmodelle aufzuzeigen und erkennen zu lassen, dass Wissenschaft nichts ‚Mystisches‘ ist, sondern von ‚normalen‘ Menschen betrieben werden kann, denen sie ähnlich sind. Für Studentinnen, die Wissenschaft und Familie vereinbaren möchten, ist es hilfreich, mit Wissenschaftler\_innen in Kontakt zu kommen, die Kinder haben und die von den Herausforderungen und Chancen berichten, die das flexible und selbstbestimmte Arbeiten in der Wissenschaft ermöglicht. Günstig für eine Identifizierung mit einer Mentorin als Role Model ist eine Statusnähe zwischen ihr und der Mentee.

---

### **Aufgaben und Herausforderungen in der Koordinationsarbeit**

Mentoring in der Übergangsphase zwischen Studium und Promotion bietet einige Herausforderungen für die Koordination. Zentrale Aspekte zur Gruppenzusammensetzung, zur Dynamik der Statuspassage und zur Akquise der Mentor\_innen werden im Folgenden dargestellt.

Die Auseinandersetzung mit dem Übergang beginnt weit vor dem formalen Abschluss (vgl. Wiethoff 2011), in diesem Falle des Studienabschlusses, z. B. durch die Ansprache nach einer sehr gut bestandenen Prüfung. Daher ist es wichtig, dass Mentoring-Angebote frühzeitig ansetzen, um die Studentinnen bei ihrem Entscheidungsprozess zu begleiten. Ebenso ist es sinnvoll, sowohl Studentinnen in das Mentoring-Programm aufzunehmen, die sich noch in der Entscheidungsphase befinden als auch solche, die bereits entschieden sind. Beide Gruppen können sich gegenseitig unterstützen, um entweder zu einer passenden Entscheidung zu gelangen oder die bereits getroffene Entscheidung zu prüfen. Eventuell werden neue Aspekte in die Diskussion eingebracht, an die zuvor noch nicht gedacht wurde. Ziel von Mentoring sollte es sein, eine bewusste Entscheidung für oder auch gegen die Promotion zu ermöglichen. Diese Entscheidungsoffenheit verhindert, dass die Teilnehmerinnen sich unter Druck gesetzt fühlen, eine Entscheidung *für* die Promotion treffen zu müssen. Sie bedeutet jedoch gleichzeitig, zu akzeptieren, dass sich Studentinnen aus guten Gründen (z. B. unsicheren Arbeitsbedingungen) *gegen* eine wissenschaftliche Karriere entscheiden.

Zukünftig ist es sinnvoll, die *first-generation-students*, also Studierende, die nicht aus Akademiker\_innenfamilien stammen, stärker mit Mentoring-Angeboten anzusprechen (siehe Beitrag III.14.1 in diesem Band). Neben der Absolvierung ihres Studiums sehen viele dieser Studentinnen in der Promotion einen weiteren Höhepunkt ihres Bildungsaufstiegs (vgl. Riegraf et al. 2013). Mentoring kann die Verbindung zwischen vorher unverbundenen sozialen Lebenswelten (vgl. Petersen 2007) schaffen, indem informelles Wissen ausgetauscht wird und Zugangsmöglichkeiten zum Wissenschaftssystem erörtert werden.

An kleineren Hochschulen sind die finanziellen und personellen Ressourcen für One-to-one-Inhouse-Formate oft nicht gegeben. Als praktikabel haben sich dann Formate des Peer- und Gruppen-Mentorings erwiesen. Die Einbindung in eine Gruppe wirkt sich in der Übergangsphase erfahrungsgemäß sehr positiv aus. Den Studentinnen wird durch die

Teilnahme am Mentoring ermöglicht, sich offen über diese (ehrgeizige) Perspektive zu unterhalten, ohne sofort mit Vorurteilen und Skepsis konfrontiert zu werden. Dass die Gruppe aus Personen in einer ähnlichen Situation besteht und in informeller Atmosphäre Fragen gestellt werden können, macht die Treffen exklusiv und im Studium einzigartig, wodurch eine höhere Verbindlichkeit erzielt wird. Dennoch bringt die Studienabschlussphase als Statuspassage einige Herausforderungen mit sich: Viele Mentees befinden sich parallel in der Prüfungsphase, was sich auf die Teilnahmebereitschaft am Programm auswirken kann. Gleichzeitig beschäftigen sie sich mit alternativen Jobmöglichkeiten, so dass es vorkommen kann, dass während der Programmlaufzeit eine Entscheidung gegen die Promotion getroffen wird und die Mentoringteilnahme aufgekündigt wird. Diese möglichen Fälle sollten im Vorfeld thematisiert und die Empfehlung gegeben werden, in der Gruppe oder im Tandem gemeinsam darüber zu beraten, ob die Person weiterhin im Gruppenprozess bleibt oder aber auf eigenen Wunsch das Programm verlässt.

Wenn man sich für Peer- und Gruppen-Mentoring entscheidet, ist die Diversität der Gruppe zu beachten (siehe Beitrag I.6.1.1 in diesem Band). Bei fakultätsübergreifenden Angeboten macht es Sinn, die Gruppen interdisziplinär zu gestalten, um Konkurrenzsituationen in der Kleingruppe zu vermeiden, z. B. die Bewerbung auf die gleiche Mitarbeiter\_innenstelle, der Austausch über potentielle Betreuende. Es wurden bereits gute Erfahrungen mit (fachlich) heterogenen Gruppen gesammelt, die sich in ihrem Erfahrungswissen voneinander unterscheiden, davon jedoch profitieren können, indem sie die unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen untereinander abgleichen und dadurch ein relativ realistisches Bild von Promotion entsteht. Die gemeinsame Klammer aller Diskussionen bildet das Interesse an der Promotion. Durch die Fachdiversität werden sie sensibel für andere Fachkulturen und bilden ein Netzwerk, das über ihre eigenen fachlichen Grenzen hinausgeht und im besten Fall auch in der Phase der Promotion weiterbesteht. Sie erwerben dadurch erste Kompetenzen und Erfahrungen für spätere Möglichkeiten zu interdisziplinärer Forschung.

Wenn als Format ein One-to-one- oder Gruppen-Mentoring gewählt wird, sollte die Wahl der Mentor\_innen möglichst so ausfallen, dass die Studentinnen einen authentischen Einblick in den Promotionsprozess erhalten. Eventuell bietet sich eine Verzahnung mit anderen an der Hochschule bestehenden Mentoring-Angeboten an. Mentorinnen können aus dem Pool an ehemaligen Mentees aus dem Mentoring-Durchlauf für Doktorandinnen akquiriert werden. Dies hat den Vorteil, dass die Mentorinnen in den meisten Fällen bekannt sind, dass sie bereits das Instrument Mentoring kennen und dass sie durch den Rollenwechsel zur Mentorin sehr motiviert sind, ihre eigenen Erfahrungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterzugeben. Trotz der Vorerfahrungen der Mentorinnen ist es für einen erfolgreichen Mentoring-Prozess sinnvoll, diese Mentorinnen für ihre Aufgabe zu schulen, z. B. in einem halbtägigen Workshop, der für ein hochschuldidaktisches Zertifikat anrechenbar ist. Workshopinhalte können z. B. die Rolle der Mentorin und die Ausgestaltung der Kleingruppentreffen sein. Es sollte eine lösungsorientierte und wertschätzende Haltung der Mentorinnen gefördert werden, d.h. sie unterstützen die Mentees darin, durch anregende Fragen und Diskussionen, selbst eine passende Lösung

zu finden und übernehmen keine Verantwortung für die Entscheidungsfindung und die Informationsbeschaffung. Diese Haltung umfasst auch die Fähigkeit, unterschiedliche Motive für die Promotion zu akzeptieren, auch wenn diese eventuell nicht mit der eigenen Motivation übereinstimmen. Da es sich beim Mentoring nicht um eine fachliche Beratung handelt, sind die Mentorinnen auch nicht dafür verantwortlich, jegliche Promotionsordnung zu kennen. Sie sollten vielmehr die Haltung einnehmen, dass die Studentinnen eine eigene Holschuld zur Einholung fachinterner Informationen (bei Doktorand\_innen, Professor\_innen, Dozenten\_innen im Fachbereich etc.) haben. Die Gruppe bzw. die Mentor\_innen dienen dann dazu, die Informationen zu bewerten und mit der eigenen Person in Verbindung zu bringen.

---

### **Brücken bauen durch Mentoring**

Die Auseinandersetzung mit der Statuspassage zwischen Studium und Promotion zeigt besondere Herausforderungen für Frauen, die durch Mentoring-Angebote gut aufgegriffen werden können. Das Verständnis von Übergängen als soziale Prozesse ist mit dem Ziel von Mentoring kompatibel, haltbare Netzwerke und Förderbeziehungen aufzubauen. Durch das informelle Wissen im Mentoring-Prozess gelingt dies auf gleicher Stausebene mit den Peers, aber auch mit Wissenschaftler\_innen, die bereits im System sind und als Gatekeeper fungieren können. Die Möglichkeit im Mentoring-Prozess individuell auf Anliegen der Mentees einzugehen, verhilft dazu, die besonderen Herausforderungen gleichzeitig verlaufender Statuspassagen mitzudenken und mit den Mit-Mentees und der Mentorin oder dem Mentor Lösungen zur Bewältigung zu entwickeln.

Mentoring entfaltet sein Potential besonders dann, wenn es Kontakte und Strukturen, z. B. Informations- und Unterstützungsstrukturen, aufbaut, die über die Statuspassage hinaus bestehen. So ist es äußerst sinnvoll, ein Alumnae-Netzwerk aus ehemaligen Teilnehmerinnen aufzubauen, um die Erfahrungen und Kompetenzen für möglichst viele Frauen zugänglich zu machen. Die damit wachsende Zahl an Vorbildern trägt dazu bei, den Weg in die Promotion als gängige Option für Frauen darzustellen, so dass sie eine akademische Weiterqualifizierung im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung schon während des Studiums selbstverständlich in Erwägung ziehen.

Neben Mentoring bedarf es jedoch auch organisatorischer Veränderungen und Standardisierungen, insbesondere in der Einstiegsphase, um Frauen wertschätzend in das Wissenschaftssystem aufzunehmen. Hierzu kann ein breiterer Ausbau der strukturierten Promotions-Formate zählen, die eine kollegiale Einbindung ermöglichen, in wissenschaftliche Methodik einführen und Begleitung und Stabilität in der Anfangsphase gewährleisten. Ebenfalls sinnvoll sind über die Qualifikationsphase verteilte Beratungs- und Unterstützungsformate (vgl. Petersen 2008).

Mit dem Ziel, Frauen in ihrer Selbstwirksamkeit und Übergangskompetenz zu stärken, kann Mentoring in der Statuspassage zwischen Studium und Promotion die auffordernde

Stimme sein, die auf Lücken und Herausforderungen beim Übergang in die Wissenschaft aufmerksam macht.

### Praxistipps

- Zielgruppe der Promotionsinteressierten frühzeitig ansprechen (ab Beginn des Masterstudiums)
- Mentor\_innen, z. B. Doktorandinnen, wenn möglich aus dem Pool ehemaliger Mentees gewinnen und ihnen Schulungen (z. B. Einführung in Reflexions- und Feedbackmethoden) anbieten
- Mentees für heterogene Lebensmodelle sensibilisieren (z. B. durch Podiumsdiskussionen, Gespräche mit promovierten Expert\_innen)
- Dynamiken der Statuspassage beachten und zu Beginn den Beteiligten transparent machen (z. B. Umgang mit Programmabbrecherinnen)
- bei Peer- und Gruppen-Mentoring die Gruppen möglichst gemischt nach Diversitätskriterien einteilen, damit die Perspektivenvielfalt erhöht wird.

### Literatur

- Allmendinger, Jutta. 2005. Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse. In *Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik*, hrsg. Annette Spellerberg, 51-74. Berlin: edition sigma.
- Bentler, Annette, und Thorsten Bührmann. 2005. Beratung im Übergang: Schnittstellen von Schule und Studium sowie von Studium und Beruf. *REPORT 1*: 181-188.
- Costas, Ilse. 2003. Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich. In *Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute*, hrsg. Immacolata Amodeo, 157-181. Königstein, Taunus: Helmer Verlag.
- Felden, von, Heide, und Jürgen Schiener. 2010. *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Felden, von, Heide, Ortfried Schäffter, und Hildegard Schicke. 2014. *Denken in Übergängen: Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen (Vol. 15)*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Fiedler, Werner, und Eike Hebecker. 2005. Promotionskrisen und ihre Bewältigung. Empfehlungen zur zielführenden Planung und ergebnisorientierten Gestaltung des Promotionsverlaufs. In: *Neues Handbuch Hochschullehre*, F 5.2, 16. Lieferung, Berlin: Raabe-Fachverlag für Wissenschaftsinformation.
- Glaser, Barney, und Anselm Strauss. 1971. *Status passage*. Transaction Publishers.
- Holzbecher, Monika, Hildegard Küllechen, und Andrea Löther. 2002. *Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen*. IFF. Forschungsreihe Band 14. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Husu, Liisa. 2004. Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. In *Gender and Excellence in the Making*, hrsg. European Commission, 69-76. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Krais, Beate. 2008. Wissenschaft als Lebensform. In *Arbeit als Lebensform – Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*, hrsg. Yvonne Haffner und Beate Krais, 177-211. Frankfurt: Campus Verlag.

- Lemmermöhle, Doris, Stefanie Große, Antje Schellak, und Renate Putschbach. 2006. *Passagen und Passantinnen: biographisches Lernen junger Frauen; eine Längsschnittstudie*. Münster: Waxmann Verlag.
- Lind, Inken. 2006. *Kurzexpertise zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ im Auftrag der Robert Bosch Stiftung*. Bonn.
- Lind, Inken, und Andrea Löther. 2007. Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 29 (2): 249-272.
- Petersen, Renate. 2007. *Entscheidungsphase Promotion. Studentinnen reflektieren Voraussetzungen, antizipieren Folgen sowie Alternativen und erkennen Barrieren/Hürden*. Duisburg. [http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-16943/Petersen\\_Renate\\_Diss.pdf](http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-16943/Petersen_Renate_Diss.pdf). Zugegriffen: 15. Januar 2016.
- Petersen, Renate. 2008. *Beratungskonzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Duisburg-Essen.
- Riegraf, Birgit, Irmgard Pilgrim, und Romy Reimer. 2013. *Wege zur Promotion. Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn*. Intern veröffentlichter Forschungsbericht. Universität Paderborn.
- Spies, Kordelia, und Manuela Schute. 1999. Warum promovieren Frauen seltener als Männer? Psychologische Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30 (4): 229-245.
- Statistisches Bundesamt. 2016. *Frauenanteile in % 2016*. Destatis, Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>. Zugegriffen: 15. Januar 2016.
- Steinhausen, Julia. 2015. *Berufsbiografische Zweigleisigkeit im Entscheidungsprozess zwischen Promotion und Referendariat*. Paderborn: Universitätsbibliothek.
- Wiethoff, Christoph. 2011. *Übergang coaching mit Jugendlichen Wirkfaktoren aus Sicht der Coachingnehmer beim Übergang von der Schule in die Ausbildung*. Wiesbaden: VS-Verlag.

---

## Autorin

**Dr. phil. Julia Steinhausen**  
Studium Erziehungswissenschaften  
Mentoring-Koordination  
Universität Paderborn  
Warburger Straße 100  
33098 Paderborn  
[julia.steinhausen@upb.de](mailto:julia.steinhausen@upb.de)