



Friedrich-Alexander-Universität
Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaftliche Fakultät

FAUmentoring ARIADNE rewi

Leitfaden für das Mentoring

Karriereförderung für Nachwuchswissen-
schaftlerinnen an der Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaftlichen Fakultät



FAUmentoring
ARIADNE rewi

Inhaltsverzeichnis

Das ARIADNE <i>rewi</i> -Team	2
FAUmentoring ARIADNE <i>rewi</i>	3
Das Konzept Mentoring.....	5
ARIADNE-Mentoring	6
Teilnahme als Mentee.....	8
Teilnahme als Mentorin	9
Das Rahmenprogramm	11
Empfehlungen zur Organisation und Gestaltung der Mentoring-Gespräche	12
Kinderbetreuung	17
Literaturhinweise und weiterführende Links	18
Anhang.....	19

Das ARIADNErewi-Team

Valerie Havemann, Programmkoordinatorin

Freyeslebenstraße 1, 91058 Erlangen

Tel.: 09131 - 85 64028, E-Mail: ariadne-rewi@fau.de

<https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/ueber-ariadnerewi/>

Prof. Dr. Martina Steul-Fischer,

Fakultätsfrauenbeauftragter der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und
Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften |

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Versicherungsmarketing

Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg

E-Mail: martina.steul-fischer@fau.de

Prof. Dr. Paulina Jo Pesch,

Stellvertretende Fakultätsfrauenbeauftragte der Rechts- und

Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und Frauenbeauftragte des Fachbereichs

Rechtswissenschaft | Juniorprofessur für Bürgerliches Recht, Recht der Digitalisierung,
des Datenschutzes und der Künstlichen Intelligenz

Hindenburgstraße 34, 91054 Erlangen

E-Mail: paulina.pesch@fau.de

<https://www.frauenbeauftragte.rw.fau.de/>

Dr. Magda Luthay, Leiterin des Büros für Gender und Diversity

Freyeslebenstraße 1, 91058 Erlangen

Tel.: 09131 - 85 22951, E-Mail: gender-und-diversity@fau.de

<https://www.gender-und-diversity.fau.de/>



**FAU mentoring
ARIADNE rewi**

Zielsetzung

Frauen sind in den höheren Hierarchieebenen des universitären Wissenschaftsbetriebs weiter unterrepräsentiert. Obwohl Frauen über mindestens ebenso viel wissenschaftliches Potenzial und Zielstrebigkeit wie ihre männlichen Kollegen verfügen, sind nur rund ein Viertel aller Professuren an deutschen Universitäten mit Frauen besetzt. An der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU waren es 2024 hingegen nur 22 %¹.

Während sich die Gruppe der Absolventinnen und Absolventen an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2024 zu 48% aus Frauen zusammensetzte und 52% der Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, zeigt sich in der Gruppe der Postdoktorandinnen ein Rückgang. Innerhalb dieser Gruppe betrug der Frauenanteil 41,7%. Ein deutlicher Rückgang ist zudem bei den Habilitandinnen zu verzeichnen: 2024 schloss keine Wissenschaftlerin der Fakultät eine Habilitation ab. Auf der professoralen Ebene lag der Frauenanteil schließlich noch bei 22 %. Dies verdeutlicht, dass auch in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil ab der Postdoc-Phase sinkt. Darüber hinaus wird deutlich, dass an der ReWi-Fakultät weiterhin eine große Diskrepanz zwischen dem Anteil der Studienabsolventinnen und dem Anteil derer besteht, die schließlich als Professorin dauerhaft in der Wissenschaft bleiben.

Für Frauen ist eine kritische Phase für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere die Zeit während und nach der Promotion. Der „drop out“ setzt sich auf dem Weg zur Habilitation und bei Berufungsverfahren fort. Die Ursachen für diese sogenannte „leaky pipeline“ sind vielfältig. Neben etablierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb spielen fachkulturelle Charakteristika und persönliche sowie soziokulturelle Faktoren eine Rolle. Dazu gehört auch, dass Frauen in formellen und informellen Netzwerken unterrepräsentiert sind.

Seit 2014 verfolgt das FAUmentoring ARIADNErwi das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, für die Wissenschaft zu gewinnen und damit großes Potenzial für die Wissenschaft zu sichern. Als ein Instrument gezielter Nachwuchsförderung will Mentoring Frauen in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin stärken und sie dazu motivieren und ermutigen, ihre wissenschaftliche Laufbahn konsequent zu verfolgen. Damit leistet die FAU einen aktiven Beitrag zur signifikanten Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft, zur Erzielung echter Chancengleichheit und nicht zuletzt zu wissenschaftlicher Exzellenz.

¹ Genderdaten-Monitoring – Qualifikationsstufen nach Geschlecht für das Jahr 2024, Büro für Gender und Diversity der FAU

Zielgruppen

ARIADNErewi richtet sich an:

- **Promovendinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen**
- **Studentinnen des Fachbereichs Rechtswissenschaft**, die sich in der Endphase ihres Studiums befinden und eine Promotion anstreben

der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU.

Ebenso richtet sich ARIADNErewi an **Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beider Fachbereiche, die als Mentorin² ihre persönlichen und akademischen Erfahrungen in der Rolle weitergeben und eine Nachwuchswissenschaftlerin beraten und unterstützen möchten.

Programmangebot & Finanzierung

ARIADNErewi vermittelt Nachwuchswissenschaftlerinnen **individuelle, überfachliche Mentoring-Beratung für die akademische Karriereplanung durch eine laufbahnerfahrene Person (Mentorin)**. Gegenstand der Beratung sind beispielsweise strategische Fragen in Bezug auf den akademischen Qualifikationsweg und die praktische Umsetzung von Karriereschritten. Daneben können ganz individuelle Themen wie z.B. die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche mit einer wissenschaftlichen Laufbahn oder Fragen zur aktuellen Qualifikationsphase Gegenstand der regelmäßigen Gespräche sein.

Netzwerktreffen bieten den Mentees die Chance zur **Erweiterung ihres Peer-Netzwerkes**.

Gerahmt wird das Mentoring-Programm durch **begleitende Veranstaltungen** zu Beginn, zur Programmhälfte und zum Abschluss des Durchgangs.

ARIADNE ist Teil der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft 2023-27, die die Fakultäten und die Universitätsleitung gemeinsam beschlossen haben. Die Zielvereinbarungen sollen langfristig dazu beitragen, den Anteil an weiblichen Professuren zu erhöhen. ARIADNE wird aus den von der Universitätsleitung im Rahmen der Zielvereinbarungen bereitgestellten Mitteln finanziert und vom Büro für Gender und Diversity der FAU organisiert.

² Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird hier und im Folgenden das generische Femininum verwendet. Gemeint sind immer alle Geschlechter.

Das Konzept Mentoring

Seinen Namen verdankt das Konzept des Mentorings der griechischen Mythologie. Odysseus vertraute seinem Freund Mentor die Erziehung seines Sohnes Telemachos an, als er in den Trojanischen Krieg zog. Mentor wurde für Telemachos Vorbild, Freund, Ratgeber und Beschützer.

In den 1970er Jahren wurde Mentoring in den USA als Instrument der Personalentwicklung für Nachwuchskräfte wiederentdeckt und neu organisiert. Heute ist Mentoring im akademischen Bereich ein besonders bewährtes und effektives Instrument der gezielten Nachwuchsförderung.

Mentees profitieren vom Empowerment durch ihre Mentorinnen und die Peergroup. Der Mentoring-Prozess unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung und schärft die Führungs- und Wissenschaftsprofile der Mentees. Mentees erhalten Einblick in Strukturen, Prozesse und informelle Spielregeln innerhalb des Wissenschaftssystems.

Mentoring ist keine professionelle Beratung und kann diese auch nicht ersetzen!

Charakteristik einer Mentoring-Beziehung

Eine Mentoring-Beziehung ist eine Arbeitsbeziehung. Es handelt sich um eine geschützte, offene Beziehung, die auf persönlichem Kontakt, Vertrauen und auf gegenseitigem Wohlwollen und Respekt basiert.

Eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung beruht auf mehreren Faktoren:

Freiwilligkeit

Mentee und Mentorin gehen die Mentoring-Beziehung freiwillig und aus eigenem Antrieb ein.

Unabhängigkeit

Zwischen Mentee und Mentorin besteht kein Abhängigkeitsverhältnis und keine Weisungsbefugnis, d.h. keine direkte oder indirekte Arbeitsbeziehung oder Betreuung von Masterarbeit, Promotion oder Habilitation.

Vertraulichkeit

Die Mentoring-Gespräche finden in geschütztem Rahmen statt. Voraussetzung für eine offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ist die absolute **Vertraulichkeit** beider Gesprächsparteien. Konkret bedeutet das, dass die Mentorin Informationen über die Mentee nur nach deren ausdrücklicher Zustimmung weitergeben darf und vice versa. Die **Verschwiegenheit gegenüber Dritten gilt auch nach Ende der Programmlaufzeit.**

Definierter Zeitraum

Die Mentoring-Beziehung besteht über einen definierten Zeitraum. Sie kann nach individueller Absprache über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt werden.

Persönlicher Kontakt

Ein face-to-face Austausch ist vor allem zu Beginn des Mentoring-Prozesses von großer Bedeutung. Dieser kann in einem persönlichen Treffen oder einem Online-Meeting stattfinden.

Verbindlichkeit

Termine und Absprachen werden verlässlich eingehalten.

Erwartungen und Vereinbarung

Erwartungen und Vereinbarungen über Ziele, Regeln zur Kontaktaufnahme, zu Feedbacks etc. sollten zwischen Mentee und Mentorin zu Beginn der Mentoring-Beziehung besprochen und in einer Mentoring-Vereinbarung schriftlich fixiert werden. Eine Vorlage für diese Vereinbarung finden Sie im Anhang dieses Leitfadens/online unter <https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/downloads/>.

ARIADNE-Mentoring

Überfachliches Mentoring

ARIADNE bietet **überfachliches Mentoring** als Ergänzung zur wissenschaftlichen Fachbetreuung. Es handelt sich **nicht** um ein Fachmentorat.

Qualitätssicherung

Als Mitglied des bundesweiten Fachverbands *Forum Mentoring e.V.* hat sich das ARIADNE-Programm der FAU zur Einhaltung der geltenden **Qualitätsstandards für Mentoring-Programme** an Hochschulen verpflichtet³.

Matching der Mentoring-Tandems

Um eine hierarchische Beziehung, Rollenkonflikte oder anderweitige Befangenheitsgründe zwischen Mentee und Mentorin auszuschließen, ist das ARIADNE-Mentoring bewusst **interdisziplinär bzw. überfachlich** angelegt. Das bedeutet, die Mentorin kommt nicht aus dem gleichen Fachbereich wie die Mentee. In der Regel wird

³ Forum Mentoring e.V.: Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft (2014): <https://forum-mentoring.de/mentoring/qualitaetsstandards/>

das Matching jedoch innerhalb der Fakultät durchgeführt, da eine gewisse fachliche Nähe bzw. Gemeinsamkeiten in der Fachkultur und den Qualifikationswegen die Wirkung für die Mentee deutlich erhöhen.

Das wichtigste Kriterium für das Matching ist, dass die Mentorin durch ihren Erfahrungsschatz die Mentee in der Mehrzahl der von ihr genannten Themen beraten kann.

Themenspektrum

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert. Die Koordination macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Es hängt von der Mentee und der Mentorin ab, worüber sie miteinander reden. Die Inhalte sollten einen Bezug zum universitären Arbeitskontext aufweisen. Spezifische Herausforderungen als weibliche Wissenschaftlerinnen im Kontext von Rollenzuschreibungen und Rollenverständnis, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit und Positionierung in Verhandlungen sind mögliche Querschnittsthemen.

Weitere Themen für das Mentoring können sein:

- Strategische Karriereplanung
- Klärung von Berufszielen
- Akademische Strukturen und Prozesse
- Profilbildung in der Wissenschaft
- Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke
- Publikationsstrategien
- Berufseinstieg und Bewerbung
- Habilitationsprozess & Berufungsverfahren
- Planung von Auslandsaufenthalten
- Forschungsförderung
- Aufbau wissenschaftlicher Arbeitsgruppen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Selbstpräsentation und Arbeitstechniken
- Führungs- und Konfliktmanagement

Teilnahme als Mentee

Ihre Rolle als Mentee

Als Mentee sollten Sie für neue Perspektiven offen und bereit sein, konstruktive Kritik anzunehmen. Im Mittelpunkt des Mentorings steht Ihr Lernprozess als Mentee.

Sie übernehmen im Mentoring-Tandem die aktive Rolle und die Prozessverantwortung.

Das Mentoring-Tandem: Die Mentee sitzt vorne!



Perfekt!



Ungünstig!



Kontaktieren Sie die
Programmkoordination!

Ihr Nutzen

Das One-to-one Mentoring bietet Ihnen die Chance einer **individuellen Förderung**. Als Mentee erhalten Sie abhängig von Ihrem Bedarf:

- Anregungen zur gezielten Karriereplanung in der Wissenschaft und einen vertieften Einblick in universitäre Strukturen und Spielregeln.
- Laufbahnrelevantes Handlungswissen
- Informationen und Tipps zur Profilbildung, den Anforderungen im wissenschaftlichen Umfeld und für Bewerbungen und Berufung.
- Individuelles Feedback der Mentorin, um Ihre Potentiale besser zu identifizieren, Herausforderungen auch als weibliche Nachwuchswissenschaftlerin zu analysieren und mögliche Lösungswege zu erarbeiten.

In ARIADNE-Netzwerktreffen erweitern Sie **Ihr Peer-Netzwerk**.

Über die Teilnahme am Mentoring-Programm erhält jede Mentee ein Teilnahmezertifikat.

Ihre Erwartungen an das Mentoring

Der Austausch mit einer Mentorin bietet viele Möglichkeiten. Sie sollten Ihre Erwartungen aber überprüfen: **Mentoring kann und will Ihnen keine fertigen Lösungen liefern, sondern unterstützt Sie dabei, Ihre eigenen Lösungswege zu entdecken und zu gehen.** Daher ist es auch wichtig, dass Sie sich über die Grenzen des Mentorings bewusst sind. Mentorinnen können Ihnen Angebote machen, Entscheidungshilfe geben und Möglichkeiten aufzeigen – Ihnen aber keine Entscheidungen abnehmen.

Teilnahme als Mentorin

Ihre Rolle als Mentorin

Mentorinnen sind Vorbilder und Begleitende. Sie teilen Erfahrungen und geben Feedback, Rat und konstruktive Kritik.

Mentoring heißt Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe. Es geht nicht darum, Mentees Entscheidungen abzunehmen, sondern bei Entscheidungen durch gezieltes Nachfragen (Klären von Präferenzen, leichte vs. schwierige Wege zum Ziel, Klärung von sich bietenden Möglichkeiten...) unterstützend zu wirken. **Die Mentee soll befähigt werden, sich selbst zu helfen!**

Ihre Aufgaben

Als Mentorin geben Sie Ihr **informelles Wissen** und Ihre Erfahrungen an Ihre Mentee weiter und fördern sie in ihrer persönlichen und wissenschaftlichen Entwicklung.

Mentoring setzt Beratungskompetenz, also Kenntnisse von Lern- und Entwicklungsprozessen, von Interaktion und Kommunikation sowie von Gesprächsführungsmethoden voraus. Entscheidend bei der Beratung ist, dass sich die Mentorin nicht für Entscheidungen der Mentee verantwortlich fühlt, fertige Lösungen präsentiert oder glaubt, die Mentee von einer bestimmten Entscheidung oder einem bestimmten Verhalten überzeugen zu müssen. Die Entscheidungsfreiheit und -verantwortung im Beratungsprozess liegt bei der ratsuchenden Nachwuchswissenschaftlerin.

Mentorinnen **unterstützen bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele**. Gemeinsam mit der Mentee legen sie Meilensteine und Teilschritte fest und weisen frühzeitig auf mögliche Konsequenzen und Gefahrenmomente oder Konfliktpotenziale hin.

Einer der wichtigsten Effekte von Mentoring ist eine höhere Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für die Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Vernetzung und Kooperation und ein daher sinnvolles Engagement in **Netzwerken**. Die Mentorinnen unterstützen die Mentees dabei, berufs- und karriererelevante Kontakte zu knüpfen, indem sie eigene Networking-Strategien erläutern oder auch auf wichtige Veranstaltungen oder Fördermöglichkeiten hinweisen.

Die Orientierungs- und Entscheidungshilfe durch die Mentorin kann aus den folgenden Elementen bestehen:

- Vermittlung von Wissen und Kontakten
- Bericht eigener Erfahrungen und Weitergabe von „Insider-Wissen“
- Tipps für die Erreichung beruflicher Ziele
- Unterstützung bei der Informationssuche
- Ermutigen und bestärken, auch zu gender-spezifischen Herausforderungen

- Feedback geben und erhalten
- Analyse und/oder Entwickeln von Optionen
- Entscheidungsmethoden anbieten (Mentee entscheidet)

Ihre Chancen

Als Mentorin können Sie aktiv an der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mitwirken. Als Mentorin

- erhalten Sie neue Impulse für Ihre Arbeit.
- reflektieren Sie den eigenen Werdegang.
- stärken Sie Ihre Beratungskompetenz.
- erweitern Sie Ihr eigenes Netzwerk.
- erhalten Sie Einblicke in die Situation und die Herausforderungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zu Beginn des Programmdurchgangs erhalten Mentorinnen die Möglichkeit, an einem eigens für ARIADNE entwickelten **Online-Workshop für Mentorinnen** teilzunehmen und sich so auf ihre Rolle vorzubereiten.

Auf Wunsch erhalten die Mentorinnen ein Zertifikat über ihre ARIADNE-Mentorinnenschaft.

Das Rahmenprogramm

Einführungsveranstaltung für Mentees

Die **Einführungsveranstaltung für Mentees** findet kurz vor oder nach der Auftaktveranstaltung statt. **Die Teilnahme ist für die Mentees verpflichtend!**

Hier werden die Teilnehmerinnen für ihre Rolle als Mentee vorbereitet. Die Veranstaltung vermittelt Grundlagen für die erfolgreiche Gestaltung der Mentoring-Beziehung, zeigt mögliche Grenzen auf und lädt zur Auseinandersetzung mit den persönlichen Erwartungen und Zielen für das Mentoring ein.

Wir empfehlen, das erste Mentoring-Gespräch nach der Einführungsveranstaltung zu planen.

Die Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung markiert den offiziellen Programmstart und bietet Gelegenheit für ein vertieftes Kennenlernen im Kreis der Mentoring-Tandems und der Mentee-Peers.

Der Zwischenbilanzworkshop

Nach der Hälfte des Mentoring-Durchgangs findet ein Zwischenbilanzworkshop statt. Dieser dient dazu zu reflektieren, wie die Teilnahme an ARIADNErewi bis dahin verlaufen ist und welche Ziele die Mentee sich für die verbleibende Zeit setzen möchte.

Netzwerktreffen

ARIADNE bietet eine Plattform für den Aufbau eines wissenschaftlichen Peer-Netzwerks. Neben organisierten Netzwerktreffen zu Beginn des Programms werden die Mentees dabei begleitet, Netzwerkaktivitäten über die Programmlaufzeit hinweg **eigeninitiativ zu gestalten**. Zusätzlich zu den Netzwerktreffen mit den Mentees der eigenen Programmlinie, gibt es auch Formate, die den Austausch mit Mentees der anderen ARIADNE-Programmlinien oder mit ARIADNE-Alumnae ermöglichen.

Abschlussveranstaltung

Bei der Abschlussveranstaltung werden die Mentees und Mentorinnen offiziell aus der Mentoring-Beziehung und dem Programm verabschiedet. Es steht den Mentoring-Tandems frei, die Mentoring-Partnerschaft auch nach Programmende fortzuführen.

Empfehlungen zur Organisation und Gestaltung der Mentoring-Gespräche

Die Vorbereitung: Das Kennenlerngespräch

In der Matchingphase vor dem offiziellen Programmstart findet ein Kennenlernetreffen zwischen der Mentee und der potentiellen Mentorin statt. Ziel ist es, gegenseitige Erwartungen auszutauschen und die „Chemie“ zwischen beiden Parteien zu testen. Sympathie ist in der Mentoringbeziehung von zentraler Bedeutung. Auf Grundlage des Kennenlernetreffens entscheiden beide Seiten, ob Sie eine Mentoringbeziehung eingehen und zusammen als Tandem ins Programm starten möchten.

Aufgabe der Mentees ist es, zeitnah nach dem Matching Kontakt zu ihrer potentiellen Mentorin aufzunehmen und einen Termin für das Kennenlernetreffen zu vereinbaren. Eine Mentoring-Partnerschaft startet erst, wenn beide Parteien nach dem Kennenlerngespräch ihre Einwilligung gegeben haben.

Häufigkeit, Länge und Organisation der Treffen

Häufigkeit und Länge der Treffen werden von den Mentoring-Tandems individuell vereinbart. Sie können regelmäßig (z. B. zu einem festen Termin einmal im Monat) oder nach Bedarf stattfinden. Bewährt haben sich etwa **60 – 120-minütige Treffen im Abstand von ca. sechs bis acht Wochen.**

Grundsätzlich gilt, dass die Treffen zu Beginn der Mentoring-Beziehung häufiger stattfinden sollten. Da Mentoring von persönlichen Lernprozessen lebt, sollte zwischen zwei Treffen ausreichend Zeit sein, um neue Lernerfahrungen zu ermöglichen. Bei wichtigen Ereignissen sollte es die Möglichkeit geben, kurze Zwischentreffen einzuschieben.

Der Impuls zu den Treffen muss von der Mentee ausgehen. Sie muss bei der Mentorin einen Termin anfragen. **Zur besseren Vorbereitung sollte die Mentee dabei die Themen nennen, die sie ansprechen möchte.**

Auch die Wahl des Ortes für die Treffen bleibt den Tandems überlassen, sie können beispielsweise im Büro der Mentorin oder in einem Café stattfinden. Persönliche Treffen können durch Kontakte via Videokonferenz, Telefon, E-Mail, etc. ergänzt werden. Es empfiehlt sich, im Vorfeld abzusprechen, welche Kontaktwege und -zeiten von beiden Seiten akzeptiert und bevorzugt werden.

Erstes Mentoring-Gespräch und Rahmenbedingungen

Das erste Mentoring-Gespräch nach dem Kennenlernetreffen sollte nach der Einführungsveranstaltung für die Mentees stattfinden. Es dient dazu, die Ziele und einige Regeln zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung festzulegen.

Es empfiehlt sich bei diesem Gespräch, die **Mentoring-Vereinbarung** (s. Anhang I/ [hier abrufbar](#)) gemeinsam zu erarbeiten bzw. die darin angeführten Aspekte verbindlich zu besprechen. Sie dient als Anregung für eine optimale Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung und die Klärung gegenseitiger Erwartungen und Ziele. **Das vertrauliche Dokument verbleibt allein beim Mentoring-Tandem** – bitte leiten Sie dieses nicht an die Programmkoordination weiter!

Im ersten Mentoring-Gespräch ist es wichtig Vertrauen aufzubauen. Lernen Sie den anderen Menschen kennen. Vereinbaren Sie Vertraulichkeit und erzählen Sie von sich. **Gerade für dieses erste Gespräch ist es wichtig, ausreichend Zeit einzuplanen.**

Wir empfehlen Ihnen, beim ersten Treffen auf jeden Fall folgende Informationen auszutauschen:

- Themen, Anliegen und Wünsche, die Ihnen beiden besonders wichtig sind. Was sind Ihre Ziele und Erwartungen als Mentee für die Dauer Ihrer Beziehung? Was erwarten Sie als Mentorin von der Mentee?
- Wie gehen Sie mit Vertraulichkeit um? Vereinbaren Sie Regeln darüber, wie Vertraulichkeit zu behandeln ist.
- Was darf nicht passieren? Was möchten Sie auf keinen Fall im Mentoring-Prozess erleben?
- Wie werden die Gespräche vor- und nachbereitet?
- Erfolgsdefinition: Woran machen Sie den Erfolg unserer Zusammenarbeit im Tandem fest? Wo möchte die Mentee am Ende des Programms stehen?

Die Folgegespräche

Mentoring ist im positiven Sinne unstrukturiert und macht keine Vorgaben über die Gesprächsinhalte. Die Gesprächsthemen sind abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Mentee, dem Erfahrungshintergrund der Mentorin und der Vertrauensbeziehung.

Im Anschluss an die Mentoring-Treffen können folgende Fragen hilfreich für die Auswertung der Gespräche aus Sicht der Mentee sein:

- Welche Themen haben wir heute besprochen?
- Welche Lösungen und Strategien haben wir entwickelt?
- Was sind die Aufgaben bis zum nächsten Treffen?
- Was ist das Thema des nächsten Treffens?

Zur **Vor- und Nachbereitung der Gespräche** sind im Anhang und unter folgendem Link verfügbar <https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/downloads/>

Das Abschlussgespräch

Formal endet Ihre Mentoringbeziehung nach der festgelegten Programmlaufzeit mit der Abschlussveranstaltung. Wir empfehlen Ihnen, in einem gemeinsamen **Abschlussgespräch** mit Ihrer Mentorin, Ihre Zusammenarbeit zu reflektieren und möglicherweise auch Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Davon ausgehend können Sie weitere Ziele vereinbaren und ebenso darüber entscheiden, ob und inwieweit Sie nach Ende des offiziellen Mentorings in Kontakt bleiben möchten.

Inhalte des Abschlussgespräches können sein:

- Welche Ziele wurden zu Beginn der Mentoring-Beziehung festgelegt? Welche wurden erreicht? Welche sind noch offen? Was ist noch möglich?
- Was waren für beide Parteien wesentliche und wertvolle Erfahrungen und Lernschritte im Mentoring?
- Was haben die Parteien aneinander geschätzt?
- Was hätte das Tandem im Nachhinein lieber anders gemacht? Was war schade/bedauerlich?
- Gibt es den Wunsch/die Möglichkeit, den Kontakt auch nach Ende des Programms fortbestehen zu lassen?

Erfolgsfaktoren im Mentoringprozess

<u>Für die Mentee</u>	<u>Für die Mentorin</u>
✓ Proaktive Gestaltung des Mentorings-Prozesses	✓ Offenheit
✓ Investition von Zeit und strukturierte Planung	✓ Ausreichend Zeit nehmen für Gespräche
✓ Gespräche vor- und nachbereiten	✓ Vermeidung von Störungen während der Gespräche
✓ Zuverlässigkeit	✓ Zuverlässigkeit
✓ Vertraulichkeit/Diskretion	✓ Vertraulichkeit/Diskretion
✓ Zuhören können	✓ Zuhören können
✓ Feedback annehmen	✓ Ehrliches und konstruktives Feedback geben
✓ Feedback geben	✓ Feedback annehmen
✓ Kontinuierliche Reflexion	✓ Ernstnehmen der Probleme
✓ Bereitschaft zur Selbstkritik	✓ Fragen stellen
✓ Zielsetzungen entwickeln	✓ Alternativen aufzeigen
✓ Ehrgeiz um die gesetzten Ziele zu erreichen	✓ Entscheidungshilfe geben
✓ Geduld	✓ Geduld
✓ Wertschätzung	✓ Wertschätzung
✓ Übernahme der Prozessverantwortung	

Barrieren für den Mentoringprozess

<u>Für die Mentee</u>	<u>Für die Mentorin</u>
× Anspruchsdenken	× Vergleich der Mentee mit vorherigen Mentees × Zu hohe Erwartungen an die Mentee × Vorwürfe
× Erwartung fertiger Lösungen	× Entscheidungen abnehmen
× Verletzung der Vertraulichkeit	× Verletzung der Vertraulichkeit
× Distanzlosigkeit, Themen werden zu privat	× Distanzlosigkeit, Themen werden zu privat
× Verwechslung von Freundschaft und Mentoring-Beziehung	× Interessenkonflikte

Bitte wenden Sie sich bei Problemen in der Mentoring-Beziehung, die Sie nicht gemeinsam im Tandem lösen können, zeitnah an die Programmkoordination. Wenn sich bei Ihnen Veränderungen ergeben und Sie das Mentoring nicht mehr in Anspruch nehmen bzw. anbieten können oder möchten, besprechen Sie eine Auflösung der Mentoring-Vereinbarung im Mentoring-Tandem und mit der Programmkoordination.

Kinderbetreuung

Bei Bedarf bieten wir für die Dauer einer Veranstaltung von ARIADNErewi eine Kinderbetreuung über den Familienservice der FAU an. Diese findet i.d.R. bei der Mentee zu Hause statt. Wenn die räumlichen Kapazitäten gegeben sind, kann die Betreuung auch am Ort der Veranstaltung stattfinden.

Wenden Sie sich bei Bedarf frühzeitig nach Erhalt der Veranstaltungseinladung an die Programmkoordination. Ein Betreuungsbedarf muss aus organisatorischen Gründen mindestens drei Wochen vor der Veranstaltung angemeldet werden.

Literaturhinweise und weiterführende Links

Wissenschaftskarrieren allgemein

Müller, Mirjam: Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt am Main 2014.

Kahlert, Heike: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto 2013.

Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main 2012.

Färber, Christine / Riedler, Ute: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main 2011.

Mentoring

Haghanipour, Bahar: Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden 2013.

Stöger, Heidrun / Ziegler, Albert / Schimke, Diana (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich 2009.

Weiterführende Links

Mentoring-Programm ARIADNErewi an der FAU:

<https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/>

Büro für Gender und Diversity der FAU: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/>

Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät:
<https://www.frauenbeauftragte.rw.fau.de/>

Zielvereinbarung der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit der Universitätsleitung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft 2023 – 2027:
https://www.frauenbeauftragte.rw.fau.de/files/2023/02/ZV-ReWi-2023-2027_final.pdf

Forum Mentoring e.V. – Bundesweiter Dachverband für Mentoring-Programme an Hochschulen: www.forum-mentoring.de

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: www.gesis.org/cews

	Seite
Anhang I: Mentoring-Vereinbarung	20
Anhang II: Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen	23
Anhang III: Checkliste zur Nachbereitung von Mentoring-Gesprächen	25



Mentoring-Arbeitsvereinbarung

Vereinbarung zwischen

Mentee

und

Mentorin/Mentor

Name:

Name:

E-Mail:

E-Mail:

Tel.:

Tel.:

Organisation und Ablauf der Mentoring-Treffen

Wie oft und in welchem Turnus wollen wir uns während des Programms treffen?

Gibt es bevorzugte Zeitfenster für unsere Treffen?

Wo wollen wir uns bevorzugt treffen?

Wie sind wir gegenseitig erreichbar?

Wie wollen wir Terminverschiebungen handhaben?

Wie bereiten wir unsere Treffen vor?

Erwartungen und Zielsetzungen

Welche Erwartungen an die gemeinsame Zusammenarbeit haben wir aneinander?

an die Mentee:

an die Mentorin/ den Mentor:

Welche Ziele möchte ich als Mentee innerhalb der Programmlaufzeit erreichen?

Woran erkennen wir beide, wenn diese Ziele erreicht sind?

Beendigung der Mentoring-Arbeit

Unsere offizielle Mentoring-Beziehung endet mit der Abschlussveranstaltung. Es steht uns frei, die Mentoring-Beziehung über die Teilnahme am Programm hinaus in dieser Konstellation auf informeller Basis fortzuführen.

Wir sind offen und respektieren unterschiedliche Perspektiven und Meinungen, die im Mentoring auftreten. Wir fördern eine produktive Arbeitsbeziehung, indem wir uns nach jedem Mentoring-Treffen gegenseitig Feedback geben. Somit sichern wir, dass wir unsere

Perspektiven gegenseitig verstanden haben und können evtl. auftretende Missverständnisse frühzeitig ausräumen.

Wir erklären, dass wir alle Gesprächsinhalte absolut vertraulich behandeln und diese nicht an Dritte weitergeben. *Nur so kann eine vertrauensvolle und gelungene Arbeitsbeziehung gewährleistet werden. Die Vertraulichkeitsregelung gilt auch über die offizielle Teilnahme am Mentoring-Programm hinaus.*

Ort, Datum

Unterschrift Mentee

Unterschrift Mentor*in



Checkliste zur Vorbereitung von Mentoring-Gesprächen

Datum:

Zeit: von

bis

Ort:

Sind Ort und Zeit geklärt?

Welche Themen sind nach dem letzten Treffen offen geblieben bzw. sollten nachverfolgt werden?

Welche Themen will ich im Treffen besprechen?

Welche Aspekte sind dabei für mich wichtig?

Welche konkreten Beispiele habe ich zu dem Thema?

Was erwarte ich von meinem Mentor/meiner Mentorin?

Welche seiner/ihrer Erfahrungen sind besonders interessant für mich?

Habe ich meine Mentorin/meinen Mentor über meine Anliegen informiert?



Checkliste zur Nachbereitung von Mentoring-Gesprächen

Welche Themen haben wir heute / bei unserem letzten Termin besprochen?

Welche Entscheidungen sind angeregt worden? Welche Gesprächsergebnisse lassen sich festhalten?

Welche nächsten Schritte sind zu tun, bis wann, von wem?

Wann und wo findet das nächste Mentoring-Gespräch statt?

Was soll im nächsten Mentoring-Gespräch besprochen werden?

Impressum

Herausgeberin:

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen Nürnberg

Redaktion:

Büro für Gender und Diversity
ARIADNErewi Koordination
Freyeslebenstraße 1
91058 Erlangen
Tel.: 09131 85-64028

E-Mail: ariadne-rewi@fau.de

Web: <https://www.mentoring.fau.de/ariadnerewi/>

Stand: März 2026