



Universität  
Marburg

# Projektbericht

15 Jahre ProMotivation –  
Mentoring für Studentinnen\* und Absolventinnen\* (w/d)  
der Geistes- und Sozialwissenschaften

Version 2.1 vom 14.04.2026

Philipps-Universität Marburg

Der Präsident

Biegenstraße 10, 35037 Marburg

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Stefanie Wittich

T +49 6421 28-26277

[stefanie.wittich@verwaltung.uni-marburg.de](mailto:stefanie.wittich@verwaltung.uni-marburg.de)





## Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Inhalte und Ziele des Mentoringprogramms ProMotivation</b>	<b>3</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>3</b>
	Mentees	3
	Mentor*innen	3
	Mentoring-Tandem	4
	Bewerbung und Matching	4
<hr/>		
<b>3</b>	<b>Inhalte und Verlauf des Mentorings</b>	<b>5</b>
	Kooperationen	5
	Rahmenprogramm	6
	Fort- und Weiterbildung	7
	Vernetzungsangebote der Mentees	7
	Digitale und hybride Angebote	8
	Diversität und Öffnung für TIN*-Personen	9
<hr/>		
<b>4</b>	<b>Qualitätssicherung</b>	<b>11</b>
	Zufriedenheit und Weiterempfehlung	11
	Positive Aspekte und Herausforderungen	12
	Promotionsentscheidungen der Mentees	13
	Alumnaebefragungen	14
<hr/>		
<b>5</b>	<b>Weiterentwicklung und nachhaltige Perspektiven von ProMotivation</b>	<b>18</b>
	Sounding Board, Moratorium und 15-jähriges Jubiläum	18
	Bereits umgesetzte Impulse	19
	Zentrale Ziele	19
	Rückmeldungen der Alumnae 2026	20
	Nachhaltigkeit und Wirkung	21



## 1 Inhalte und Ziele des Mentoringprogramms ProMotivation

Das Mentoringprogramm ProMotivation unterstützt seit 2011 Studentinnen\* und Absolventinnen\* (w/d) der Geistes- und Sozialwissenschaften an der Philipps-Universität Marburg bei ihrer Promotionsentscheidung. In den vergangenen Jahren wurden über 320 Mentees von mehr als 200 Mentor\*innen begleitet und in einer zentralen Phase ihrer akademischen Orientierung unterstützt.

Das Programm ist im Büro der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt und leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen\* unter den Bedingungen struktureller Benachteiligung.

Ziel von ProMotivation ist es, Teilnehmerinnen\* in einem ergebnisoffenen Prozess bei der Auseinandersetzung mit einer möglichen Promotion zu begleiten. Im Mittelpunkt steht nicht die Entscheidung für eine Promotion, sondern die Qualität der Entscheidungsfindung: fundiert, reflektiert und anschlussfähig an die individuellen Lebens- und Karriereentwürfe der Mentees. Das Programm stärkt damit gezielt Selbstwirksamkeit, Orientierung und Handlungssicherheit.

## 2 Zielgruppe

Das Programm richtet sich an (angehende) Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen\* (w/d) aus den Fachbereichen Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Evangelische und Katholische Theologie, Geschichte und Kulturwissenschaften, Germanistik und Kunstwissenschaften, Fremdsprachliche Philologien, Wirtschaftsgeographie sowie Erziehungswissenschaften.

### Mentees

Mentees sind Studentinnen\* in der Abschlussphase ihres Studiums sowie Absolventinnen\*, deren Abschluss in der Regel nicht länger als zwei Jahre zurückliegt. Eine bereits gefestigte Promotionsabsicht ist keine Voraussetzung. Entscheidend sind das Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten sowie die Offenheit, eine akademische Laufbahn als mögliche Option zu prüfen.

### Mentor\*innen

Mentor\*innen (m/w/d) sind in der Regel wissenschaftlich in den Geistes- und Sozialwissenschaften verortet und häufig an der Philipps-Universität tätig. Sie

befinden sich mindestens in einer fortgeschrittenen Promotionsphase oder sind bereits promoviert und bringen entsprechend fundierte Einblicke in wissenschaftliche Qualifikationswege ein.

## Mentoring-Tandem

Kern des Programms ist die individuelle Zusammenarbeit im Mentoring-Tandem aus Mentee und Mentor\*in. Pro Jahr nehmen rund 20 Tandems teil.

Das Kennenlernen erfolgt in der Regel im Rahmen der Auftaktveranstaltung. Nach einem ersten Austausch vereinbaren die Tandempartner\*innen ihre Zusammenarbeit in einer Kooperationsvereinbarung, in der Ziele, Erwartungen und organisatorische Rahmenbedingungen festgehalten werden.

Das Mentoring ist auf zwölf Monate angelegt und kann bei Bedarf auf bis zu 18 Monate verlängert werden. Häufig bestehen die Kontakte über die Programmlaufzeit hinaus fort – ein Hinweis auf die Qualität und Nachhaltigkeit der aufgebauten Arbeitsbeziehungen.

## Bewerbung und Matching

Die Auswahl der Mentees erfolgt auf Grundlage einer schriftlichen Bewerbung (Lebenslauf und Motivationsschreiben) sowie eines persönlichen Auswahlgesprächs. Neben der Information über Zielsetzung und Ablauf des Programms werden Motivation, Engagement, bisherige Zielorientierung sowie Erwartungen an das Mentoring erhoben. Ebenso werden Präferenzen hinsichtlich der Mentor\*innenwahl berücksichtigt.

Mentor\*innen bewerben sich über einen strukturierten Aufnahmebogen, in dem neben dem wissenschaftlichen Profil auch fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie Unterstützungsfelder und Erwartungen an die Zusammenarbeit erfasst werden.

Das Matching erfolgt in der Regel fachbereichsübergreifend. Dieser Ansatz fördert gezielt interdisziplinäre Perspektiven und vermeidet potenzielle Abhängigkeitsverhältnisse. Die finale Bildung der Tandems erfolgt erst nach beidseitiger Zustimmung, um eine tragfähige Arbeitsbeziehung sicherzustellen.



### 3 Inhalte und Verlauf des Mentorings

Die Teilnahme am Mentoringprogramm wird maßgeblich durch den Bedarf an Orientierung in einer zentralen Übergangsphase motiviert. Im Vordergrund stehen der Wunsch nach informellem Austausch über Promotionswege, die Vernetzung mit Gleichgesinnten sowie Unterstützung bei zentralen Schritten wie der Themenfindung, der Suche nach Betreuung, der Erstellung eines Exposés und der Klärung von Finanzierungsoptionen.

Das Programm startet jährlich und basiert auf vier miteinander verzahnten Elementen: dem Mentoring im Tandem, einem verbindlichen Rahmenprogramm, Angeboten zur Fort- und Weiterbildung sowie ergänzenden Vernetzungsformaten.

#### Kooperationen

ProMotivation ist breit vernetzt, um Mentees und Mentor\*innen bestmöglich zu unterstützen und Synergien zu nutzen.

**Universitätsintern** besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Marburg University Research Academy (MARA) und dem CareerService der Philipps-Universität.

**Landesweit** kooperiert das Programm mit Mentoring Hessen, wobei die zeitlichen Abläufe abgestimmt werden und Mentor\*innen (w/d) gezielt auf weiterführende Angebote für Promovierende, Postdocs und berufungsfähige Frauen\* hingewiesen werden. Zudem gibt es Austausch mit der lokalen Gruppe von ArbeiterKind.de sowie dem Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung der Stadt Marburg.

#### Kooperationen des Mentoringprogramms ProMotivation





**Bundesweit und international** erfolgt der Austausch über den Bundesverband Forum Mentoring e.V., das Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V. sowie europaweit über eument-net – das European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research.

Diese Kooperationen sichern die Verzahnung mit bestehenden Strukturen, erweitern die Perspektiven der Teilnehmenden und erhöhen die Sichtbarkeit des Programms über Marburg hinaus.

## Rahmenprogramm

Das verpflichtende Rahmenprogramm strukturiert den Mentoring-Prozess und besteht aus Auftaktveranstaltung, Einführungsworkshops, Zwischenreflexion und Abschlussveranstaltung.

Die Auftaktveranstaltung dient dem Kennenlernen der Teilnehmenden und der offiziellen Bekanntgabe der Tandems. Die Einführungsworkshops bereiten Mentees und Mentorinnen gezielt auf ihre Rollen vor: Während Mentees zur aktiven und eigenverantwortlichen Gestaltung des Mentorings befähigt werden, steht für Mentorinnen die Rollenklärung sowie die Abgrenzung zu anderen Funktionen im Vordergrund.

Die ganztägige Zwischenreflexion bietet Raum für eine strukturierte Bilanz der ersten Programmhälfte. Durch getrennte und gemeinsame Arbeitsphasen werden Perspektiven erweitert, Erfahrungen reflektiert und Impulse für die zweite Phase des Mentorings entwickelt.

Die Abschlussveranstaltung bildet den feierlichen Abschluss des Programms. Durch die Öffnung für Alumnae und externe Teilnehmende sowie eine thematische Weiterentwicklung der Formate konnte die Reichweite und Sichtbarkeit der Veranstaltung in den vergangenen Jahren deutlich gesteigert werden. Die Bandbreite der behandelten Themen – von Karrierewegen über wissenschaftliche Rahmenbedingungen bis hin zu Fragen von Diversität und Internationalisierung – unterstreicht die kontinuierliche inhaltliche Weiterentwicklung des Programms

## Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildungsangebote unterstützen die gezielte Profilbildung der Teilnehmenden für wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Karrierewege.

Mentees nehmen an ausgewählten Workshops zentraler Einrichtungen wie der Zentralen Allgemeinen Studienberatung (ZAS) und der Marburg Research Academy (MARA) teil. Ergänzend wurden programmspezifische Angebote etabliert, darunter insbesondere eine individuelle Schreibberatung für Abschlussarbeiten, Exposés oder Bewerbungen.

Inhaltlich decken die Angebote zentrale Qualifikationsbereiche ab, darunter Promotionsfinanzierung, Entscheidungsfindung, wissenschaftliches Schreiben sowie Fragen von Vereinbarkeit und Chancengleichheit. Seit dem Jahrgang 2025/26 wurde das Angebot bewusst gebündelt und auf ein fokussiertes Format zur Promotionsentscheidung konzentriert.

Mentor\*innen nutzen ebenfalls bedarfsorientiert Weiterbildungsangebote, die ihrer jeweiligen Qualifikationsphase entsprechen. Das Spektrum reicht von Präsentations- und Publikationskompetenzen über Drittmittelakquise bis hin zu Themen der digitalen Wissenschaftskommunikation und Karriereentwicklung.

## Vernetzungsangebote der Mentees

Seit dem Jahrgang 2023–2024 organisieren Mentees auf Initiative der Teilnehmerinnen\* eigene Vernetzungs-Events, um Austausch, Commitment und Eigenaktivität zu stärken. Die Veranstaltungen dauern mindestens anderthalb Stunden und finden online, in Präsenz oder hybrid statt. Beispiele für durchgeführte Formate sind:

- Freizeitaktivitäten (z. B. Picknick, gemeinsames Frühstück, Buchclub)
- Co-Working-Sessions und Schreib-Events
- Skill-Sharing zu Stressmanagement und Belastungen
- Ein internes Kolloquium zum Üben von Redebeiträgen für Tagungen oder Bewerbungen
- Austausch zu Arbeits- und Lernstrategien
- Gemeinsame Spaziergänge oder Exkursionen mit Impulsen zu fachlichen oder persönlichen Themen



Die Mentoring-Koordination unterstützt die Mentees bei Bedarf in der Planung. Insgesamt ergänzt dieses Format den klassischen Mentoring-Rahmen aus Tandem und Rahmenprogramm sinnvoll und wird auch künftig Bestandteil des Programms sein.

## Digitale und hybride Angebote

Die Möglichkeit, das Mentoring digital wahrzunehmen, wurde bereits vor der Pandemie von Teilnehmenden nachgefragt. Mit Beginn der Corona-Pandemie wurde eine vollständige Umstellung auf Online-Formate notwendig. Der IX. Jahrgang (Start Januar 2020) war hiervon erstmals betroffen.

*„Gerade in Zeiten einer Pandemie war es [...] schwieriger, die komplette Planung und Organisation an die Gegebenheiten anzupassen. Das wurde wirklich großartig umgesetzt und – trotz der nicht vorhandenen Möglichkeit, persönliche Gespräche und Präsenzveranstaltungen zu haben – hatte ich immer das Gefühl, eingebunden zu sein.“*  
Mentor\*in der Jahrgangsevaluation 2020

Trotz des kurzfristigen Wechsels wurde die digitale Umsetzung überwiegend als engagiert und gelungen wahrgenommen. Gleichzeitig zeigte sich deutlich, dass zentrale Qualitäten des Mentorings – insbesondere informelle Begegnungen, persönliche Nähe und Vernetzung – in reinen Online-Formaten nur eingeschränkt abbildbar sind.

Im X. Jahrgang (2020–2021) spiegelte sich eine zunehmende „Online-Müdigkeit“ in den Evaluationen wider. Während die technische und organisatorische Umsetzung weiterhin positiv bewertet wurde, sank die Zufriedenheit insbesondere im Hinblick auf Austausch und Gruppendynamik. Die Erfahrungen dieser Phase lieferten jedoch wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Programms.

Als zentrales Ergebnis etablierte sich ein dauerhaft hybrides Konzept, das seit 2021 umgesetzt wird. Die Rückmeldungen sprechen klar für eine differenzierte Nutzung der Formate:

- **Digitale Angebote** erhöhen die Flexibilität und ermöglichen Teilhabe trotz Mobilität, Berufstätigkeit oder familiärer Verpflichtungen.
- **Präsenzformate** bleiben zentral für Beziehungsaufbau, informellen Austausch und gemeinschaftsbildende Elemente.



Online-Teilnehmende bewerteten das Programm tendenziell etwas zurückhaltender, hoben jedoch die gewonnene Flexibilität als entscheidenden Vorteil hervor.

Die hybride Struktur wird seither beibehalten und strategisch genutzt: Sie erweitert die Reichweite des Programms, erleichtert die Teilnahme in unterschiedlichen Lebenslagen und ermöglicht zugleich die Einbindung externer Mentor\*innen, insbesondere Alumnae.

*„Ich bin sehr froh, dass ich auch online teilnehmen konnte, muss aber zugeben, dass die in-Persona Möglichkeit sich bei den anderen Mentees als [...] bereichernder angehört hat [...]. Das ist aber wohl ein Abstrich, den ich verkraften muss, für die Möglichkeit überhaupt haben teilnehmen zu können.“*

Mentee der Jahrgangsevaluation 2021-2022

Gleichzeitig bleiben Herausforderungen bestehen. Insbesondere zeigt sich, dass reine Online-Teilnahme mitunter zu geringerer Verbindlichkeit und Aufmerksamkeit führt und Präsenzangebote trotz räumlicher Nähe nicht immer wahrgenommen werden. Daraus ergibt sich ein klarer Entwicklungsauftrag: die gezielte Stärkung von Beteiligung und Engagement in hybriden Settings.

## Diversität und Öffnung für TIN\*-Personen

Die Öffnung des Mentorings für TIN\*-Personen erfolgte schrittweise und eher still. Seit Ende 2018 können inter\* und trans\* Personen in Deutschland beim Eintrag ins Personenstandsregister neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ oder „ohne“ wählen. Diese Möglichkeit hat Auswirkungen auf Hochschulen: Mehr TIN\*-Personen leben ihre Geschlechtsidentität offener, werden sichtbar und nehmen aktiv am universitären Leben teil.

Geschlechterdiverse Personen erfahren ebenso, wenn nicht stärker als cis Frauen, Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts. Deshalb werden sie in die Gleichstellungsarbeit der Philipps-Universität Marburg einbezogen. So ermöglicht beispielsweise das Professorinnenprogramm in seiner vierten Runde die Förderung trans\* und inter\* Personen – unter der Voraussetzung, dass diese nicht alleinige Adressat\*innen der geförderten Projekte sind.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [https://projektraeger.dlr.de/sites/default/files/documents/documents/foerderangebote/2023\\_07\\_24\\_FAQ\\_PP\\_2030.pdf](https://projektraeger.dlr.de/sites/default/files/documents/documents/foerderangebote/2023_07_24_FAQ_PP_2030.pdf)



Die Universität selbst hat früh Maßnahmen umgesetzt: Studierende können unkompliziert Vornamen und Geschlechtseintrag ändern, geschlechtsneutrale Toiletten werden nach und nach in größeren Gebäuden installiert, und alle Angehörigen der Universität werden zu geschlechtlicher Vielfalt geschult. Die enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität sorgt zudem dafür, dass Angebote wie das Mentoring kontinuierlich intersektional reflektiert und geöffnet werden.

*„Vielen Dank, dass es dieses Programm gibt! Schön auch, dass sich auch zunehmend FLINTA\* angesprochen fühlen.“*

Mentee, Jahrgangsevaluation 2023-2024

Seit dem Jahrgang 2021–2022 können angehende Mentees im Matching-Bogen angeben, ob sexuelle Orientierung für sie ein relevanter Aspekt im Mentoring ist. Mentor\*innen können im Gegenzug angeben, ob sie in diesem Bereich Unterstützung anbieten können. Die explizite Einladung für TIN\*-Personen erfolgte erstmals 2024–2025 in der Werbemail:

*„Bei ProMotivation können sich alle Frauen\* sowie TIN\*-Personen als Mentees bewerben. Ein Engagement als Mentor\*in (m/w/d) ist unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit. Wir erwarten von allen Teilnehmenden, dass sie sich mit den Zielen eines Frauen\*- und TIN\*-Netzwerks in der Wissenschaft identifizieren können.“*

Für den Programmablauf hat die Öffnung vor allem **kommunikative Konsequenzen**. Rahmenveranstaltungen und E-Mail-Kommunikation achten konsequent auf geschlechtersensible Sprache. Häufig werden Asterisk \* und die Ergänzung „w/d“ verwendet, und die Ansprache erfolgt neutral, z. B. „Guten Tag bzw. Hallo Ronja Müller“. Beim Matching wird auf Wunsch darauf geachtet, Mentor\*innen auszuwählen, die offen gegenüber geschlechtlicher Vielfalt sind.

Es bleibt Anspruch des Programms, diesen Weg **konsequent und sichtbar** weiterzugehen und ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Teilnehmenden wertgeschätzt und gleichberechtigt gefördert werden.



## 4 Qualitätssicherung

ProMotivation führt jährlich drei Befragungen zur Qualitätssicherung durch:

- **Veranstaltungsevaluation:** Kurze Einschätzung jeder Einzelveranstaltung (gut/mittel/schlecht), Feedback zu positiven Aspekten, Verbesserungsmöglichkeiten und zentralen Erkenntnissen. Ergebnisse fließen direkt in die Planung zukünftiger Veranstaltungen ein.
- **Zwischenbefragung:** Kurz vor der Zwischenreflexion ermittelt, um Bedarfe der Teilnehmenden im laufenden Jahrgang zu adressieren.
- **Jährliche Abschlussbefragung:** Umfassende Bewertung des gesamten Mentoringprozesses, inklusive der Zufriedenheit, Zielerreichung und Weiterempfehlung.

### Zufriedenheit und Weiterempfehlung

- Durchschnittliche Bewertung des Programms: **5,1 (gut, Skala 1–6)**
- Bereitschaft der Mentor\*innen, erneut teilzunehmen: **81,1 %**
- Weiterempfehlung durch Teilnehmende: **92,8 %**
- Durchschnittlich erreichten Mentees **74,4 %** ihrer zu Beginn gesetzten Ziele

Die Ergebnisse zeigen insgesamt **konstant hohe Zufriedenheit**, auch bei Jahrgängen mit Pandemiebedingungen. Interessanterweise war Jahrgang IX (2020) trotz kompletter Online-Durchführung besonders dankbar für die Möglichkeit zum sozialen Austausch und zur Reflexion der eigenen Situation. Seit dem XII. Jahrgang (2022–2023) sind Zufriedenheit und Zielerreichung leicht rückläufig, was Anlass für vertiefende Alumnaebefragungen gibt.

## Positive Aspekte und Herausforderungen

Die Rückmeldungen betonen die **zentrale Bedeutung des Mentoring-Tandems**.  
Geschätzt werden insbesondere:

- Passendes Matching
- Individuelle und wertschätzende Unterstützung
- Offene Gesprächskultur, auch zu „vermeintlich dummen“ Fragen
- Erweiterung fachlicher und interdisziplinärer Perspektiven

*„Ich finde das Programm stark, seine Existenz bemerkenswert, das Engagement [der Koordination, S.W.] herausragend, die Auswahl der Workshop-Leitenden toll, und den Umgangston auf allen Ebenen extrem positiv, unterstützend, offen und wertschätzend.“*  
Mentor\*in in der Jahrgangsevaluation 2020-2021

Alle Veranstaltungen – Workshops, Schreibberatungen, Vernetzungstreffen – werden als **inspirierend und praxisnah** erlebt.

Mentor\*innen profitieren von Reflexion der eigenen Laufbahn, Erfahrungsaustausch und der Begleitung individueller Entwicklungen. Die Organisation durch die Programmkoordination wird durchweg als **unterstützend und wertschätzend** beschrieben.

Herausforderungen betreffen insbesondere:

- Vernetzung zwischen Mentees und unter Mentor\*innen
- Optimierung der Tandemstruktur
- Effiziente Planung und Durchführung hybrider Veranstaltungen

*„Hinweise zur psychosozialen Unterstützung durch Mentor\*innen wären hilfreich (Gesprächsführung, Hilfsangebote). Ich war zum zweiten Mal stark mit Beratung in persönlichen Krisen befasst.“*  
Mentor\*in in der Jahrgangsevaluation 2022-2023

Lösungen werden bereits umgesetzt, z. B. durch **von Mentees initiierte Vernetzungsformate** seit 2023–2024.

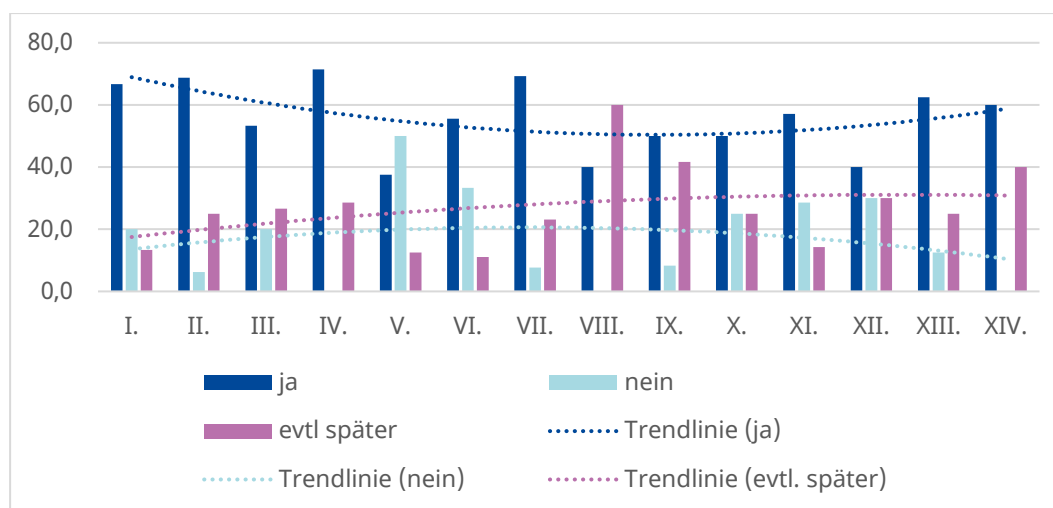


## Promotionsentscheidungen der Mentees

Ein zentrales Ziel von ProMotivation ist es, Mentees in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Promotion zu begleiten – unabhängig davon, wie diese letztlich ausfällt. Die Auswertung der letzten Kohorten zeigt, dass das Programm einen klaren Entscheidungsrahmen bietet: Teilnehmende gewinnen Klarheit über ihre Interessen, Prioritäten und realistischen Perspektiven im wissenschaftlichen Feld.

- 56,5 % der Mentees entscheiden sich während des Mentoring-Jahres für die Promotion
- 26 % planen eine Promotion zu einem späteren Zeitpunkt, häufig nach ersten Berufserfahrungen außerhalb der Universität, z. B. im Referendariat, Vikariat oder in NGOs. Diese Gruppe profitiert von der Orientierung und den Informationen des Programms, die ihnen langfristige Perspektiven eröffnen
- 17,5 % entscheiden sich aktiv gegen eine Promotion. Dies entspricht dem Ziel von ProMotivation: eine reflektierte, eigenverantwortliche Entscheidung, die zu den Lebensumständen und Zielen der Mentee passt

### Promotionsentscheidungen der Mentees im Zeitverlauf



Die Trendentwicklung verdeutlicht mehrere Punkte:

- ProMotivation wirkt stabilisierend, indem Mentees unterstützt werden, ihre Entscheidung fundiert zu treffen.
- Die Schwankungen bei „Ja“ und „später“ zeigen, dass Promotionsentscheidungen von vielen Faktoren abhängen – von Fachdisziplin, Karriereperspektiven, persönlichen Lebensumständen und externen



Rahmenbedingungen wie der Wissenschaftspolitik oder gesellschaftlichen Krisen.

- Das Programm trägt dazu bei, dass Mentees ihre Entscheidung bewusst, reflektiert und zeitnah treffen, anstatt sie unklar in die Zukunft zu verschieben.

## Alumnaebefragungen

Im Rahmen der Qualitätssicherung wurden 2019 und 2026 alle ehemaligen Teilnehmenden des Mentoringprogramms ProMotivation befragt. Die Beteiligung lag bei 2019 bei **83 Personen (38,8 %)** und 2026 bei **65 Personen (18,6 %)**.

### Promotionsstatus und Motivation

2026 hatten fast die Hälfte der Befragten (**43,5 %**) ihre Promotion bereits abgeschlossen. Unter den ehemaligen Mentor\*innen (einschließlich früherer Mentees) waren 26 promoviert, weitere 6 ehemalige Mentees hatten ebenfalls ihre Promotion abgeschlossen. **24 Personen (37,1 %)** befanden sich noch im Promotionsprozess, und **12 Alumnae (19,4 %)** hatten sich aktiv gegen eine Promotion entschieden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der ehemaligen Mentees die Promotion **hoch motiviert verfolgte** (2019: 83,3 % „(sehr) motiviert“). Erste Hinweise auf Karriereziel Professorin oder Habilitation waren ebenfalls erkennbar.

### Berufsstatus und Karrierewege

2019 waren 77,5 % der Befragten regulär beschäftigt, bei den Mentor\*innen sogar 89,5 %. Die Diskrepanz zwischen befristeten Anstellungen und Karrierewünschen war deutlich: Nur **27,7 %** hatten unbefristete Verträge, aber **86 %** wünschten sich unbefristete Tätigkeiten für ihre Zukunft. Dies verdeutlicht die **hemmenden strukturellen Rahmenbedingungen** in wissenschaftlichen Karrieren, die bis 2025 bestehen.

Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten **62,9 %** der Alumnae an Hochschulen (2019: 53,1 %). Ehemalige Mentees waren häufig in Forschungsprojekten tätig, während Mentor\*innen stärker eigene Forschung, Qualifikation oder Aufgaben im Wissenschaftsmanagement übernahmen.

### Führungsverantwortung und Perspektiven

Ein weiterer Schwerpunkt betraf Führungsaufgaben: 2019 hatten **32,6 % der ehemaligen Mentees** und **37,8 % der Mentor\*innen** Leitungsfunktionen inne. Für die Zukunft strebten rund drei Viertel der Befragten eine Position mit Führungsverantwortung an.



Diese Ergebnisse zeigen, dass ProMotivation erfolgreich Frauen auf dem Weg in Führungspositionen in der Wissenschaft unterstützt. Viele ehemalige Mentees bleiben dem Hochschulsystem treu und streben **verantwortungsvolle, unbefristete Tätigkeiten mit forschungsbezogener Führungsverantwortung** an. Gleichzeitig verdeutlichen die Befragungen die **strukturellen Hürden**, etwa befristete Verträge und eingeschränkte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren. Das Mentoringprogramm kann hier gezielt ansetzen, **realistische Perspektiven aufzeigen und passende Unterstützung bieten**.

### **Wirksame Faktoren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung**

Die Alumnaebefragungen 2019 und 2026 zeigen, wie zentral individuelle und strukturelle Faktoren für die berufliche und persönliche Entwicklung ehemaliger Mentees und Mentor\*innen sind.

Bei den Mentees spielte die **Familie** eine besonders unterstützende Rolle, gefolgt von Personen im universitären Umfeld. Bei den Mentor\*innen war dies umgekehrt: **universitäre Bezugspersonen** wie Kolleg\*innen, Betreuende oder Vorgesetzte wurden als wichtigste Unterstützung genannt, gefolgt von Partnerinnen und Kindern. Auffällig war, dass viele sich selbst als **bremsenden Faktor** wahrnahmen – Mentees nannten etwa Selbstzweifel, Prüfungsangst oder Unentschlossenheit; Mentor\*innen berichteten von Versagensangst, Isolation oder fehlender Fokussierung. Weitere Hindernisse waren zweifelnde Bezugspersonen bei Mentees und belastende Führungspersonen bei Mentor\*innen.

Strukturell wurden unterstützende Faktoren wie **Kollegs, Beratungsangebote, Kolloquien, Mentoringprogramme und Stiftungen** genannt. Mentor\*innen hoben zudem **fachübergreifende Netzwerke** hervor, die Austausch und Weiterentwicklung ermöglichen. Als hinderlich wurden vor allem **finanzielle Unsicherheit, befristete Verträge, Teilzeitwänge, Publikationsdruck, mangelnde interdisziplinäre Offenheit** sowie **sexistische Diskriminierung** und **informelle Machtstrukturen** beschrieben. Beide Gruppen berichteten zudem über ungenügende **informelle Netzwerke** als Karrierehinderung.

Diese Reflexionen sensibilisierten die Teilnehmenden für strukturelle und individuelle Einflussfaktoren und ermöglichen ihnen, **Veränderungsimpulse an Hochschulen** zu setzen. Mentoring wirkt somit nicht nur individuell, sondern kann auch strukturelle Entwicklungen anstoßen.

## Wirkung des Mentorings

Die Befragungen zeigen: ProMotivation hat nachhaltige positive Effekte auf die **berufliche und persönliche Entwicklung**. 2026 berichteten dreiviertel der Mentees mindestens von einem mittleren, 45,2 % von einem großen bis sehr großen Einfluss des Mentorings auf ihren Werdegang.

2026 wurden die Wirkungen quantitativ erfasst. Besonders genannt wurden:

- Reflexion und Klarheit über den eigenen Weg (67,7 % der Befragten; unter Mentor\*innen 73,1 %),
- Einblicke in andere akademische Laufbahnen und Arbeitsbedingungen (51,6 %; unter Mentees 61,9 %),
- Austausch mit anderen Studierenden / Weitergabe eigener Erfahrungen (41,9 %),
- Stärkung von Selbstvertrauen und Entscheidungsfähigkeit (38,7 %; unter Mentees 54,8 %),
- Ausbau von Kommunikations- und Beratungskompetenz (29 %; unter Mentor\*innen 65,4 %),
- Aufbau und Pflege von Netzwerken (24,2 %),
- Entwicklung wissenschaftlicher, didaktischer und methodischer Kompetenzen (14,5 %).

Weitere Effekte betreffen **Führungskompetenzen (11,3 %)**, **Organisation und Zeitmanagement (9,7 %)** sowie persönliche Kompetenzen wie „Grenzen setzen“.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Mentoring wirkt besonders durch **Reflexion, ehrlichen Austausch, Peer-Verbindungen** und **realistische Einblicke in Lebensrealitäten anderer**. Wie eine Alumna berichtet:

*„Ich habe durch das Programm Klarheit gewonnen, nicht nur über die Promotion, sondern auch darüber, was ich mir selbst zutraue.“*

Mentees gewinnen ein **gefestigtes Selbstverständnis als Wissenschaftler\*innen**, lernen, sich in den Hochschulstrukturen besser zu orientieren, und entwickeln Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, andere zu beraten oder strukturell wirksam zu werden. Das Programm trägt so sowohl zur **individuellen Entwicklung** als auch zur **Förderung von Engagement für Veränderung** innerhalb des Wissenschaftssystems bei.

## Engagement und Netzwerk

Die Alumnaebefragungen zeigen eindrücklich, wie stark ehemalige Mentees und Mentor\*innen sich über das Programm hinaus engagieren. 2019 berichteten je zwei Drittel der Befragten von Engagement in der **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, in Frauenförderung/Gleichstellung** oder in der **Interessenvertretung** (z. B. akademische Selbstverwaltung, Gewerkschaften). Rund ein Fünftel war erneut im Mentoring aktiv, 6 % in weiteren Bereichen.

Fast die Hälfte der Befragten plante 2019, sich weiterhin im Mentoring und in der Nachwuchsförderung zu engagieren, ein Drittel in Gleichstellungs- oder Interessenvertretungsprojekten und ein Viertel in anderen Feldern.

2026 gaben gut zwei Drittel der Befragten (69,4 %) an, dem Programm künftig verbunden bleiben zu wollen – ein Anstieg gegenüber 2019 (56,6 %). Die Vernetzung erfolgt bislang vor allem **jahrgangswise über den Alumnae-Newsletter**, der seit 2019 monatlich erscheint. Viele ehemalige Teilnehmer\*innen wünschen sich, diesen durch aktive Formate zu ergänzen, die Präsenz- und digitale Elemente verbinden.

Häufig vorgeschlagene Formate sind:

- **Jährliche Treffen oder Sommerfeste**, bei denen ehemalige und aktuelle Mentees Einblicke in berufliche Wege geben und Forschungsprojekte vorstellen.
- **Regelmäßige Online-Formate** wie Lunchbreak-Meetings, Stammtische oder thematische Netzwerkgruppen.
- **Ergänzende Social-Media-Angebote**, um die Reichweite und Sichtbarkeit der Alumnae zu erhöhen.

Die Bereitschaft, sich weiterhin aktiv einzubringen, ist hoch:

- 66,7 % der Alumnae können sich vorstellen, als **Mentor\*in** tätig zu sein.
- 42,8 % wollen **Workshops oder Vorträge** anbieten.
- 35,5 % sind bereit, als **Türöffner\*innen** für Praktika, Exkursionen oder Job-Shadowing zu fungieren.

Diese Ergebnisse unterstreichen, dass Mentor\*innen und Mentees **eine wertvolle Ressource für ProMotivation** darstellen und dass ein aktives Alumnae-Netzwerk erheblich zur Nachhaltigkeit und Sichtbarkeit des Programms beiträgt.



## 5 Weiterentwicklung und nachhaltige Perspektiven von ProMotivation

### Sounding Board, Moratorium und 15-jähriges Jubiläum

Im März 2026 wurde ein Sounding Board einberufen, um die strategische Weiterentwicklung des Mentoringprogramms ProMotivation zu begleiten. Das Board setzt sich aus ehemaligen Mentees und Mentor\*innen sowie weiteren internen und externen Expert\*innen aus Gleichstellung und Förderung von Wissenschaftler\*innen in Qualifikationsphasen zusammen. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven aus Hochschulen, außeruniversitären Institutionen und der Alumnae-Praxis einzubringen, Impulse für inhaltliche, strukturelle und digitale Weiterentwicklungen zu geben sowie künftige Formate kritisch zu reflektieren.

Für das Jahr 2026 wird bewusst keine Werbung für einen neuen Jahrgang geschaltet. Dieses Moratorium ermöglicht es, das Programm ohne operative Hektik zu analysieren, die Rückmeldungen der Alumnae und die Empfehlungen des Sounding Boards auszuwerten und gezielte Entscheidungen für die künftige Ausrichtung von ProMotivation zu treffen. Zugleich wird eine studentische Hilfskraft eingestellt, um die Personalkapazität zu erhöhen.

Im September 2026 wird das 15-jährige Jubiläum des Programms gefeiert. Die Veranstaltung würdigt die bisherigen Erfolge und bringt aktuelle wie ehemalige Teilnehmende zusammen. Gleichzeitig dient sie als Forum, um die Ergebnisse des Sounding Boards zu präsentieren und die Weichen für die nächsten Jahre zu stellen. So wird sichergestellt, dass die Weiterentwicklung von ProMotivation sichtbar, praxisnah und nachhaltig wirksam gestaltet werden kann.



## Bereits umgesetzte Impulse

Einige Anregungen aus der Alumnaebefragung 2019 wurden teilweise umgesetzt:

- **Matching:** Bessere Passung von Mentees und Mentor\*innen durch den Einsatz einer Matching-Tabelle.
- **Programmbeginn:** Verkürzte Zeitspanne zwischen Bewerbung und Start.
- **Referent\*innen:** Einbindung jüngerer und ungleichheitssensibler Fachkräfte.
- **Vernetzung der Mentees:** Seit 2023 selbstorganisierte Mentee-Events.
- **Realistische Zukunftsperspektiven:** Sensibilisierung für Change-Prozesse in Einführungsworkshops; fachliche Tiefe nur bedingt im Programm umsetzbar.
- **Strukturierte Einführung:** Selbstlernmaterialien des Forum Mentoring e.V.
- **Kollegiale Beratung & Coaching:** ProStart für Übergang in die Promotion.
- **Frühzeitige Ansprache:** Masterstudentinnen\* (w/d) werden bereits ab dem 1. Semester einbezogen.
- **Verknüpfung mit anderen Programmen:** Kooperation mit Mentoring Hessen.
- **Integration in Graduiertenförderung:** Teilnahme am Jour fixe wissenschaftlicher Nachwuchs zur stärkeren Rückkopplung der Angebote mit Gleichstellung und Familienaufgaben.
- **Transparenz & Freistellung:** Mentor\*innen erhalten Freistellung für Teilnahme am Rahmenprogramm.
- **Digitale Angebote:** Ergänzende Online-Workshops durch MARA und hybride Mentoring-Formate.

## Zentrale Ziele

Die Alumnae formulierten 2019 bereits drei übergeordnete Entwicklungsziele:

1. **Stärkere Vernetzung** zwischen ehemaligen und aktuellen Teilnehmenden, z. B. durch E-Mail-Listen, Datenbanken und jährliche Großveranstaltungen mit fachlichen und karrierebezogenen Themen.
2. **Strukturierung des Mentorings** durch Eingangsbefragungen, Gesprächsleitfäden, Themenvorschläge sowie Webinar- und Coaching-Angebote.
3. **Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung** in den Fachbereichen durch fachgebundene Netzwerke, Aktivitäten und Kooperationen mit Gleichstellungsbeauftragten.

## Rückmeldungen der Alumnae 2026

Die Alumnae 2026 gaben weitere präzise Hinweise für die Weiterentwicklung:

- **Matching der Tandems:** stärkere Abstimmung nach fachlichen Interessen, individuellen Fragen oder Lebenssituationen; Mentor\*innen sollen echtes Interesse zeigen, nicht nur formale Verpflichtungen erfüllen.
- **Organisation & Struktur:** mehr Anleitung zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung, verbindlichere Treffen und regelmäßige Austauschformate unter Promotionsinteressierten.
- **Digitale und zeitliche Aspekte:** Präsenztreffen als Standard, bessere Terminplanung, praxisnahe und thematisch klar fokussierte Workshops.
- **Inhaltliche Weiterentwicklung:** themenspezifische Vernetzung, kreative Austauschformate, Coaching-Workshops, stärkere Auseinandersetzung mit Gleichstellung, Sexismus und Rassismus, systematische Reflexion der Karriereplanung, Einbindung externer Alumnae und ein verbindliches Abschlussdokument.

Thematisch lassen sich fünf zentrale Foki ableiten:

1. **Vereinbarkeit von Promotion, Beruf und Privatleben:** Reflexion von Arbeitsbelastung, Überforderung, Familie und Pflegepflichten – „eine Promotion fast wie ein Kind“.
2. **Finanzierung, Karriereplanung und Promotionswege:** Strategische Positionierung, Überblick über Finanzierungsoptionen, alternative Promotionswege und konkrete Organisationshilfen.
3. **Realistischer Einblick in Promotionsalltag und Wissenschaftsstrukturen:** Anforderungen, Hierarchien, Konkurrenz, Publikationsdruck und Umgang mit Krisen.
4. **Persönliche Entwicklung, Selbstwirksamkeit und Resilienz:** Aufbau von Selbstbewusstsein, Eigenmotivation, Selbstorganisation, Resilienzstrategien, Support-Systeme, Reflexion eigener Werte, Grenzen setzen und Umgang mit Ängsten.
5. **Vernetzung, Peer-Austausch und Mentoring-Beziehungen:** Erfahrungsaustausch, kollektive Unterstützung, konstruktive Zusammenarbeit, Konfliktmanagement und Bildung informeller Motivationsteams.

Diese Foki spiegeln zugleich zentrale Hebel wider, über die ProMotivation nachhaltig Wirkung entfaltet.



## Nachhaltigkeit und Wirkung

Die Rückmeldungen der zweiten Alumnaebefragung zeigen: Mentees und Mentor\*innen erleben ProMotivation als wertvolles, wirkungsvolles Programm. Es bietet ihnen nicht nur Reflexionsräume und fachliche Orientierung, sondern fördert auch Kompetenzen, die sie in Positionen mit Verantwortung, Vernetzung und Mentoring befähigen. Gleichzeitig liefern sie Impulse, die das Programm noch praxisnäher, zielgerichteter und nachhaltig wirksamer machen.

Der Bericht schließt bewusst mit einem Blick nach vorn: ProMotivation bleibt ein lernendes Programm, das **individualisierte Förderung, strukturelle Sensibilisierung, Gleichstellung und Diversität** miteinander verbindet und so Studentinnen\* und Absolventinnen\* (w/d) langfristig auf ihrem wissenschaftlichen Weg unterstützt.

Mit diesen Impulsen und der kontinuierlichen Reflexion bleibt ProMotivation ein zukunftsfähiges Mentoringprogramm, welches Frauen\* und TIN\*-Personen auf ihrem wissenschaftlichen Weg unterstützt und stärkt.