

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

SOZIOLOGIE
SOZIALER DIFFERENZIERUNG UND SOZIOKULTUR

HILDEGARDIS VEREIN



mit Unterstützung der

Conterganstiftung

für behinderte
Menschen

Mechthild Bereswill | Rafaela M. Pax | Johanna Zühlke

Begleitstudie MentEva

Kurzfassung des Abschlussberichtes:

Das bundesweit erste „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung“

Evaluation | März 2009 bis März 2013

Einige Bemerkungen vorab

Der Hildegardis-Verein ist die älteste Einrichtung zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland. Seit über 100 Jahren fördert er Frauen aller Altersgruppen und Fachrichtungen – vor allem mit zinslosen Darlehen im Studium und für Zusatzausbildungen im In- und Ausland. Mit ideellen und finanziellen Förderangeboten unterstützt er die Gruppen von Studierenden, die durch andere Angebote nicht ausreichend unterstützt werden.

Eine dieser Gruppen sind Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit. Bei ihnen, so ermittelte der Hildegardis-Verein 2007 in einer Pilotstudie, besteht ein besonderer Bedarf an Unterstützung. Gefragt sind kompetente Ansprechpersonen, die durch zielgerichtete, individualisierte Hilfe die Orientierung erleichtern - vor allem in der wichtigen Übergangsphase Studium – Beruf.

Um diese Lücke zu schließen, initiierte der Hildegardis-Verein mit Unterstützung der Conterganstiftung für behinderte Menschen im Jahr 2008 ein innovatives Projekt: das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung.

Seine Grundphilosophie heißt „Empowerment“: Maßgeschneiderte Beratung und Begleitung durch berufserfahrene Mentoren und Mentorinnen, von denen viele mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung leben, stärkt die Stärken der Studentinnen und verbessert ihre Chancen auf gleichberechtigte Teilhabe an der Hochschule und am Arbeitsmarkt.

Anliegen des Hildegardis-Vereins darüber hinaus: Das Programm sollte als Modellprojekt dazu beitragen, Mentoringkonzepte der Karriereförderung und Persönlichkeitsentfaltung, die an Hochschulen und in Unternehmen im Bereich des Diversity-Managements immer mehr Verbreitung finden, barrierefrei auszugestalten.

Um die Erfolgsbedingungen des Projektes zu identifizieren und seine Übertragbarkeit zu prüfen, entschieden sich Hildegardis-Verein und Conterganstiftung für eine unabhängige wissenschaftliche Evaluation des Projektes. Wir freuen uns sehr, dass Prof. Dr. Mechthild Bereswill und ihr Team diese Aufgabe übernommen und ihre Studie termingerecht vorgelegt haben.

Mit Hilfe von Einzelinterviews, Gruppendiskussionen sowie der Auswertung von schriftlichen Befragungen haben sie projektbegleitend über die gesamte Laufzeit des Programms Informationen zusammengetragen, die den Mentoringprozess, seine Mechanismen und Auswirkungen auf die Teilnehmenden abbilden und deuten.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Auswertung durch die Forscherinnen komplementieren die Beobachtungen und Erfahrungen, die wir selber während der vergangenen 5 Jahre gemacht haben und die für Nachfolge-Angebote besondere Beachtung verdienen:

- 1.) Die enge Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor/-in ermöglicht persönliche Entwicklungen, die weit über den beruflichen Kontext hinausgehen. Nicht zuletzt veränderte sich die Sichtweise, die die Studierenden auf sich selbst haben: Das Mentoring ermutigte sie, selbstbewusst für die eigenen Bedürfnisse einzutreten, ohne sich über Defizite und Einschränkungen zu definieren.
- 2.) Die Einbettung der Tandembeziehung in einen lebendigen Gruppenprozess wurde von vielen Mentees als stützend empfunden. Der Austausch mit den anderen studentischen Programmteilnehmerinnen, den sogenannten Peers, zeigte sich als unerwartet dynamisch und stärkend.
- 3.) Die Ausrichtung des Projektes auf Studentinnen mit sehr verschiedenen Behinderungserfahrungen – sichtbare und unsichtbare, angeborene und erworbene, Sinnesbehinderung und chronische Krankheiten – ermöglichte es den Teilnehmerinnen und Projektmitwirkenden die Vielfalt von „Leben mit Beeinträchtigung“ wahrzunehmen.

Das Projekt war damit in besonderer Weise geeignet, (Re-)Stereotypisierungen vorzubeugen und solidarischer Aktivierung Rückenwind zu verleihen.

Die Studie MentEva hilft, Faktoren zu identifizieren, die maßgeblich sind, wenn es darum geht, Mentoring zu einem noch effektiveren Förderinstrument für Studierende mit Behinderung (und vielleicht auch für andere Zielgruppen) zu machen. Einige Punkte sind uns bei der Lektüre der Evaluation besonders aufgefallen:

- 1.) Breiter Freiraum für eine offene, selbstverantwortliche Gestaltung der Tandembeziehung seitens der Mentorinnen und Mentees ist eine Chance: er ermöglicht den Teilnehmenden, ihre persönlichen Erwartungen und Bedürfnisse in Bezug auf das Mentoring ins Zentrum zu stellen. So wird das Mentoring zu einem maßgeschneiderten Angebot, das von einer positiven und aktiven Einstellung gegenüber dem Prozess als Ganzem getragen wird.
- 2.) Neben der sorgfältigen Abfrage und Berücksichtigung der Mentoren-Wunschprofile seitens der Mentees in Bezug auf Fachrichtung, Behinderungsart und räumliche Nähe ist für den Erfolg der Tandembeziehung ausschlaggebend, dass „die Chemie“ stimmt und die Zusammenarbeit partnerschaftlich kommuniziert und gestaltet wird. Dies wird durch die Programm-Werkzeuge: Mentoring-Vertrag, Logbuch und Leitfaden, maßgeblich unterstützt.

Die skizzierten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen schaffen, davon sind wir überzeugt - gute Voraussetzungen dafür, dass unser Ansatz in vergleichbaren Kontexten erfolgreich Schule machen kann. Wir wünschen uns, dass viele Leser und Leserinnen Lust bekommen, in ihrem Aktionsraum die Stärken von (jungen) Frauen mit Behinderung unter Einbeziehung von Mentoringelementen zu fördern und zu entwickeln. Dann werden sich für Menschen mit Beeinträchtigung weitere „Türen öffnen“ und „Wege ebnen“, und sie werden immer selbstverständlicher als die anerkannt, die sie sind: wertvolle Leistungs- und Erfahrungsträgerinnen, auf deren Kreativität unsere Gesellschaft nicht verzichten sollte.

Das erste Mentoring-Projekt des Hildegardis-Vereins war exklusiv auf die Bedürfnisse von Studentinnen mit Behinderung ausgerichtet. Wir freuen uns sehr, dass wir die Chance haben, den Ansatz nun auf ein inklusiv angelegtes Förderprogramm für Studierende zu übertragen: Von März 2013 bis Februar 2016 werden wir mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein „Inklusionspartnerschaftsprojekt“ durchführen, das sich an Studentinnen mit und ohne Behinderung gleichermaßen richtet. Es wird vor allem auch die Chance eröffnen, neue Formen der Zusammenarbeit unter den Studentinnen im Peer-Austausch zu gestalten.

Die einfühlsame konstruktiv-kritische Begleitung durch die Projekt-Evaluation hat maßgeblich dazu beigetragen, dass das Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung sich im Prozess weiter entwickeln konnte und dass wir tragfähige Ansatzpunkte für das skizzierte Nachfolge-Projekt gefunden haben. Unser Dank gilt Mechthild Bereswill, Rafaela M. Pax und Johanna Zühlke für ihre professionelle Kompetenz, ihre Sorgfalt und Offenheit. Bei ihnen waren die Perspektiven und Erwartungen der befragten Teilnehmerinnen stets in guten Händen.



Prof. Dr. Gisela Muschiol, Vorsitzende des Hildegardis-Vereins
Eva M. Welskop-Deffaa, Projektverantwortliche im Vorstand des Hildegardis-Vereins
Birgit Mock, Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins
Kirsten Schmidt, Projekt-Referentin
Dr. Ursula Sautter, Koordinatorin Öffentlichkeitsarbeit

Mechthild Bereswill | Rafaela M. Pax | Johanna Zühlke

Begleitstudie MentEva

Kurzfassung des Abschlussberichtes:

Das bundesweit erste „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung“

Evaluation | März 2009 bis März 2013

Inhalt

Danksagung	7
1 Das „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung“	9
2 Die Studie MentEva	9
3 Das Tandem als Raum der gemeinsamen Prozessgestaltung	11
4 Die Förderbeziehungen zwischen Reziprozität und Erfahrungsvorsprung	15
5 Relationen von Behinderung und Geschlecht	17
6 Schlussbemerkungen	19

Danksagung

Sozialforschung ist ein kommunikativer und kooperativer Prozess. Im Verlauf eines Forschungsprojekts tragen viele Personen zu dessen Gelingen bei. Dies gilt auch für die Studie, deren Ergebnisse wir im Folgenden zusammenfassen. Sie verdankt sich dem Engagement vieler Personen, bei denen wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken möchten.

Unser Dank gilt zuallererst den Mentees, Mentorinnen und Mentoren, die am Programm des Hildegardis-Vereins e.V. teilgenommen und mit uns in Interviews und Gruppendiskussionen über ihre Erfahrungen gesprochen haben. Wir danken ihnen ganz herzlich für ihre Zeit und die Bereitschaft, über ihre persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen mit uns zu sprechen und ihre Expertise mit uns zu teilen.

Unser besonderer Dank gilt außerdem dem Vorstand und den hauptamtlichen Referentinnen und Mitarbeiterinnen des Hildegardis-Vereins, die uns die qualitative Studie anvertraut und der Universität Kassel die entsprechenden Forschungsmittel zur Verfügung gestellt haben. Diese Finanzierung einer aufwändigen Begleitforschung war nur mit Unterstützung der Conterganstiftung für behinderte Menschen möglich, der wir an dieser Stelle ebenfalls herzlich danken.

Die regelmäßige Diskussion unserer Zwischenergebnisse mit dem Vorstand und den Referentinnen und Projektverantwortlichen des Vereins und die damit verbundene Offenheit gegenüber unserem forschenden Blick auf die eigene Praxis sind nicht selbstverständlich. Wir danken ganz herzlich für diesen intensiven Dialog zwischen Praxis und Forschung, in dessen Verlauf unsere Ergebnisse und unsere theoretischen Perspektiven über einen direkten Anwendungsbezug hinaus diskutiert und herausgefordert wurden.

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Programms danken wir für ihr Interesse an unseren Vorträgen bei den Abschlussveranstaltungen der drei verschiedenen Mentoringgruppen.

Ferner danken wir allen Personen, die auf den Veranstaltungen des Hildegardis-Vereins für einen reibungslosen Ablauf bei den Präsentationen und Gruppendiskussionen sorgten. Abschließend möchten wir uns bei allen wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei allen Forschungspraktikantinnen des Fachgebiets „Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur“ der Universität Kassel bedanken, die uns während der gesamten Laufzeit des Vorhabens unterstützt haben.

Mechthild Bereswill, Rafaela Pax, Johanna Zühlke



1 DAS „MENTORING-PROGRAMM FÜR STUDENTINNEN MIT BEHINDERUNG“

Der katholische Hildegardis-Verein hat seinen Sitz in Bonn und ist mit seiner Gründung im Jahre 1907 der älteste christliche Verein in Deutschland, der sich auf die Bildungsförderung von Frauen spezialisiert hat. Im Anschluss an eine im Jahr 2007 in Auftrag gegebene „Machbarkeitsstudie zum Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung“ (Ahman 2008) beschloss der Verein, ein Mentoringprogramm ins Leben zu rufen. Zielgruppe des frei ausgeschriebenen Angebots waren zunächst Studentinnen, die mit einer Behinderung leben, sowie Mentorinnen und später auch Mentoren, die über ein spezielles Wissen zur Bewältigung behinderungsspezifischer Herausforderungen im Hinblick auf eine akademische Laufbahn verfügen. Von Beginn an hatten nicht alle Mentorinnen und Mentoren eigene Erfahrungen mit einer Behinderung; im letzten Jahrgang des Programms nahmen zudem auch drei Mentees ohne Behinderung teil.

2 DIE STUDIE MENTÉVA

Der Fokus der unabhängigen Begleitforschung liegt auf dem Mentoringprozess, in dessen Verlauf die Teilnehmenden sehr komplexe und kontextgebundene Lern- und Veränderungsprozesse durchlaufen. Die beteiligten Personen, Mentee und Mentorin bzw. Mentor, handeln aus, wie und mit welchem Ziel sie ihre Tandembeziehung gestalten. Wie können sie das Arrangement für ihre eigenen Zwecke nutzen? Welchen Ertrag schreiben sie dem gesamten Programm zu?

Die Untersuchung begleitet das Programm über die gesamte Laufzeit (03/2009 – 03/2013, vgl. Bereswill, Pax, Zühlke 2013). So werden die Sichtweisen von drei Jahrgängen erfasst und können im Auswertungsprozess miteinander verglichen werden.

Mit allen Mentees, Mentorinnen und Mentoren, die die Anfrage zum Interview aufgriffen, wurde nach etwa vier bis sechs Monaten der Teilnahme am Programm ein erstes, themenzentriertes Leitfadenterview (t1) geführt (zur Methode vgl. Hopf 1978, Witzel 1982, Bereswill, Ehlert 1996, Bereswill 1999). Das zweite Interview im Längsschnitt (t2) fand etwa zwei Monate nach Abschluss des Programms statt. Diese Längsschnittperspektive macht es möglich, die Erfahrung des Mentoring und mögliche Veränderungen im Prozess zu rekonstruieren. Die Einzelinterviews wurden vergleichend ausgewertet. Zusätzlich wurden in allen drei Jahrgängen Gruppendiskussionen geführt und ein kurzer standardisierter Fragebogen zu den einzelnen Elementen des Programms eingesetzt. Die Teilnehmenden des Mentoring repräsentieren eine Gruppe von Expertinnen und Experten, die über ein komplexes Erfahrungs- und Fachwissen im Zusammenhang der Inklusions- und Exklusionsmechanismen von akademischen Laufbahnen verfügen.

Die folgende Abbildung visualisiert die beschriebene Methodenkombination:



Es liegen qualitative, einzelfall- und gruppenbezogene sowie standardisierte Daten vor. So kann der individuelle Nutzen des Programms im Kontext der Gruppenprozesse und der Angebotsstruktur abgebildet werden.

Die Studie untersucht das Spektrum der Wirkungsweisen im Zusammenhang eines längeren Prozesses:

- Welche Bedeutung gewinnt die dyadische Struktur der Tandems für die Entwicklungsprozesse der interagierenden Subjekte?
- Welche Bedeutung und welchen Bedeutungswandel erfährt die Dimension Behinderung, auch im Hinblick auf die Verflechtungen mit der Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterdifferenz?

Konkret beinhaltet das Konzept des Mentoring große Spielräume für die Teilnehmenden, die ihnen eine sehr individuelle Gestaltung des Prozesses im Tandem erlauben. Eine Besonderheit des Programms besteht darin, dass jede Mentee im Vorfeld explizit Wünsche zum möglichen Profil ihrer Mentorin oder ihres Mentors äußern konnte: Ist ein vergleichbares Studienfach besonders wichtig? Wird eine ähnliche Erfahrung im Hinblick auf eine Behinderung für bedeutsam gehalten? Soll es ausdrücklich eine Mentorin oder ein Mentor sein?

Die Auseinandersetzung mit der Erfahrung, sich als Frau mit einer Behinderung im Studium, als Promovierende oder im Übergang in die Arbeitswelt zu behaupten, muss nicht unbedingt im Kontext von konkreten professionsbezogenen Fragestellungen erfolgen. Es ist vielmehr denkbar, dass biographische Erfahrungen einen thematischen Kern in den Tandems, aber auch in der Großgruppe bilden.

Mentoringprozesse und die Interaktionsdynamiken in Unterstützungsbeziehungen wurden bislang kaum untersucht. Hier trifft die Ausrichtung der Studie auf eine Forschungslücke. Die vorliegende Untersuchung soll gezielt zu einem tieferen Verständnis der Komplexität von Unterstützungsprozessen im Zusammenhang von Gleichstellungsmaßnahmen beitragen. Sie leistet zudem einen Beitrag zur Bedeutung von sozialer Ungleichheit aus der Sicht von Akademikerinnen und Akademikern, die mit einer Behinderung leben oder sich in diesem Mentoringprogramm mit der gesellschaftlichen und persönlichen Bedeutung von Behinderung auseinandergesetzt haben.

3 DAS TANDEM ALS RAUM DER GEMEINSAMEN PROZESSGESTALTUNG

Für den folgenden Textabschnitt wurden exemplarisch fünf Tandems ausgesucht, die veranschaulichen, wie unterschiedlich das Arbeitsbündnis zu zweit gestaltet werden kann. Hierbei zeigt sich, dass die Herausforderung der sehr eigenständigen Gestaltung des Prozesses wichtige Lernimpulse setzt: Die Offenheit des Konzepts bietet einen Freiraum, in dem eigene Wünsche und Erwartungen Platz finden, aber auch aktiv ausgehandelt werden müssen. Diese Möglichkeit wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt, gleichwohl sie mit Anstrengungen und auch mit Konflikten verbunden ist.

„Ich wollte jemanden haben, der mich an die Hand nimmt“ – Jennifer Kuhn und Evelyne Freund

Im Mittelpunkt der Tandembeziehung zwischen der Mentee Jennifer Kuhn und der Mentorin Evelyne Freund steht zunächst die berufliche Parallele der beiden Frauen. Die Mentee thematisiert deutlich ihre Befürchtungen, aufgrund ihrer Erkrankung auf bestimmte Hürden im akademischen Werdegang zu treffen. Als Anliegen formuliert sie jedoch auch die generelle Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen und Fähigkeiten in einer akademischen Laufbahn. An dieser Schnittstelle zwischen Studium und Beruf soll ihrer Meinung nach die Mentorin unterstützend tätig sein und gemeinsam mit der Mentee berufliche Perspektiven entwickeln. Dadurch, dass Evelyne Freund mit einer ähnlichen Erkrankung lebt, stellt sich ihr beruflicher Werdegang aus Sicht der Mentee als besonders motivierend dar. Hier sieht sie, wie eine akademische Laufbahn mit einer Erkrankung gelingen kann. Die Mentee wünscht sich zudem von den beruflichen Kontakten ihrer Mentorin profitieren und erste Schritte im Berufsleben gehen zu können.

In den getrennt erhobenen Interviews wird deutlich, dass das von der Mentee beschriebene Bedürfnis danach, intensiver begleitet oder „an die Hand“ genommen zu werden, der beratenden und an beruflichen Themen orientierten Haltung der Mentorin gegenüber steht. Während Evelyne Freund schildert, dass sie ihre Mentee anregen und motivieren möchte, bestimmte Aufgaben selbst zu bewältigen, erzählt Jennifer Kuhn, dass ihr diese Hilfe zur Selbsthilfe nicht ausreicht. Hier zeigt sich das unterschiedliche Verständnis beider Tandempartnerinnen in der Ausgestaltung des Tandems.

Im Verlauf des Mentoring entwickelt Jennifer Kuhn den Wunsch nach einer persönlicheren Beziehung. Sie schildert ihren Eindruck, dass nur auf einer rein formalen Ebene („geschäftliche Beziehung“) über ihre Probleme, Zweifel und Schwächen, gesprochen wird. Hier würde sie sich wünschen, dass ihre Mentorin sich mehr öffne und vielleicht auch von eigenen Zweifeln im Werdegang berichte. Während die berufliche Karriere einen Vorbildcharakter für die Mentee hat, wird das Privatleben der Mentorin nicht thematisiert.

Beide Interviews zeigen, dass sowohl die Diskrepanz zwischen fachlichem und persönlichem Austausch als auch die konkreten Erwartungen der Mentee an ihre Mentorin (wie beispielsweise die Vermittlung eines Praktikumsplatzes) im Tandem nicht besprochen werden. Während die Mentorin das gemeinsame Jahr im Längsschnittinterview als gelungen und „inspirierend“ für die Mentee einschätzt, schildert die Mentee im zweiten Interview Unzufriedenheit über den Kontakt mit der Mentorin. Deren Fachlichkeit sei zwar motivierend für sie, die persönliche Ebene sei aber zu kurz gekommen.

„Er hatte die Vorstellung, wir sind befreundet und das bleibt fürs Leben, und ich, das muss nach dem Jahr zu Ende sein“ – Friedericke Glaser und Armin Baumann

Die Interviews mit Friedericke Glaser und Armin Baumann zeigen eine Diskrepanz im Erleben der Tandembeziehung. Während Herr Baumann eine persönliche und private Verbindung zu seiner Mentee initiiert, distanziert sich Frau Glaser im Verlauf des Prozesses davon und wünscht sich eine eher fachlich-beratende Beziehung. Diese unterschiedlichen Bedürfnisse im Umgang mit Nähe und Distanz sowie Persönlichem und Fachlichem führen zu einem Konflikt, den die Mentee gegen Ende des gemeinsamen Jahres im Tandem anspricht.

Frau Glaser sieht besonders in dem beruflichen Erfahrungsvorsprung und dem Leben mit einer Behinderung viele Anknüpfungspunkte mit Herrn Baumann. Das selbstsichere Auftreten des Mentors beschreibt sie als wesentlich. Auch Armin Baumann sieht in der Behinderung wichtige Gemeinsamkeiten, an die er thematisch anknüpfen möchte. Hier zeigt sich aber auch eine unterschiedliche Sichtweise. Während sich die Mentee in Bezug auf die Behinderung einen Austausch über Studium und Berufsperspektiven wünscht, rückt ihr Mentor diesen ins Private. Er möchte die Mentee an seiner Lebenserfahrung teilhaben lassen, um sie vor „schmerzlichen Erfahrungen“ zu bewahren. Diese sieht er vor allem in den Bereichen Partnerschaft, Familie und Sexualität.

Die energische Steuerung des Prozesses durch den Mentor vermittelt der Mentee den Eindruck einer hierarchischen Beziehung, die einem wechselseitigen Erfahrungsgewinn entgegensteht. Zudem steht die Fokussierung auf das Private dem Wunsch der Mentee gegenüber, berufliche Perspektiven zu entwickeln sowie Selbstsicherheit im Umgang mit der Behinderung zu finden. Die Mentee beschreibt im Längsschnittinterview, dass sie sich von der starken Öffnung „überrumpelt“ fühlte und sich ein anderes Verhältnis von Nähe und Distanz gewünscht hätte. Ihr Mentor schildert die Tandembeziehung hingegen als vertrauensvoll, freundschaftlich und gelungen. Am Ende des Mentoring gelingt es der Mentee, den Konflikt anzusprechen und für sich zu reflektieren. Aus ihrer Sicht hat die Thematisierung des Konflikts auch ihren Mentor zum Nachdenken gebracht.

„Mir ist wichtig, dass ich das anpacke und er ist eher Berater“ – Nathalie Oppermann und Ingo Kürschner

Die Mentee Nathalie Oppermann und ihr Mentor Ingo Kürschner betonen beide, dass sie sich offen auf einen wechselseitigen Mentoringprozess eingelassen haben. Die Festlegung der Inhalte überlässt Herr Kürschner im Wesentlichen Frau Oppermann. Er beschreibt sich als Berater, der sie motiviert, Hürden selbstständig zu bewältigen.

Besonders bemerkenswert ist, dass Frau Oppermann den Kontakt zu ihrem Mentor als engagiert und vertrauensvoll schildert, obwohl sie ihn zum Zeitpunkt ihres ersten Interviews noch nicht persönlich getroffen hat. Sie fühlt sich verstanden und durch seine Rückmeldungen motiviert, im Tandem Lösungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Behinderung zu finden. Dadurch, dass ihr Mentor erfolgreich mit einer Behinderung im Berufsleben steht und selbstsicher auftritt, hat er für sie eine Vorbildfunktion. Sie formuliert die Hoffnung, sich durch den gemeinsamen Austausch auf Stärken und Potenziale zu konzentrieren und „Selbstzweifel“ im Zusammenhang mit dem eigenen akademischen Werdegang und der Behinderung mindern zu können.

Beide nennen den Austausch über das Leben mit Behinderung als wichtiges Thema im Mentoring. Dieses wird nicht nur in Bezug zum eigenen akademischen Werdegang und den damit verbundenen Befürchtungen und Hoffnungen betrachtet. Auch das politische Engagement, sich für die Interessen und Rechte von Menschen mit Behinderung einzusetzen, bildet ein Kernthema.

Herr Kürschner begreift das Tandem als Bereicherung, die auch nach der offiziellen Beendigung des Programms bleibt. Innerhalb des Tandems übernimmt er eine beratende Funktion. Die Men-

tee betont, dass es wichtig gewesen sei, Tipps und Ratschläge des Mentors als Anregungen und Motivation zu verstehen, die Probleme aber selbst zu bewältigen. Auch ihr Mentor erkennt den Wunsch der Mentee „aktiv“ und handlungsorientiert zu sein und deshalb einen Großteil der Strukturierung im Tandem zu übernehmen. Die terminliche Gestaltung des Kontaktes lösen beide flexibel nach Bedarf. Die Richtlinien des Hildegardis-Vereins verstehen sie als Anregung, die sie gemeinsam modifizieren.

„Das sachorientierte Arbeiten mach‘ ich mit meiner Mentorin“ – Nora Osterloh und Almuth Becker

Der Vergleich der Interviews mit der Mentee Nora Osterloh und ihrer Mentorin Almuth Becker zeigt, dass ihre Verbindung durch Ambivalenz geprägt ist, was ihre Wünsche an die Beziehung zueinander und deren praktische Gestaltung betrifft. Diese Wünsche kommen nur in den Einzelinterviews zur Sprache, d.h. sie werden nicht miteinander reflektiert. Es scheint, als ob das Paar sich in stillem Einvernehmen darauf festgelegt hat, eine Tandembeziehung zu praktizieren, die sich auf rein berufliche Themen bezieht und Privates ausklammert. Obwohl beide Zufriedenheit bezüglich dieser Ebene des Miteinanders äußern, thematisiert jede für sich in den Interviews, dass auch eine stärker persönlich ausgerichtete Beziehung möglich sei.

Frau Osterloh und Frau Becker haben gemeinsam einen Weg beschritten, auf dem das Mentoring als gut geplante und wirksame Förderung funktioniert. Frau Becker übernimmt in diesem Tandem eine klassische Gatekeeper-Funktion: sie öffnet Türen und unterstützt bei der Netzwerkbildung. Privates wird durch die Auffassung von Mentoring als professionelle Verbindung sowie zum Schutz vor Überforderung ausgespart. Es hat zum Teil einen Fortbildungs- oder Schulungscharakter, den die Mentee als sehr positiv wahrnimmt. Die stillschweigende Einigung, sich auf berufliche Themen zu beschränken, hinterlässt zugleich jedoch bei beiden Frauen das Gefühl, dass etwas offen geblieben ist. Dieses Bedauern wird aber erst in den Längsschnittinterviews ausgesprochen und die beiden Tandempartnerinnen gehen unterschiedlich damit um. Während die Mentee die Tür gerne offen halten möchte, um eventuell noch Dinge nachzuholen, schließt die Mentorin die Tür und stellt fest, dass der Prozess nun abgeschlossen sei.

„Was heisst erfolgreich sein“ – Sabine Trapp und Vera Westermann

Die Tandembeziehung der Mentee Sabine Trapp und der Mentorin Vera Westermann ist auf berufliche Themen sowie das gesellschaftspolitische Interesse beider Tandempartnerinnen konzentriert. Das anfänglich formulierte Anliegen der Mentee, eigene Schwächen zu identifizieren, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, wandelt sich im gemeinsamen Diskurs in eine kritisch-distanzierte Sicht auf die Leistungsanforderungen des Bildungssystems und des Arbeitslebens. Mentee und Mentorin teilen nicht nur viele Ansichten. Sie betrachten ihre Beziehung auch beide als eine Freundschaft, die das Jahr des Mentoringprogramms überdauern soll.

Insgesamt stellen sich die Wahrnehmungen der beiden Tandempartnerinnen in den verschiedenen Interviews als sehr ähnlich dar. Der dialogische Kontakt zwischen ihnen spiegelt sich in den Interviews an mehreren Punkten als identische Meinungen und Sichtweisen bezüglich des Prozesses. Dies ist aber nicht durchgehend der Fall. So zeigt sich in den Interviews eine deutliche Kontroverse im Hinblick auf Antidiskriminierungsfragen. Obwohl die Tandempartnerinnen hier unterschiedliche Ausgangspunkte und Perspektiven betonen, respektieren sie die Haltung der anderen, ohne überzeugen zu müssen.

Besonders beim Thema Leistung zeigt sich ein Veränderungsprozess. Wollte Frau Trapp zu Beginn das Mentoring zur Selbstoptimierung nutzen, um auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft bestehen zu können, so geht es ihr am Ende – nun geprägt durch die Sichtweise der Mentorin

– stärker darum, mit sich selbst zufrieden zu sein und bestehende gesellschaftliche Leistungsvorstellungen zu hinterfragen. Die Interviews zeigen, dass sich Sabine Trapp im Verlauf des Mentoring von ihrem ursprünglichen Effizienzdenken abgrenzt und sich der Haltung ihrer Mentorin annähert. Man könnte sagen, dass statt des ursprünglich erhofften Tunings durch die Mentorin ein gesellschaftskritischer Schutzwall errichtet wurde, der die Mentee vor (Selbst-) Ausbeutung schützt.

Die starke Flexibilität in der Tandemgestaltung „verunsichert“ die Mentorin zu Beginn, entwickelt sich im weiteren Verlauf jedoch zu einer dauerhaften gemeinsamen Praxis weiter, die von beiden Frauen getragen wird.

Vergleichende Zusammenfassung der Tandems

Viele Mentees, Mentorinnen und Mentoren verbalisieren in ihren Interviews Unsicherheiten bezüglich der Gestaltung des Mentoringprozesses und stellen die generelle Frage: Ist das Mentoring? Die hier untersuchten fünf Beispiele zeigen, wie unterschiedlich mit der durch das Konzept des Hildegardis-Vereins ausgesprochenen Einladung umgegangen wird, einen offenen Prozess zu gestalten. Die Umsetzung dieser Gestaltung und die damit einhergehende Zufriedenheit stehen nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit Merkmalen wie Geschlecht, Behinderung oder fachlicher Nähe. Für einen produktiven Prozess des wechselseitigen Austauschs und für eine zufriedenstellende Unterstützung sind vielmehr die Beziehungsmodalitäten im Tandem in ihrer Wechselwirkung mit den inhaltlichen Zielen entscheidend.

Das Mentoringprogramm des Hildegardis-Vereins ist mit dem Angebot eines offenen Konzepts mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten, eine Herausforderung für alle Teilnehmenden. Das Mentoring kann daher sehr individuell an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden. Wenn dies gelingt, entsteht viel Handlungsspielraum und eine hohe Zufriedenheit im Umgang mit dem selbstgesteuerten Prozess. Dies erfordert jedoch zugleich ein hohes Maß an Flexibilität und Konfliktfähigkeit sowie ein gutes Wahrnehmungsvermögen.

So kann das Potenzial des offenen Konzeptes auf der anderen Seite auch zu einer Belastung für die Akteurinnen und Akteure werden. Werden diese Belastungen reflektiert, bietet dies die Chance, soziales Lernen und karrierebezogene Aspekte zusammenzuhalten. Dies setzt voraus, dass Konflikte nicht als Störung oder als Ausdruck von Mislingen begriffen werden, sondern als Impulse für soziales Lernen. Solche Impulse und die Erfahrung, Konflikte in einem Lernprozess als Ansatzpunkt für die eigene persönliche wie professionelle Entwicklung zu erleben, sind auf einen Möglichkeitsraum angewiesen, wie er sich in den Tandembeziehungen für die Mentees und ihre Mentorinnen bzw. Mentoren öffnet. Die ausgewählten Beispiele repräsentieren eine ganze Bandbreite von Möglichkeiten, diesen Raum zu gestalten und zu durchschreiten.

4 DIE FÖRDERBEZIEHUNGEN ZWISCHEN REZIPROZITÄT UND ERFAHRUNGSVORSPRUNG

Im Folgenden wird eine themenzentrierte Analyse der erhobenen Interviews über alle drei Gruppen hinweg zusammengefasst. Im Mittelpunkt steht die Frage nach den Fördererfahrungen aus Sicht der Teilnehmenden. Wir differenzieren zwischen den Stimmen der Mentees und denen der Mentorinnen und Mentoren.

Der Mentoringprozess aus der Sicht der Mentees

Die Mentees nennen als Teilnahmegrund die Befürchtung, beim Eintritt in das Erwerbsleben auf Hürden und Vorurteile zu stoßen. Dieser Sorge, aufgrund der Behinderung mögliche Benachteiligungen zu erfahren, soll durch das Mentoring entgegengewirkt werden. Die Erwartung, durch das Tandem „mental“ gestärkt zu werden ist verbunden mit dem Wunsch mehr „Selbstsicherheit“ zu gewinnen. Dies unterstreicht, wie sehr der Eintritt in das Erwerbsleben als potenziell krisenhaft wahrgenommen wird. Hier formulieren die Mentees in allen drei Gruppen das gleiche sprachliche Bild: „Man sitzt in einem Boot“. Die Metapher vermittelt den Eindruck einer stark miteinander verbundenen Gemeinschaft, deren Mitglieder in einem Kooperationszusammenhang voneinander abhängig sind. Die Basis dieser Gemeinschaft bildet aus Sicht der Mentees die gemeinsame Erfahrung mit Behinderung und das gemeinsame Ziel, Hürden zu erkennen und zu überwinden.

„Die passt auch total cool zu mir“ –

der Wunsch nach Vorbildern und die Aushandlung von Nähe und Distanz

Ob eine Mentorin oder ein Mentor gut zur eigenen Person passt, wird von den Mentees anhand von verschiedenen Kriterien beurteilt. Dazu zählen Berufstätigkeit, die Art der Behinderung, ähnliche Lebensentwürfe, fachliche Parallelen im Studium oder regionale Nähe.

Die Fähigkeit, das Leben mit einer Behinderung und die Tätigkeit in einem akademischen Beruf zu verbinden, wird von den Mentees als wesentlich für die Vorbildfunktion einer Mentorin oder eines Mentors beschrieben. Eine hierarchische Rollenaufteilung lehnen sie ab; stattdessen heben sie das „gegenseitige Lernen“ hervor und betonen immer wieder die Erwartung einer an Reziprozität orientierten Unterstützung. Zugleich betonen viele Mentees, dass die Tandembeziehung keine Freundschaft darstelle und Grenzen gewahrt werden sollen. Zwar solle auch über private Themen gesprochen werden, es müsse aber eine Balance zwischen Nähe und Distanz gefunden werden. Gelingen diese Balance und der wechselseitige Austausch, bewerten die Mentees die Tandembeziehung als positiv. Als deutlich schwieriger wird es hingegen erlebt, wenn die Beziehung durch eine hierarchische Interaktion dominiert wird, in deren Verlauf es zu einer zu starken Steuerung durch die Mentorin oder den Mentor kommt.

„Sie hat sich mit der Behinderung überhaupt nicht schwer getan“ –

die Bedeutung von Behinderung für die Tandembeziehung

Die eigene Behinderung mit einer anderen Person zu reflektieren, ist für die Mentees ein wichtiger Teil des Mentoring. Innerhalb der Tandembeziehung ist die Behinderung ein wesentliches Kriterium, das Momente der Gemeinsamkeit, aber auch der Abgrenzung erzeugt. Aus Sicht der Mentees ermöglicht es eine ähnliche Behinderung, sich besser in die andere Person hineinversetzen zu können. Auch kann von den jeweiligen Erfahrungen im Umgang mit der Behinderung profitiert werden. Die intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema spielt im Tandem eine zentrale Rolle und wird von den Mentees oftmals als sehr anstrengend empfunden.

Eine Mentorin oder einen Mentor ohne Behinderung zu erleben, werten die Mentees als positiv, solange tragfähige Anknüpfungspunkte existieren. Dies können private Themen wie Partnerschaft und Familienplanung sein oder eine berufliche Parallele. Auch wird angenommen, dass Menschen ohne Behinderung wie ein Spiegel der Gesellschaft sind, die auf Behinderung mit Unsicherheit oder Skepsis reagiert. Sie könnten deshalb Erwartungen und Reaktionen der Umwelt zurückmelden und vermitteln, was zukünftige Vorgesetzte ohne Behinderung auf dem Arbeitsmarkt von Menschen mit Einschränkungen erwarten würden.

„Die fünf Schritte, die man gemacht hat, sind besser als die zehn, von denen man träumt“ – Begleitung in der beruflichen und persönlichen Entwicklung

Viele der Mentees finden im Laufe des Mentoring für sich einen Weg, die Selbstzweifel, die sie mit der eigenen Behinderung verknüpfen, im Tandem oder in der Menteegruppe zu thematisieren und hierdurch zu relativieren. Das eigene Erleben und die Wahrnehmung durch die Umwelt werden dadurch als weniger diskrepant empfunden. Die Vorbildfunktion der erfahreneren Bezugsperson im Tandem wird als motivierend und entlastend erlebt. Zu sehen, dass die Mentorin oder der Mentor beruflichen Erfolg hat und gleichzeitig mit einer Behinderung lebt, vermittelt den Mentees den Optimismus, diese Situation ebenfalls erreichen zu können.

Der Mentoringprozess aus der Sicht der Mentorinnen und Mentoren

Während die Mentees sich für eine Teilnahme am Programm bewerben, werden viele von den Mentorinnen und Mentoren direkt durch den Hildegardis-Verein angefragt. In diesem Zusammenhang setzen sie sich sehr intensiv mit ihrer Vorbildfunktion auseinander und möchten Erfahrungen im Beruf und im Umgang mit der Behinderung weitergeben. So halten es beispielsweise alle interviewten Personen für sehr wichtig, das Selbstbewusstsein der Mentees zu stärken.

„Jede ist Expertin des eigenen bis dahin gelebten Lebens“ – die Tandembeziehung als Balanceakt

Die Teilnahme am Programm löst auch Unsicherheiten aus, da zunächst unklar ist, welche Anforderungen das Mentoring mit sich bringt. Gerade zu Beginn ist die Frage nach den eigenen Fähigkeiten von großer Bedeutung.

Die Anforderung, die Beziehung zu einer Mentee weitgehend selbst zu gestalten, verunsichert viele Mentorinnen und Mentoren zu Beginn des Programms. Hier findet eine Auseinandersetzung mit der Frage statt, wie persönlich eine Tandembeziehung sein sollte. Dabei lassen sich verschiedene Entwürfe finden, beispielsweise eine „Lehrerin-Schülerin-Beziehung“, eine „Freundschaft“ oder eine professionelle Beratungsbeziehung.

Das Ideal einer wenig hierarchischen Steuerung unterstreichen auch die Mentorinnen oder Mentoren als Basis für eine gelungene Tandembeziehung. Einige beschreiben das Verhältnis zur Mentee als „auf Augenhöhe“, andere sprechen von „Hilfe zur Selbsthilfe“ oder davon, dass der Mentee fachlich und persönlich „unter die Arme gegriffen“ wird. Dieser Ansatz beruht auf der Einstellung, dass eine Mentee zwar konkrete Unterstützung braucht und erfahren soll, sie alle wesentlichen Entscheidungen aber selbst treffen muss. Demnach ist die Aufgabe des Mentoring aus Sicht der Mentorinnen und Mentoren ein dauerhafter Balanceakt zwischen Förderung und Herausforderung. Zwar wird die Mentee als Geförderte wahrgenommen, das Maß der Förderung wird aber eher als eine Art wohlwollendes Motivieren oder Fordern benannt. Eine Tandembeziehung verlangt wechselseitige Anerkennung, davon sind auch die Mentorinnen und Mentoren überzeugt.

5 RELATIONEN VON BEHINDERUNG UND GESCHLECHT

Das Förderangebot des Hildegardis-Vereins richtet sich ausdrücklich an Frauen und folgt damit einem Ansatz, der Frauen in besonderer Weise in ihren Bildungsprozessen und ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt.

In den Interviews mit Mentorinnen, Mentoren und Mentees wird das Zusammenwirken von Geschlecht und Behinderung und auch dessen Auswirkungen auf den akademischen Werdegang immer wieder thematisiert. Hier findet eine Auseinandersetzung mit der Frage statt, ob Frauen mit Behinderung einer „doppelten Benachteiligung“ unterliegen. Im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt erleben die Mentees eine Behinderung als gravierend und befürchten, beim Eintritt in das Erwerbsleben auf Vorurteile seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu stoßen. In diesem Zusammenhang tritt das Geschlecht im Erleben vieler Mentees als strukturierender Faktor hinter die Wahrnehmung Behinderung zurück. Barrieren in der akademischen Laufbahn ergeben sich aus ihrer Sicht hauptsächlich oder ausschließlich aus dem gesellschaftlichen Umgang mit Behinderung.

Bemerkenswert ist, mit welchem Nachdruck eine ganze Reihe von Mentees das Konzept der Frauenförderung in Frage stellt und die Bedeutung von Behinderung als wesentlich tiefgreifender erachtet. Sie weisen das Bild, „als Frau mit Behinderung“ benachteiligt zu sein oder einen besonderen Förderbedarf zu haben, zurück. Damit wird auch die mit gesellschaftlichen Konstruktionen von Weiblichkeit assoziierte Opferposition hinterfragt: Was aus Sicht vieler Mentees zählt, ist die eigene Leistung. Frauenförderung wird vor diesem Hintergrund als unangemessen wahrgenommen. Dieser Abgrenzung gegenüber geschlechterpolitischen Ansätzen entspricht, dass viele der interviewten Mentees ihre persönlichen Stärken in ihren akademischen Leistungen sehen. So kann beispielsweise im Studium die Furcht, auf eine Behinderung reduziert zu werden, zeitweise in den Hintergrund treten. Zugleich wird der enorme Druck deutlich, der aus dieser Orientierung resultiert. Der Wunsch, leistungsstark zu sein, zieht sich wie ein roter Faden durch alle Interviews mit den Mentees. Hier wird das fortlaufende Hadern mit den eigenen Fähigkeiten und möglichen Einschränkungen deutlich. Die Möglichkeit mit einer Behinderung zu leben und zu studieren, wird dabei zur positiven und zugleich seltenen Abweichung von einer Normalitätsfolie, auf der Behinderung als sozial randständig, mindestens aber als Grund für eine besondere Behandlung gilt. Fragen wir im Kontext solcher Zuschreibungs- und Konstruktionsprozesse nach der Bedeutung von Geschlecht, wird deutlich, dass die Thematisierung einer Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem für die Mentees widersprüchlich ist und auf viel Abwehr stößt.

Eine andere Perspektive auf Geschlecht im Zusammenhang mit Behinderung nehmen die Mentees ein, wenn es um private Lebensentwürfe und subjektives Begehren geht. Hier greifen gesellschaftliche Normen von weiblicher Attraktivität, die mit ganz bestimmten Körperidealen verknüpft sind, und normative Vorstellungen einer funktionierenden Familie ineinander. Dabei wird eine mögliche Abweichung des weiblichen Körpers von einer konstruierten gesellschaftlichen Norm als eine nicht hintergehbare Benachteiligung empfunden, die Frauen – so die Mentees – deutlich stärker betrifft als Männer. Gegenüber diesen benachteiligt zu sein, thematisieren die Mentees zum einen im Zusammenhang mit „Männerberufen“, die Frauen nach wie vor nicht offen stünden. Zum anderen wird ein Kinderwunsch als unvereinbar mit einer Berufstätigkeit für Frauen thematisiert. Gleichzeitig wird umgekehrt davon ausgegangen, dass Männer mit Behinderung viel eher im öffentlichen Leben benachteiligt werden, da sie mit gesellschaftlichen Erwartungen konfrontiert sind, die mit Bildern von erfolgreicher und starker Männlichkeit und der Anforderung „erwerbstätiger Familienernährer“ zu sein einhergehen.

Vergleichen wir diese Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen, entsteht ein Kontrastbild: Frauen erscheinen in ihrem privaten Lebensentwurf eingeschränkt, Männer dagegen im Bereich der Leistungsnormen des öffentlichen Lebens. Die Bilder sind sehr verschieden, sie legen aber nicht unmittelbar nahe, dass Frauen gegenüber Männern stärker benachteiligt sind.

Viele Mentorinnen und Mentoren gehen in den Interviews mit großer Selbstverständlichkeit davon aus, dass Frauen mit Behinderung gesellschaftlich benachteiligt sind. Diese Sichtweise ist für sie ein wesentlicher Beweggrund, sich im Mentoringprogramm des Hildegardis-Vereins zu engagieren. Deshalb steht auf den ersten Blick auch die Förderung einer klar definierten Zielgruppe im Mittelpunkt: (junge) Frauen sollen im Studium und bei ihrem Übergang ins Arbeitsleben unterstützt werden. Die meisten Mentorinnen und Mentoren setzen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und Ungleichheit aufgrund von Barrieren gegenüber Behinderung voraus und halten das Mentoring des Hildegardis-Vereins für eine ausgesprochen sinnvolle Interventionsmöglichkeit.

Hierbei zeigt sich, dass die Mentorinnen und Mentoren die Sicht der Mentees auf die ihnen zustehenden Rechte als ambivalent erleben. Nicht alle Mentees zeigen sich demnach offen oder positiv gegenüber Ausgleichsbemühungen, wie zum Beispiel einer Bevorzugung im Bewerbungsverfahren oder zusätzlichen Hilfsmitteln für die Arbeit. Wahrgenommen wird sogar eine eher zurückhaltende Position bei den Mentees. Dies steht in deutlichem Kontrast zu den Anschauungen der Mentorinnen und Mentoren, die im Tandem versuchen, die Mentees dazu zu bewegen, solche Angebote zu nutzen und ihr Recht zu beanspruchen.

Aus Sicht der Mentees wird ein Nachteil ausgleich umgedeutet: Eine Maßnahme, die es erlaubt, Frauen oder Menschen mit Behinderung aufgrund gleicher Leistung gegenüber Männern oder Menschen ohne Behinderung zu bevorzugen, mindert und negiert die eigene Leistung und droht den eigenen Status als anders, besonders und weniger leistungsfähig festzuschreiben. Hier tritt die Zuschreibung als weiblich und behindert in den Vordergrund. Die eigene Leistung würde möglicherweise unsichtbar – so die Skepsis gegenüber Maßnahmen, die von ihrer Anlage her eigentlich auf das Gegenteil zielen: Gleiche und bessere Leistungen sollen nicht nur anerkannt werden, sie sollen auch und nicht durch besondere Maßnahmen relativiert werden.

Diese Argumentation verdeutlicht, dass das Mentoring eine intensive Auseinandersetzung mit Differenz, Gleichheit und Ungleichheit anstößt. Die Mentees vergleichen sich dabei in unterschiedliche Richtungen: mit anderen Frauen, mit anderen Frauen mit Behinderung, mit Männern mit Behinderung und mit Menschen, die mit einer Behinderung leben und keine Position auf dem ersten Arbeitsmarkt oder im akademischen System einnehmen.

Auch innerhalb der gesamten Gruppe findet dieser Vergleich fortlaufend statt. So setzen sich einige Mentorinnen kritisch auseinander, dass Männer ein Mentoring für Frauen übernehmen. Sie heben die Vorbildfunktion von Frauen hervor, die Karriere gemacht haben, und gehen davon aus, dass es einen Unterschied macht, ob zwei Frauen oder eine Frau und ein Mann in einem Tandem in Beziehung treten.

Im Gegensatz zu diesem Argument, das an feministische Traditionen der Stärkung weiblicher Identifikationslinien erinnert, wird auch die Wichtigkeit von männlichen Bezugspersonen für das Mentoring betont. Eine reine Frauengruppe sei einseitig und erst die Teilnahme von Männern und „Nichtbehinderten“ ermögliche vielgestaltige Erfahrungen.

Was diese kontroversen Sichtweisen verbindet, ist die Auffassung von Differenzkategorien (Behinderung, Geschlecht, etc.) als erfahrungsbasierte Identitätsmerkmale. Entscheidend ist dabei die Annahme, dass eine Kombination ganz bestimmter Differenzkonstruktionen und Identitätszuschreibungen unmittelbar zu unterschiedlichen Ergebnissen im Lernprozess führe. Dieses Ringen um einen angemessenen Umgang mit dem Verhältnis von Differenz und Hierarchie spiegelt gesellschaftliche Dynamiken des Aus- und Einchlusses, die durch das Mentoring in Bewegung geraten. Dies setzt starke Impulse für mögliche Perspektivwechsel im Umgang mit zählbaren Ungleichheitsverhältnissen und ihrer strukturellen Verankerung, nicht nur im Wissenschaftssystem.

6 SCHLUSSBEMERKUNGEN

Ein Überblick über die aktuelle Forschung und Praxis von Mentoring verdeutlicht, dass es bislang kaum qualitative und nur wenige unabhängige Evaluationen gibt (vgl. Bereswill, Pax, Zühlke 2013). Neben diesem besonderen Merkmal der vorliegenden Studie muss das Alleinstellungsmerkmal des untersuchten Programms hervorgehoben werden: Das Angebot von Mentoring für Studentinnen mit Behinderung ist bundesweit einzigartig.

Das Mentoringprogramm des Hildegardis-Vereins zeichnet sich zudem durch sein offenes Konzept aus. Dieses erlaubt den Teilnehmenden, ihre Wünsche und Bedürfnisse in den Mittelpunkt von Lernprozessen zu stellen. Die selbstverantwortliche Gestaltung der Tandembeziehung bietet den Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren eine Plattform für Lernprozesse, in deren Verlauf soziales Lernen, politisches Lernen und Aspekte der Karriereförderung mit unterschiedlicher Gewichtung ineinander greifen. Die ausgewählten Tandems veranschaulichen die enge Verknüpfung zwischen den Veränderungen im Tandem und dem kommunikativen Aushandeln von Erwartungen und Bedürfnissen. Dass solche Aushandlungsprozesse auch Konflikte mit sich bringen, liegt auf der Hand. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Konzept „nicht aufgeht“ oder eine Tandembeziehung gescheitert ist. Konflikte setzen vielmehr wichtige Impulse für mögliche Veränderungen und Erweiterungen des gemeinsamen Vorgehens. Selbst in Fällen, in denen unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse nicht oder erst gegen Ende des Jahres kommuniziert werden, ist nicht davon auszugehen, dass der offene Ansatz gescheitert ist. Zu betonen ist vielmehr, dass die Interviews als Raum genutzt werden, um sowohl die eigene Haltung und Entwicklung als auch die des Gegenübers im Tandem zu reflektieren und den eigenen Lernprozess zu beleuchten. Vor diesem Hintergrund kann der offene Zuschnitt der Tandembeziehungen als produktiv bewertet und für die weitere Praxis empfohlen werden.

Dabei ist auch zu betonen, dass nicht die hohe Übereinstimmung von Matchingkriterien allein ausschlaggebend ist für ein als gelungen empfundenen Mentoring. Entscheidend ist vielmehr, dass und wie der Prozess gemeinsam gestaltet wird und ob und in welcher Weise etwas gemeinsames Drittes gefunden wird, auf das beide sich aus ihrer jeweiligen Position heraus beziehen.

Bezüglich des sorgfältigen Matchings der Tandems von Seiten des Vereins ist eine weitere Besonderheit des Programms zu benennen: Eine Mentee hat ein Vetorecht und kann schon im Auswahlverfahren eigene Akzente setzen. Hieraus rührt auch ein positives Verpflichtungsgefühl, den Prozess aktiv mitzugestalten.

Bemerkenswert für dieses Mentoringprogramm sind der intensive Wunsch und die Bereitschaft der Teilnehmenden, eine persönliche Beziehung aufzubauen. Greifen wir das im Fachdiskurs ver-

tretenes Verständnis von Mentoring als Übertragung von Erfahrungswissen auf (vgl. Megginson u.a. 1995, 2006), erscheint der Aufbau einer persönlichen Beziehung plausibel, insbesondere da die zielgruppenspezifischen Erfahrungen der Teilnehmenden im Zusammenhang mit Ungleichheitserfahrungen von Geschlecht und Behinderung stehen. Wie wir aus den Interviews, insbesondere mit den Mentees, wissen, ist jedoch eine Balance von Nähe und Distanz wichtig. Wie viel Beziehung Mentoring braucht, kann wohl nur vom jeweiligen Tandem, abhängig von den Bedürfnissen und Zielen beider Mitglieder, bestimmt werden. Wie wir aus den Tandembeschreibungen wissen, kommt eine Arbeitsbeziehung, die der Karriereförderung dient, auch ohne persönliche Anteile aus. Dies zeigt, dass der dem Mentoring allgemein zugeschriebene Anspruch, den beruflichen Erfolg zu fördern, auch ohne eine deutliche Öffnung gegenüber Privatem umgesetzt werden kann.

Umgekehrt verdeutlicht die Untersuchung des Programms aber auch, dass die Öffnung zu Privatem der karrierefördernden Wirkung von Mentoring nicht abträglich ist.

Hinzu kommt die große Bedeutung des Politischen in den verschiedenen Gruppen, die wir untersucht haben. Die Verständigung über Gleichstellungsrechte und das politische Engagement vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer muss als besonderes Potenzial des Programms unterstrichen werden. Die Analyse und der Vergleich der Erzählungen über die Gestaltung der Tandems ergibt eine ganze Bandbreite von Handlungsorientierungen. Diese reicht von einer relativ hierarchischen und wenig reflexiven Gestaltungspraxis bis zu einem auf Dauer gestellten gemeinsamen Aushandlungsprozess. Aus Sicht der Mentees ist dabei von großer Bedeutung, nicht in eine abhängige und untergeordnete Position zu geraten, sondern Inhalte und Qualität der Beziehung mit zu bestimmen. Sie betonen ihre eigene Handlungsfähigkeit und erwarten Reziprozität. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Zusammenarbeit variieren ebenfalls von ausdrücklich karriereorientierten Themensetzungen über gemeinsame politische Interessen bis hin zu sehr persönlichen Fragestellungen, die in der Tandembeziehung beraten werden können.

Der exemplarische Vergleich der fünf verschiedenen Tandems verdeutlicht, dass einfache Modelle der gleich- oder gegengeschlechtlichen Identifikation, wie sie in manchen Ansätzen des Mentoring oder in Trainings und Beratungskonzepten vertreten werden, die Komplexität eines wechselseitigen Lernprozesses verkürzen. Die strukturelle und subjektive Bedeutung von Geschlecht, Geschlechterdifferenz und Behinderung bzw. Nichtbehinderung entfaltet ihre Wirkung in sehr verschiedenen Beziehungskonstellationen und Interaktionsprozessen. Aus einer subjekttheoretischen Perspektive erweist sich Geschlecht als eine Konfliktkategorie und nicht als eindimensionales Identitätsmerkmal von Frauen bzw. Männern (vgl. Becker-Schmidt, Knapp 1986; Bereswill 2009; Bereswill, Ehler 2010). Betrachtet man die in diesem Programm bedeutungsvollen Ungleichheitsrelationen von Geschlecht und Behinderung, zeigt sich eine hoch komplexe Dynamik, in der verschiedene Dimensionen der Differenz und Ungleichheit ihre Wirkung entfalten und Einfluss auf die Lernprozesse nehmen (Geschlechterdifferenz, Behinderung, Körper, Sexualität, Bildung, Generation).

Für die Frage nach den Förderbeziehungen gilt, dass die Mentees große Erwartungen an das Programm haben, die unmittelbar mit ihren Befürchtungen (und konkreten Erfahrungen) zusammenhängen, dass der Übergang vom Studium in den Beruf für Menschen mit Behinderung ein einziger Hürdenlauf ist. Vor diesem Hintergrund hoffen sie auf den Erfahrungsvorsprung der Mentorinnen und Mentoren und auf deren Unterstützung im Umgang mit den eigenen Unsicherheiten, aber auch ganz konkrete Hilfe wie beispielsweise die Vermittlung eines Praktikums.

Hervorzuheben ist außerdem, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen, wie sie durch das Programm ausdrücklich angeregt wird, auch die kritische Auseinandersetzung mit Leistungsdruck und mit der möglichen Überforderung anstoßen kann. Dabei werden die

Mentorinnen und Mentoren zu Beginn des Prozesses oft in der Position wahrgenommen, dass sie entscheidende Hürden schon überwunden haben. Erst im Verlauf des Prozesses wird deutlich, dass die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsleben ein lebenslanger Vorgang ist, der auch weiterhin mit der Überwindung von Hürden verbunden sein wird.

Im Hinblick auf die Frage nach der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen zeigen sich sehr unterschiedliche Standpunkte auf Seiten der Mentorinnen und Mentoren sowie denen der Mentees. Der offensive Umgang mit Fragen der Gleichstellung und Antidiskriminierung wird zwar grundsätzlich von allen Teilnehmenden vertreten. Es ist jedoch bemerkenswert, dass die meisten Mentorinnen und Mentoren fraglos voraussetzen, dass Frauen mit Behinderung einer besonderen Benachteiligung unterliegen. Die Mentees weisen diesen Standpunkt teilweise von sich und betonen, dass Behinderung eine viel stärkere Dimension der Benachteiligung sei als Geschlecht, genauer gesagt Weiblichkeit.

Die widersprüchlichen Deutungsmuster von Geschlecht korrespondieren mit einem bemerkenswerten Spannungsverhältnis: So wird einerseits Verteilungsgerechtigkeit und der Ausgleich von Nachteilen eingefordert, um gesellschaftliche Ungleichheiten zu bearbeiten. Andererseits prägen Vorstellungen von Leistungsgerechtigkeit und Selbstoptimierung die Orientierungen der Teilnehmenden. Beide Perspektiven sind nicht trennscharf, sondern werden auch gleichzeitig verhandelt und vertreten. Das Pendeln zwischen Gleichberechtigungs- und Gerechtigkeitsansprüchen einerseits und leistungsbezogenen Formen der (Selbst-)Anerkennung andererseits ist im Kontext von Bildungskarrieren und im Zusammenhang des Wissenschaftssystems sehr plausibel.

Im Zusammenhang eines Lebens mit Behinderung stellen Hochschulbildung und herausragende Leistungen in diesem Bereich für alle, die sich dazu äußern, eine außergewöhnliche Möglichkeit dar, sich entgegen gesellschaftlicher Zuschreibungen im akademischen Raum zu positionieren. Leistung und Leistungsfähigkeit ist dabei mit der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Normalität verbunden, aus der viele Menschen mit Behinderung auch gegenwärtig noch ausgeschlossen werden. Wir sehen hier verschiedene Muster der kritischen Dekonstruktion des gesellschaftlichen Normalitätsdrucks, aber auch deren Verstärkung, insbesondere im Zusammenhang mit dem eigenen Leistungsvermögen.

Für die Selbstverortung der Mentees ist besonders die Zurückweisung einer abhängigen Opferposition zentral. Hier stellt sich die Frage, ob auch die kritische Abgrenzung von Frauenförderung eine Zurückweisung der Opferposition darstellt oder ob diese Zurückweisung stärker mit der Wirkungsverstärkung von Sonderbehandlungen zusammenhängt, die abgelehnt wird.

Dies bedeutet aber nicht, dass Frauenförderung hinfällig wird. Ganz im Gegenteil zeigt sich hier ein sehr vielversprechender Anknüpfungspunkt für die Weiterarbeit mit dem offenen Konzept des Mentoring für Studentinnen mit Behinderung. Insgesamt ist zu sagen, dass das Mentoring eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Lebenssituation anstößt. Zugleich wird eine kontroverse und tief greifende Beschäftigung mit Differenz, Gleichheit und Ungleichheit angeregt.

Die vorliegende Studie zeigt, dass im Gegensatz zu an wirtschaftswissenschaftlichen Standards orientierten Konzepten von erfolgreichem Mentoring als einem der Karriere unmittelbar zuträglichen Ansatz, die Aufdeckung, Verarbeitung und Bewältigung von Karrierehindernissen umfassender ansetzen kann und sollte, und zwar insbesondere im Zusammenhang von erhöhten Exklusionsrisiken, wie sie im Fall von Frauen und von Menschen mit Behinderung im Wissenschaftssystem greifen.

Literaturverzeichnis

Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (1986): **Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz.** Suchbewegungen sozialen Lernens. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

Bereswill, Mechthild; Ehlert, Gudrun (1996): **Alleinreisende Frauen zwischen Selbst- und Welterfahrung.** Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Bereswill, Mechthild (1999): **Gefängnis und Jugendbiographie.** Qualitative Zugänge zu Jugend, Männlichkeitsentwürfen und Delinquenz (JuSt-Bericht 4) KFN-Forschungsbericht Nr. 78., Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut.

Bereswill, Mechthild (2009): **Marginalisierte Männlichkeit als gesellschaftliche und biographische Konfliktodynamik – Empirische Einsichten und methodologische Perspektiven.** In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 145-156.

Bereswill, Mechthild; Ehlert, Gudrun (2010): **Geschlecht.** In: Bock, Karin; Miethe, Ingrid (Hg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen: Leske + Budrich, S. 143-151.

Bereswill, Mechthild; Pax, Rafaela; Zühlke, Johanna (2013): **Begleitstudie MentEva.** Abschlussbericht: Das bundesweit erste „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung“. Evaluation März 2009 bis März 2013. Kassel

Hopf, Christel (1978): **Die Pseudo-Exploration - Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung.** In: Zeitschrift für Soziologie, S. 97-115.

Meggison, David; Clutterbuck, David; Garvey, Bob; Garret-Harris, Ruth (1995): **Mentoring in action.** A practical guide for managers. London/Philadelphia: Kogan Page.

Meggison, David; Clutterbuck, David; Garvey, Bob; Garret-Harris, Ruth (2006): **Mentoring in action.** A practical guide for managers. 2nd Edition. London/Philadelphia: Kogan Page.

Witzel, Andreas (1982): **Verfahren der qualitativen Sozialforschung.** Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.

Internet, PDF

Ahmann, Martina (2008): „**Machbarkeitsstudie zum Studienförderbedarf von Studentinnen mit Behinderung**“, Zugriff 14.02.2013, www.hildegardis-verein.de/images/stories/docs/projekte/Hildegardis-Verein_Studie-2008.pdf



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Universität Kassel
Fachbereich Humanwissenschaften
Institut für Sozialwesen
Arnold-Bode-Str. 10
34127 Kassel

HILDEGARDIS VEREIN



mit Unterstützung der

Conterganstiftung

für behinderte
Menschen

Das Mentoring-Projekt wurde vom
Hildegardis-Verein mit Unterstützung
der Conterganstiftung für behinderte
Menschen durchgeführt.

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
D-53115 Bonn
Telefon: 0228 / 96 59 249
Fax: 0228 / 96 95 226
www.hildegardis-verein.de
www.mentoring-projekt.de