

Prof. Dr. Renate Berger

Wer war Mentor?

Als wir uns vor einem Jahr im Kammersaal der Universität der Künste versammelten, um das Mentoring-Programm zu starten, wurde uns der Namensgeber des Programms nur als ältester Freund des Odysseus und Erzieher seines Sohnes Telemachos vorgestellt.

Bei erneuter Lektüre liegt der Fall komplizierter. Keine Geringere als Pallas Athene, Schutzherrin der Künste und Wissenschaften, greift bereits im zweiten Gesang der Odyssee nicht als blauäugige, „rosenwangige“ Göttin in das Geschehen ein, sondern leiht sich Mentors Gestalt und Stimme aus, um der prassenden, sich unflätig gebärdenden und in einem fremden Haus breit machenden Freier, die Penelope umlagern, Herr zu werden und die Rückkehr des Helden zu erzwingen.

Nun wissen wir, dass Götter sich gern verwandeln – in einen Stier, eine Wolke, ja sogar in eine Frau – wenn sie etwas erreichen wollen. Selbst Zeus verschmähte diese Täuschung nicht. Athene tat es dem Vater nach, ließ Ölzweig und Eule beiseite, trat nicht als sie selbst, sondern als Mentor auf und unterwies die Parteigänger des abwesenden Odysseus und schließlich den Hausherrn selbst in strategischem Handeln.

Mentoring – selbst wenn man es nicht so nannte – ist uns seit Jahrhunderten vertraut mit einer faszinierenden Vielfalt an Formen – von der Marquise de Sévigné bis Lord Chesterfield, von Adolph Freiherr von Knigge bis Christian Morgenstern ist das Verlangen, Orientierung zu bieten, auf mehr oder minder fruchtbaren Boden gefallen.

Schon damals hat niemand außer Acht gelassen, was ich den „informellen Faktor“ nenne, also das, was sich so gut wie nie in Broschüren, gesetzlichen Bestimmungen oder Stellenanzeigen findet und doch bestimmt, was geschieht – oder eben nicht geschieht.

Das Problem, dem das Mentoringprogramm begegnen will, liegt nicht im Bereich von Qualifikationen (die sind vorhanden), sondern in subkutan wirksamen Regularien, die immer noch im Widerspruch zu offiziellen Verlautbarungen stehen.

Aus Untersuchungen ist bekannt, dass die Betreuung von Studentinnen gewöhnlich nur bis zum Studienende währt, während Studenten auch nach Abschluss der Ausbildung berufsbegleitende Förderung durch ihre Professoren erfahren: Empfehlungen, Lehraufträge, Mitarbeiterstellen. Mentoring soll hier einen Ausgleich schaffen und jungen, bereits profilierten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen den Gang in die Praxis erleichtern. Über die Voraussetzungen verfügen sie selbst. Das Programm kann weder Stellen noch faire Berufungsverfahren herbeizaubern, es kann die Teilnehmerinnen aber im Bereich des Informellen beraten oder mit besonderen Angeboten (Lehr- und Projektbeteiligung, Coaching etc.) versehen, damit sie sich gezielter auf Bewerbungssituationen, Konkurrenz und Frauen abweisende Strategien an Universitäten vorbereiten können.

Ich möchte Frau Dr. Haase und allen Beteiligten dafür danken, dass sie das erste Mentoringprogramm in Berlin für die Universität der Künste eingeworben bzw. unterstützt haben, und meinen Kolleginnen und Kollegen, die sich auf dies erfreuliche Experiment einließen. Im nächsten Jahr werden die Freie Universität, die Humboldt-Universität und die Technische Universität dem Beispiel der Universität der Künste folgen. Die erste und nun auch zweite Runde des Programms mit ihrer großen Zahl gut ausgebildeter Bewerberinnen aus der ganzen Bundesrepublik hat gezeigt, wie stark der Bedarf ist.

Ein Vorzug des Mentoring ist die Freiheit, mit der man sich gegenübersteht – abseits von institutionellen Zwängen kann man im gegebenen Rahmen die Art des Gesprächs oder – wie es in einigen Fällen auch geschehen ist – die Art der Zusammenarbeit individuell bestimmen.

Das Programm liefert den Rahmen – die Binnengestaltung liegt in den Händen derer, die entschlossen sind, sich für ein Jahr auf einen Kontakt einzustellen, bei dem Erfahrung, Ambitionen und Ziele eine besondere Rolle spielen. Dabei geht es weniger um die Vermittlung von Fachwissen als um die Frage, mit welcher Haltung man der gegenwärtigen, für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs so prekären und in vielen Zügen entmutigenden Situation an den Hochschulen begegnen will.

Was ist Mentoring genau? Ich behaupte: Es ist keine Arbeit oder jedenfalls keine, auf die die Worte von Gérard Dépardieu in seiner Sammlung „Gestohlene Briefe“ von 1989 zutreffen. Darin heißt es: „Man erkennt sofort Menschen, die arbeitsam sind. Sie haben praktisch keinen Wortschatz mehr, sie haben die Sprache verloren. Die Arbeit entfernt einen von sich selbst, schläfert einen ein. Es fängt sehr früh an...es ist, als würde man gezwungen zu beten, obwohl man mit dem Glauben nichts am Hut hat. Trotzdem muss man auf den Knien bleiben und 'Amen' sagen...Es sind die täglichen Demütigungen. Man zwingt einem Zusammenkünfte mit Menschen auf, die man gar nicht treffen will. Eine Begegnung, das bedeutet Davonfliegen, Reisen. Die Arbeit setzt einen fest, nagelt einen fest, schraubt einen an einen Sockel. Der Lohn ist die Todesstrafe. Man wird durch einen Gehaltszettel kleiner gemacht. Keine soziale Leiter führt in den Himmel. Man sagt, dass ich von der Arbeit besessen, ein wahres Arbeitstier sei. Ich habe noch nie erfahren, was Arbeit ist. Ich habe nie das Gefühl gehabt zu arbeiten. Ich habe kein Notizbuch, ich schreibe nichts auf. Ich habe im Herzen meinen Stundenplan. Ich vergesse nicht, wohin ich gehen muss, vor allem aber, wer mich erwartet [...]

Jetzt freuen Sie sich mal an der Definition des Wortes „travail“ [französisch für Arbeit]. Es kommt vom Lateinischen *trepalium*, einem Folterinstrument. Ganz genau war es ein Gerät aus drei Pfählen. Ich lese Ihnen die Definition vor: 'Gerät, das dazu dient, die großen Haustiere festzuhalten, während man sie beschlägt oder versorgt.' Oh, nein, mein Guter, ich bin kein Haustier. Ich bin ganz einfach nur ein Tier, das beißt, wenn jemand auch nur ein bisschen versucht, es zu beschlagen. Man nennt das einen Dépardieu. Das ist meine Definition.“

Mentoring ist keine Arbeit – für Mentoring gibt es kein Rezept. Meiner Mentee oder genauer: Gesprächspartnerin im letzten Jahr, Dr. Carola Muysers, verdanke ich die Erkenntnis, dass Mentoring nicht „travail“ im gerade beschriebenen Sinn, sondern etwas Wechselseitiges, mit unterschiedlichen Inhalten und Erwartungen zu Füllendes ist – wobei die Freiheit dazu, was es denn nun sein soll, bei den Beteiligten liegt. Sie hat mir gezeigt, dass eine Mentorin oder ein Mentor kein Dépardieu sein muss, um trotz vieler Verpflichtungen (die, ich geb es zu, immer auch etwas von travail haben) Rücksicht zu erfahren.

Mentoring ist Begegnung. Probleme können zur Sprache gebracht, Haltungen erprobt werden. Natürlich möchten wir das Programm weiter entwickeln. Auch dazu haben die ersten Mentees an der Universität der Künste beigetragen, nicht zuletzt durch Klarblick, Bodenhaftung, Empfehlungen und einer, angesichts der Lage an den Hochschulen durchaus angebrachten Prise schwarzen Humors, mit dem sie uns in der Abschiedsrunde überraschten. Ihre Hinweise werden den Nachfolgerinnen zu Gute kommen.

Wir wissen nun, wer genau sich hinter Mentor verbarg, wer die treibende Kraft im Kampf um das Recht war, und es dürfte kein Zufall sein, dass die Odyssee uns nicht nur mit einem Vorgeschmack auf political correctness versieht, indem sie uns das Prinzip des Mentoring

in der Doppelfunktion von Göttin und Erzieher nahe bringt, sondern dass dieser Doppelgestalt auch die letzten Zeilen des Epos gewidmet sind. Sie lauten:

„Also sprach sie, und freudig gehorchte Odysseus der Göttin. Zwischen ihm und dem Volk erneuerte itzo das Bündnis Pallas Athene, die Tochter des wetterleuchtenden Gottes, Mentorn gleich in allem, sowohl an Gestalt wie an Stimme.“.