

TUM

Faculty Family

Care Mentoring

Akademische Exzellenz und familiäre Verantwortung
in Einklang bringen



Vorwort	1
Was bedeutet Mentoring?	2
Beispielthemen	2
Ziele	3
Programmablauf	4
Dos & Don'ts	5
Gesprächsleitfaden	6
Weitere Unterstützungsangebote	7
Kontakt	8

Die Vereinbarkeit einer akademischen Karriere mit familiären Verpflichtungen stellt für viele Professorinnen und Professoren eine große Herausforderung dar. In diesem Spannungsfeld wird der Bedarf an Orientierung, Austausch und Unterstützung besonders deutlich.

Das „Faculty Family Care Mentoring“ bietet einen Raum für den Dialog zwischen Kolleginnen und Kollegen, die diese Herausforderungen selbst erlebt und „good practices“ im Umgang damit entwickelt haben, und jenen, die neu damit konfrontiert sind bzw. werden.

Durch den Austausch von Erfahrungen und Perspektiven soll eine Kultur der Vereinbarkeit innerhalb der Universität gestärkt und etabliert werden – mit realistischen und ermutigenden Vorbildern.

Mit dieser Initiative setzt die TUM ihr Engagement für ein akademisches Umfeld fort, das inklusiv, nachhaltig und auf die verschiedenen Lebensphasen ihrer Mitglieder zugeschnitten ist.



Das Mentoring-Konzept

Mentoring bezeichnet eine unterstützende Beziehung, in der eine erfahrene Person (Mentorin bzw. Mentor) ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Perspektiven weitergibt, um die persönliche und berufliche Entwicklung einer anderen Person (Mentee) zu fördern.

Wer sind Mentees?

Professorinnen und Professoren ab Tenure-Track-Level, die sich in einer Phase befinden, in der familiäre Verantwortung und berufliche Weiterentwicklung parallel verlaufen. Sie suchen Orientierung, Austausch und praxisnahe Impulse zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und familiären Anforderungen.

Wer sind Mentorinnen und Mentoren?

Professorinnen und Professoren, die erfolgreich eigene familiäre Erfahrungen (z.B. Elternschaft, Pflegeverantwortung) mit ihrer akademischen Laufbahn vereinbaren bzw. vereinbart haben und bereit sind, ihre Perspektiven mit Kolleginnen und Kollegen zu teilen. Sie möchten als Vorbilder wirken und andere dabei unterstützen, individuelle Wege zur Vereinbarkeit zu finden.

BEISPIELFRAGEN

- Wie kann ich meine Karriereziele anpassen, wenn ich gleichzeitig familiäre Verantwortung übernehme? Welche Strategien helfen, trotz familiärer Verpflichtungen die Qualifizierung voranzubringen?
- Was bedeutet eine Verlängerung der Tenure Clock für meine Karriereplanung?
- Welche Optionen gibt es, Lehrverpflichtungen anzupassen?
- Wie bleibe ich in meinem wissenschaftliches Netzwerk sichtbar, wenn ich weniger reisen oder an Konferenzen teilnehmen kann?
- Wie kann ich mein Team effektiv leiten und Verantwortung übertragen?
- Wie setze ich Grenzen, um Überlastung zu vermeiden? Welche Strategien helfen, Stress zu reduzieren?



FORSCHUNG

Förderung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung wissenschaftlicher Tätigkeit und nachhaltiger Forschungskarrieren – auch in Phasen familiärer Verantwortung. Der kollegiale Austausch eröffnet neue Perspektiven auf Karrierewege, Zeitmanagement und Prioritätensetzung, um wissenschaftliche Exzellenz mit persönlicher Lebensrealität in Einklang zu bringen.



LEHRE

Mentoring ermöglicht es, Strategien für eine familienfreundliche Lehrgestaltung zu teilen und Wege zu finden, wie Lehre auch in herausfordernden Lebensphasen qualitativ hochwertig und verantwortungsvoll gestaltet werden kann.



CARE-ARBEIT

Das Programm macht Care-Arbeit sichtbar und erkennt sie als Teil akademischer Biografien an. Es bietet einen geschützten Rahmen, in dem Erfahrungen mit Elternschaft, Pflege oder anderen Sorgeverpflichtungen geteilt werden können – mit dem Ziel, individuelle Wege zu finden, Care-Arbeit mit beruflichen Anforderungen zu verbinden.



VEREINBARKEIT

Förderung einer Arbeitskultur, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als selbstverständlicher Bestandteil akademischer Laufbahnen anerkannt wird. Der persönliche Austausch schafft Raum für Offenheit, gegenseitiges Verständnis und konkrete Orientierung – und trägt so zur Etablierung einer nachhaltigen Vereinbarkeitskultur an der Universität bei.

Programmablauf

Kontaktaufnahme

Potenzielle Mentees, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit familiärer und akademischer Verpflichtungen benötigen, können ihren Bedarf über den Familienservice oder Faculty@TUM mitteilen. Daraufhin wird ihnen eine Liste der Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt.

Matching

Das Matching erfolgt flexibel: Die Mentees wählen selbst eine Person aus, die sie inspiriert, oder lassen sich vom Familienservice bzw. Faculty@TUM dazu beraten. Stellt sich nach dem ersten Gespräch heraus, dass die persönliche Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee als nicht optimal empfunden wird, empfiehlt sich eine zeitnahe Rückmeldung an den Familienservice oder Faculty@tum, um eine passende Lösung zu finden.

Beziehungsaufbau

Der Erstkontakt und das Kennenlerngespräch (idealerweise in Präsenz) werden vom Mentee eigenständig organisiert. Der Familienservice bittet nur um eine kurze Bestätigung per E-Mail, dass ein Kontakt und ein erstes Treffen stattgefunden haben. Eine formale Mentoring-Vereinbarung ist nicht erforderlich.

Fortsetzung

Die Gestaltung der Mentoring-Beziehung (Modalität, Häufigkeit und Dauer der Treffen) wird individuell zwischen Mentor bzw. Mentorin und Mentee vereinbart. Auch ein einziger Austauschtermin kann ausreichend sein.

Abschluss und Feedback

Sobald Mentor und Mentee gemeinsam entscheiden, dass die Mentoring-Beziehung abgeschlossen ist, soll der Familienservice bzw. Faculty@TUM darüber kurz informiert werden. Zur Qualitätssicherung erhalten beide einen Fragebogen zur Rückmeldung.

Dos & Don'ts

DOS

Vertrauensvollen Rahmen schaffen

Persönliche Themen, die im Gespräch geteilt werden, müssen mit Respekt und Diskretion behandelt werden. Gegenseitiges Vertrauen bildet die Grundlage für einen offenen Austausch.

Rolle als Mentorin bzw. Mentor definieren

Die Rolle von Mentorinnen und Mentoren orientiert sich an den Anliegen der Mentees. Inspiration, Reflexion und Wissensvermittlung fließen oft ineinander. Wichtig ist, gemeinsam zu klären, was möglich ist – und wo die eigenen Grenzen liegen. Offenheit und realistische Erwartungen sind zentrale Voraussetzungen für ein erfolgreiches Mentoring.

Eigenverantwortlich und proaktiv sein

Mentees übernehmen Verantwortung und gestalten den Kontakt aktiv mit: sie schlagen proaktiv Termine vor, bringen Themen ein und melden sie sich selbstständig bei kurzfristigem Gesprächsbedarf.

Ziele klar setzen

Mentees definieren die inhaltlichen Schwerpunkte, formulieren berufliche und persönliche Ziele und besprechen sie gemeinsam mit der Mentorin oder dem Mentor.

An weitere Anlaufstellen verweisen

Für spezifische Anliegen stehen verschiedene Beratungsangebote an der TUM zur Verfügung ([Seite 7](#))

DON'TS

Rollenkonflikte vermeiden

Mentoring-Beziehungen innerhalb desselben Lehrstuhls oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden sind ausgeschlossen, um Interessenskonflikte und Abhängigkeitsverhältnisse zu vermeiden.

Kommunikation nicht vernachlässigen

Fehlende Rückmeldungen oder dauerhaft aufgeschobene Gespräche behindern den Mentoring-Prozess. Bei hoher Arbeitsbelastung kann das Profil vorübergehend deaktiviert oder eine Weiterleitung an andere Personen im Mentoring-Pool veranlasst werden.

Keine vorgefertigten Lösungen anbieten

Mentoring bedeutet, gemeinsam nach Wegen zu suchen – nicht, fertige Antworten zu liefern. Ziel ist es, individuelle Perspektiven zu entwickeln, ohne auf standardisierte Ratschläge zurückzugreifen.

Gesprächsleitfaden

Vorbereitung

Der / die Mentee sollte sich vor dem Gespräch mit dem Thema auseinandersetzen und eventuell die Mentorin bzw. den Mentor eine kurze Agenda vorab senden, damit das Gespräch effizient gestaltet werden kann.

Erstes Gespräch

Für das erste Treffen sollte ausreichend Zeit eingeplant werden, um ein vertrauensvolles Kennenlernen zu ermöglichen.

Vorstellungsrunde

Beide Personen stellen sich vor – mit ihrer aktuellen Tätigkeit, Forschungsschwerpunkten, bisherigen beruflichen Stationen sowie ihrer familiären Situation. Auch berufliche Wünsche und Ziele können angesprochen werden.

Gesprächsverlauf

Das Anliegen wird gemeinsam besprochen. Zunächst steht das Sammeln von Informationen im Fokus. Durch aktives Zuhören und gezieltes Nachfragen wird sichergestellt, dass die Situation richtig verstanden wird. Offene Fragen unterstützen Mentees bei der Reflexion und der Entwicklung eigener Lösungswege.

Abschluss

Zum Abschluss bewerten Mentorin bzw. Mentor und Mentee gemeinsam die erarbeiteten Optionen und leiten mögliche Lösungen ab. Dabei liegt die Verantwortung für die Entscheidung, welche Lösung verfolgt wird, bei der / dem Mentee. Optional können die Ergebnisse im Protokoll festgehalten werden. Ein möglicher Folgetermin kann besprochen und ggf. vereinbart werden.



Weitere Unterstützungsangebote

Mentoring lebt vom persönlichen Austausch, von Erfahrungswissen und gegenseitiger Unterstützung. Für formale und spezialisierte Anliegen – etwa zu familienbezogenen Unterstützungsangeboten, arbeitsrechtlichen Fragen oder Berufungsverfahren stehen an der TUM zuständige Anlaufstellen zur Verfügung.

Familienservice

Für alle Themen rund um Familie und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
familienservice@tum.de

Faculty@TUM

Für Weiterbildungsangebote und Programme zur Führungskräfteentwicklung.
faculty@lll.tum.de

Personalbetreuung - ZA2

Für Fragen zu Arbeitsverträgen, Teilzeitregelungen oder Freistellungsmöglichkeiten (Ansprechpersonen sind nach Nachname und nach Statusgruppe gegliedert).

Berufungsteam

Für Informationen zu Tenure Track, Berufungsverfahren und Tenure Clock Extensions.
facultyrecruiting@tum.de



Bei Fragen, Ideen oder Unterstützungsbedarf rund um Ihre Rolle als Mentee oder Mentorin bzw. Mentor stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

TUM Familienservice

familienservice@tum.de

Faculty@TUM

faculty@lll.tum.de

TUM Faculty Family Care Mentoring

Erstellt von TUM Familienservice und Faculty@TUM

Bilder von Canva und Freepik

<https://www.zv.tum.de/diversity/stabsstelle-diversity-inclusion/familie/>

<https://www.tum.de/en/lifelong-learning/all-employees/people-development/faculty>