

Der Weg in die Chefetage

Das Mentoringprogramm für Frauen im Kulturbereich geht weiter

geschrieben von Barbara Haack

»Brauchen wir im Jahr 2025 wirklich noch ein Mentoringprogramm für Frauen im Kulturbereich? Da läuft doch schon alles bestens.« Nicht selten trifft auf solche Einschätzungen, wer über das Mentoringprogramm des Deutschen Kulturrates spricht. Es richtet sich an Frauen, die eine Führungsposition im Kultur- und Medienbereich anstreben oder sich im Markt noch besser positionieren wollen.

Die Realität und das große Interesse von Bewerberinnen für das Programm belehren die Zweifler eines Besseren – ebenso die positiven bis begeisterten Berichte ehemaliger Mentorinnen, Mentoren und Mentees und auch das große Interesse auf Seiten der Politik. Umso wichtiger, dass das Programm – nach einer einjährigen Pause – nun einen Neustart erlebt. Kulturstatsminister Wolfram Weimer, dessen Haus das Programm finanziert, äußert sich in einem wertschätzenden Instagram-Post: »Mehr Frauen in Führung! Trotz knapper Kassen: Das bundesweit einzigartige Mentoringprogramm ›Frauen in Kultur und Medien‹ geht weiter! Seit 2017 bringt es Frauen zusammen, fördert Austausch, Mut und den Weg in die Chefetage. Denn: Obwohl Frauen die Mehrheit im Kultur- und Medienbereich stellen, sieht es in den Führungsetagen noch ganz anders aus. Es ist unser gemeinsames Anliegen, diese Ungleichheiten zu überwinden, Frauen auf ihrem Weg zu begleiten und eine Gesellschaft zu schaffen, in der alle die gleichen Chancen haben.« Ausgangspunkt für die Initiierung des Programms war die Beobachtung, dass es für Frauen im Kulturbereich, deren Ziel eine Führungsposition ist, kaum Förderprogramme gab (und gibt). In zahlreichen Gesprächen mit Frauen, die ihre Karriere planen, ebenso mit solchen, die es »geschafft« haben, wird deutlich: Es gibt nach wie vor viele Vorbehalte gegenüber weiblichen Bewerberinnen, sobald es in der Hierarchie nach oben gehen soll. Nicht selten spielt das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle. Das betrifft sowohl die Bedenken potenzieller Arbeitgeber als auch die Realität. Denn nach wie vor ist der Umgang mit der Doppelrolle, die immer noch vor allem Frauen zukommt, im Arbeitsumfeld zu wenig flexibel. Erfahrungsberichte von ehemaligen Mentorinnen zeigen außerdem: Gerade jüngere Frauen neigen eher dazu, sich selbst kritisch zu reflektieren und ihre Eignung in Frage zu stellen, als gleichaltrige männliche Bewerber. Nicht zuletzt dies führt häufig zum immer noch existierenden Gender-Pay-Gap. Solche und andere Themen können Inhalt der 1:1-Gespräche zwischen Mentor oder Mentorin und Mentee sein.

Das Verfahren

Das diesjährige Bewerbungsverfahren startete im April 2025. Es richtet sich laut Ausschreibung an sehr gut ausgebildete Frauen, die bereits mindestens zehn Jahre lang anspruchsvolle Berufsstationen im Kultur- und Medienbereich absolviert haben. Mehr als 300 qualifizierte Bewerbungen gab es in diesem Jahr, von denen schließlich ca. 30 ins Programm aufgenommen werden. Das zweistufige Auswahlverfahren ist in diesem Jahr neu: In einem ersten Schritt traf eine divers besetzte Jury mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Kultur-, Medien- und Politikbereich eine Vorauswahl. Im zweiten Schritt konnten die Mentorinnen und Mentoren selbst eine Bewerberin auswählen. Anfang Oktober wird das Programm offiziell durch ein Treffen aller Mentorinnen, Mentoren und Mentees in Berlin gestartet. Einige Paare werden sich dann schon vorab miteinander bekannt gemacht und ihre Vorstellungen von der Gestaltung des Mentorings miteinander ausgetauscht haben.

Inhalte

Die Mentorinnen und Mentoren sind Künstlerinnen, Künstler oder Akteure des Kulturlebens aus allen Sparten. Wichtig ist, dass sie über einen großen Erfahrungsschatz ebenso verfügen wie über ein berufliches Netzwerk – und dass sie bereit sind, sich auf die Bedürfnisse ihrer Mentees einzulassen, ihnen zuzuhören und mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Diverse Erfahrungsberichte aus den vergangenen Mentoringrunden zeigen, dass sich diese offiziell auf ein halbes Jahr begrenzte

Partnerschaft ganz unterschiedlich gestalten kann. Häufigkeit der Treffen, Orte der Begegnung (online und/oder in Präsenz), Inhalte der Gespräche, Art und Weise der Unterstützung können je nach Themen der Mentee stark differenzieren. Sehr oft wurde der Austausch auch nach offiziellem Ende weitergeführt; viele Kontakte halten bis heute. Von der Mentoring-Beziehung profitieren im Übrigen auch die Mentorinnen und Mentoren, selbst Lernende im Austausch mit den Mentees. Ein Rahmenprogramm mit Online- oder Präsenztreffen aller oder vieler Beteiligten sowie Workshop-Angebote sind ein wichtiger Bestandteil des Programms, der die 1:1-Beziehung sinnvoll ergänzt.

Das Netzwerk

Die Idee des Programms geht über das eigentliche Mentoring hinaus. Der Netzwerkgedanke spielt eine große Rolle. Gerade Netzwerke sind es ja, die oft unterstützend wirken können, durch Austausch, praktische Tipps oder Kontaktvermittlung. Nach inzwischen sieben abgeschlossenen Runden hat sich eine Gruppe von über 200 Frauen und Männern gebildet, von denen viele weiterhin an Formaten wie »Stammtisch«, regionalen Treffen oder themenbezogenen Online-Angeboten großes Interesse haben. Das Wiedersehen, und sei es auch nur in der Zoom-Kachel, ist dabei ein wesentlicher Faktor. Immer wieder aber lernen die Teilnehmenden auch neue Menschen kennen und knüpfen neue Kontakte. Eine Atmosphäre von Wertschätzung, Empathie und Solidarität ist in solchen Treffen deutlich spürbar.

Einen Eindruck der vielfältigen Wirkungsmöglichkeiten vermitteln die Erfahrungsberichte auf der Webseite des Mentoringprogramms. Hier ein Zitat: »Das Mentoring-Programm ist für mich ein ideales Beispiel dafür, wie Hierarchien überwunden werden können. Für eine Unterstützung, die kein Oben und kein Unten kennt (...). Es ist für mich ein Sinnbild der Solidarität. Der Solidarität von Frauen mit Frauen. Der Solidarität mit einer neuen Generation.«

Dieser Text ist zuerst erschienen in [Politik & Kultur 9/2025](#).