



Neue Wege in den Beruf

Mentoring für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte



Vorwort

Wir wissen es nicht erst seit gestern: Der demografische Wandel verändert das Gesicht unserer Gesellschaft. Wir werden älter, wir werden bunter, und wir werden weniger. Doch noch immer bleiben viel zu viele Begabungen und Talente unerkannt und ungenutzt – vor allem unter den jüngeren Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Blicken wir auf den Arbeitsmarkt: Dort haben junge Frauen aus Zuwandererfamilien trotz guter Schulabschlüsse viel schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Die beruflichen Chancen dieser Frauen zu fördern, lautet deshalb das Gebot der Stunde. Wer es ernst nimmt und danach handelt, stellt sich den Herausforderungen des demografischen Wandels.

Mit dem Projekt Neue Wege in den Beruf wurden für ein ganzes Schuljahr rund einhundert Schülerinnen fast ebenso viele Mentorinnen an die Seite gestellt. So entstanden oft intensive persönliche Beziehungen. Beziehungen, die das Selbstbewusstsein und die Zuversicht der jungen Frauen gestärkt haben. Viele haben zum ersten Mal überhaupt erfahren, dass sie sich mehr zutrauen dürfen, ja sogar mehr zutrauen müssen. Die Mentorinnen mit Zuwanderungsgeschichte vermittelten ihren Mentees die Botschaft: Schau auf mich, das kannst du auch schaffen! Die Mentorinnen deutscher Herkunft leisteten darüber hinaus einen besonderen Beitrag zum guten Miteinander der Kulturen, denn sie verhalfen den Schülerinnen

zu Einblicken in eine Lebens- und Arbeitswelt, die vielen sonst vielleicht für immer verschlossen geblieben wäre.

Für nicht wenige Mentees war all dies Ansporn, die Schule noch ernster zu nehmen und noch fleißiger zu sein. So gab „Neue Wege in den Beruf“ auch Anstöße für eine Hilfe zur Selbsthilfe.

Die Voraussetzungen, dass diese Hilfe dauerhaft fruchtet, sind gut. Viele junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte verfügen nämlich über besondere Qualifikationen. Mehrsprachigkeit zum Beispiel oder interkulturelle Kompetenzen. Im Zeitalter der Globalisierung werden gerade diese Qualifikationen für immer mehr Unternehmen wichtiger. Kurz: Vielfalt ist für die Betriebe eine unverzichtbare Ressource, die auch neue ökonomische Chancen eröffnet.

Mein besonderer Dank gilt den Mentorinnen. Sie alle haben ihre Zeit und ihr Wissen ehrenamtlich zur Verfügung gestellt. Bedanken möchte ich mich auch bei den Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) sowie dem Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT). Als Partner des Landes haben sie maßgeblich zum Erfolg des Projektes beigetragen.

Das gilt in besonderer Weise auch für jene Lehrerinnen und Lehrer, die ihre Schülerinnen davon überzeugen konnten, sich am Mentoring-Projekt zu beteiligen. Viele wertvolle Anregungen und eine konstruktiv-kritische Begleitung verdankt „Neue Wege in den Beruf“ auch seinem Beirat sowie dem Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT), das für die professionelle Planung und Umsetzung gesorgt hat.

Und schließlich gelten mein Respekt und meine Anerkennung all jenen jungen Frauen, die sich am Projekt beteiligt haben. Sie haben ein Jahr lang zielgerichtet daran gearbeitet, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Ich wünsche ihnen auf ihrem weiteren Bildungsweg viel Erfolg und für die Zukunft alles erdenklich Gute.

Armin Laschet

Minister für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

I. „Ein riesiges Lernprojekt für alle“	3
Wie das interkulturelle Mentoring-Projekt „Neue Wege in den Beruf“ gewachsen ist	
„Wo ich ein Komma mache, macht sie einen Punkt“ Die Mentee Duygu Kocadayı	9
„Ich war mit 16 nicht an diesem Punkt“ Die Mentorin Sonja Meyder	14
II. „Meine Mentorin hat mir bei allem geholfen“	15
Wie Mentoring junge Frauen beim Weg in den Beruf unterstützt	
An der Schwelle zum Beruf	16
„Ich möchte immer mehr wissen ...“ Die Mentee Nadeshda Wedel	23
Den eigenen Stärken auf der Spur	25
Ein Fundament für eine 1-Zimmer-Wohnung – oder 11 Stockwerke Die Mentorin Birnur Öztürk	30
Kulturelle Grenzen überschreiten	31
„Ich war immer das Vorbild der Familie“ Die Mentee Hevi Kasem	33
III. „Es könnte viel mehr Mentoring-Programme geben ...“	34
Was sich aus den Erfahrungen des Mentoring-Projektes für zukünftige Programme lernen lässt	
„Ich habe nicht das Gefühl, dauernd etwas Wichtiges sagen zu müssen“ Die Mentorin Sigrid Ernst	41
Anhang	42
Literatur	42



I. „Ein riesiges Lernprojekt für alle“

Wie das interkulturelle Mentoring-Projekt „Neue Wege in den Beruf“ gewachsen ist

Sie haben gute Schul- und Bildungsabschlüsse, sie sind engagiert und halten auch bei Rückschlägen durch, sie haben ehrgeizige Ziele und werden von ihren Familien unterstützt. Und doch: Junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte bleiben auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oft hinter ihren Möglichkeiten zurück. Kann Mentoring einen Beitrag leisten, damit sie ihre Potenziale zeigen, abrufen und einsetzen können? Mit dieser Frage startete das Projekt „Neue Wege in den Beruf“. Nach der Pilotphase 2007/2008 ist klar: Ja, Mentoring kann die Perspektiven junger Frauen stärken, ihre Berufsorientierung unterstützen und damit ihre beruflichen Chancen verbessern.

Projektsteckbrief:

„Neue Wege in den Beruf – Mentoring für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“

Projektlaufzeit:

- 01.01.2007–30.09.2008

Projektträger:

- Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT), Castrop-Rauxel
Konzeption, Organisation, Durchführung und Evaluation

Kooperationspartner:

- Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA)
Zugang zu Schulen und Zuwandererfamilien
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
Zugang zu Unternehmen und Berufsfachfrauen

Netzwerkpartner und -partnerinnen:

- Beirat mit Fachleuten aus Politik, Wirtschaft, Schulen, Verbänden, Wissenschaft, Agentur für Arbeit, Migrantvertretungen
- Landesvereinigung der Industrie- und Handelskammern
- Landesverband der freien Berufe
- Unternehmerfrauen im Handwerk

Teilnehmerinnen:

- mehr als 100 Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte als Mentees
- mehr als 90 berufserfahrene Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung als Mentorinnen

Standorte:

- Bochum, Bottrop, Castrop-Rauxel, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Gladbeck, Herne, Oberhausen (im Ziel 2-Gebiet)

Förderung:

- Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Gute Noten reichen nicht aus ...

Gute Noten – gute Berufschancen? Ganz so einfach ist es nicht. Vor allem für junge Frauen und erst recht für diejenigen mit einer Zuwanderungsgeschichte ist ein guter Schulabschluss noch lange keine Garantie für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Den Beleg für diese These liefern statistische Daten: Fand 1994 noch einer von drei Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW eine Ausbildungsstelle, konnte 10 Jahre später nur noch jeder Vierte eine Ausbildung antreten. Während bei den Männern 39,7% ohne Berufsabschluss bleiben, sind es bei den jungen Frauen 49,1%.¹

Junge Frauen aus Zuwandererfamilien haben auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht ähnliche Probleme wie deutsche junge Frauen: Sie haben trotz besserer Schulabschlüsse schlechtere Chancen als die Jungen, und sie konzentrieren sich zugleich auf eine kleine Zahl von frauentypischen Berufen und damit auf Berufsbilder mit geringen Einkommen und geringen Aufstiegschancen.

„Wir beobachten eine strukturelle Anpassung der eigenen Wünsche, nach unten“, sagt Çiğdem Satılmış vom Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT), das das Projekt im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW konzipiert und durchgeführt hat. Das heißt: Speziell junge Migrantinnen orientieren sich an Geschlechts- und Migrationsstereotypen und wählen diese Berufe, um überhaupt einen Zugang zu beruflicher Bildung zu erhalten.

Junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind nicht nur unter den Auszubildenden des dualen Systems stark unterrepräsentiert – seit Jahren liegt ihr Anteil bei unter 25%², mit sinkender Tendenz – auch beim Blick auf die Hochschulbildung sprechen die Zahlen für eine sichtbare Benachteiligung. Der Unterschied zu Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte ist umso größer, je höher der erreichte Bildungsabschluss ist.

Mit diesen Beobachtungen startete das Mentoringprojekt „Neue Wege in den Beruf“ und diese lieferten zugleich die Rahmenbedingungen für ein Programm, das in NRW erstmals in dieser Form umgesetzt wurde: Junge Frauen, die gute schulische Leistungen zeigen, sollten über ein Schuljahr individuell begleitet und gefördert werden. Damit sie sich ihrer Potenziale stärker bewusst werden, damit sie ihre beruflichen Perspektiven erweitern und selbstbewusst und gut informiert ihre beruflichen Pläne verfolgen können. Das Ziel: Die jungen Frauen sollen im Anschluss an die Schulzeit einen Weg finden, der ihren Qualifikationen entspricht.

„Ich wusste fast gar nichts über meinen Wunschberuf. Erst durch das Mentoring habe ich einen Einblick bekommen und auch andere Berufe kennen gelernt.“

„Ich bin jetzt selbstsicher und ich weiß, dass ich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, obwohl ich eine Frau mit Zuwanderungsgeschichte bin.“

¹ Seifert, Wolfgang (2006): Die Arbeitsmarktintegration von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in NRW. In: LDS (Hrsg.): Statistische Analysen und Studien, Bd. 29, S. 35, Düsseldorf

² LDS (Hrsg.) (2006): Statistische Analysen und Studien, Bd. 32, Bildungsreport NRW 2006, S. 11, Düsseldorf

Wie Mentoring nützen kann

Die statistischen Daten belegen, dass die schwierigen Startbedingungen der jungen Frauen keine rein individuellen Probleme sind. Und doch: „Für die Berufswahl gibt es keine Lösungen oder Rezepte, die für alle passen“, sagte Minister Armin Laschet im Rahmen der Auftaktveranstaltung des Mentoring-Projektes an die Schülerinnen gewandt. „Sie brauchen und erhalten darum eine individuelle Begleitung auf Ihrem ganz persönlichen Weg.“

Diese Begleitung können Mentorinnen bieten. Weil sie berufliche Erfahrungen mitbringen, weil sie die Anforderungen von Unternehmen kennen und weil sie selbst Vorbilder sind und Mut machen. Sie zeigen, was Frauen in Deutschland beruflich erreichen können – mit und ohne Migrationserfahrungen.



„Mentoring als persönliche Begleitung leistet dort Unterstützung, wo die Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt sich nicht allein aufgrund der fachlichen Qualifikation entscheiden“, so Daniela Kuberka aus dem Projektteam des ZFBT. In den vergangenen Jahren wurde die Methode zunehmend im Rahmen der Karriereförderung in Deutschland etabliert, zunächst verstärkt in der Wirtschaft, zunehmend aber auch in der Hochschule und im schulischen Kontext entdeckt, angewandt und weiterentwickelt.

Eltern, zumal wenn sie mit dem deutschen Bildungssystem weniger vertraut sind, können bei der Beschaffung von Informationen und in der Berufsorientierung oft nur wenig helfen. Zugleich, auch das ist ein Ergebnis der Forschung, haben gerade Eltern aus Zuwandererfamilien häufig hohe Erwartungen an die Bildung und die berufliche Entwicklung ihrer Töchter. „Du willst doch was Großes werden!“, lautet deren Wunsch – eine Mischung aus Ermutigung und Überforderung.

Eine Mentorin hat den Vorteil, von außen zu kommen. Sie übernimmt beim Übergang von der Schule in den Beruf eine unterstützende Rolle – auf vielen Ebenen. Sie kann bei den Bewerbungsunterlagen helfen, Kontakte zu Arbeitgebern herstellen, Praktika vermitteln, mit den Eltern oder den Lehrkräften sprechen, Netzwerke zeigen, neue Einblicke in die deutsche Kultur und Gesellschaft ermöglichen – und sie kann einfach zuhören, Rat geben, motivieren, stolz sein ...

Mentoring ist eine Beziehung. Sie lebt vom persönlichen Austausch, vom Gespräch und gegenseitigem Vertrauen. Mentoring braucht Zeit und Verbindlichkeit. Und auch das muss gelernt werden.

Gesucht: 200 Mädchen und Frauen

Die Zielmarke zu Beginn des Projektes war klar: Gesucht wurden 100 motivierte junge Frauen der Klassen 9 bis 12 und eine entsprechende Zahl Mentorinnen in neun Städten des Ruhrgebiets (Ziel 2-Gebiet). Die Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte sollten gute schulische Leistungen zeigen. Damit wurde signalisiert: Wir unterstützen junge Frauen mit Potenzial – Leistung lohnt sich und wird anerkannt.

Die Zeit für die Akquise war knapp bemessen und konnte nur mit Partnern gelingen, die bereits über gute Kontakte zu den Schulen der Region verfügen. Über die RAA, die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, konnten von Januar bis Juni 2007 über 100 Schülerinnen aus 25 Schulen unterschiedlicher Schulformen zu dem Projekt eingeladen werden. Ihre Familien stammen aus 27 verschiedenen Ländern.

Herkunft der Mentees nach Regionen (zum Zeitpunkt der Startbilanz im August 2007)		
Region	Ergebnis	Prozent
Türkei	52	55%
Osteuropa	17	18%
ehemaliges Jugoslawien	8	8%
Afrika	7	7%
Naher Osten	6	6%
Asien	3	3%
Südeuropa	2	2%
Gesamtergebnis	95	100%

Parallel wurden mit dem Westdeutschen Handwerkskammertag als Kooperationspartner und über zahlreiche bestehende Netzwerkkontakte Mentorinnen akquiriert. Sie sollten über berufliche Erfahrungen sowie Netzwerk-Kontakte verfügen und bereit sein, sich ehrenamtlich zu engagieren. 99 Frauen stellten sich zu Beginn des Projektes zur Verfügung, Frauen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen, auf unterschiedlichen Karrierestufen, selbstständig oder angestellt, in Berufen und Branchen, die über die frauentypischen Arbeitsfelder hinausreichen. 20% aller Mentorinnen haben selbst einen Migrationshintergrund.

„Ob eine Mentorring-Beziehung funktioniert, ist keine Frage des Alters oder des Berufs. Das Wichtigste ist, dass die Chemie stimmt, um Vertrauen aufzubauen.“



Vor Beginn des Schuljahres 2007/08 wurden während der Sommerferien durch das ZFBT die Tandems und Gruppen gebildet. Grundlage für diesen ersten Schritt des sogenannten Matchings waren die ausführlichen Bewerbungsbögen, mit denen die jungen Frauen ihr Interesse, ihre Fragen und Erwartungen formuliert hatten, sowie die Profile der Mentorinnen. Kriterien für die Zusammenstellung der Paare waren in erster Linie die räumliche Nähe, daneben wurde versucht, bei deutlich formulierten Berufswünschen der Schülerinnen eine entsprechend erfahrene Mentorin zu finden. Weniger relevant für das Matching war der kulturelle Hintergrund der Partnerinnen: „Wir sind nicht davon ausgegangen, dass eine türkische Mentorin eine Schülerin aus einer türkischen Familie besser begleiten kann als eine deutsche“, so Petra Kersting vom ZFBT. „Die Mentoring-Beziehungen sollten auch interkulturelle Begegnungen und Zugänge zur jeweils anderen Lebensweise ermöglichen. Ob eine türkische Mentorin eher als Vorbild fungieren kann, ist individuell sehr unterschiedlich.“

Zuwanderungsgeschichte der Mentorinnen (Angabe zu Beginn des Mentorings)	
Zuwanderungsgeschichte	Prozent
keine	81%
Türkei	11%
Niederlande	2%
Polen	2%
Afghanistan/Iran	1%
ehem. Jugoslawien	1%
Georgien	1%
Sudetenland	1%
Gesamtergebnis	100%

„Wo ich ein Komma mache, macht sie einen Punkt“

Duygu Kocadayı hat sich im Mentoring für ihren Weg nach dem Abitur entschieden: Sie macht ihre Ausbildung in einem internationalen Konzern, der ihr Perspektiven bietet.



Am Ende des eintägigen Assessment-Centers war Duygu wieder mitten drin in ihrer Zwickmühle. Das Angebot der GEA Group, die Ausbildung zur Industriekauffrau mit einem Bachelor-Studiengang zu verbinden, war attraktiv, aber es setzte die damals 19-Jährige auch unter Druck. „Ich habe mir das nicht 100-prozentig zugetraut“, sagt sie heute, „und ich wollte nicht unsicher starten.“ „Habe ich das falsch gemacht?“, fragte sie abends ihre Mentorin Gabriele Langer und die zögerte. „Ja, vielleicht. Sie bieten dir eine große Chance ...“ Duygu Kocadayı ist bei ihrem Weg geblieben – mit Erfolg. Der Konzern ließ sich auf ihren Wunsch ein und bot ihr den Ausbildungsplatz ohne begleitendes Studium an. „Sie haben gesagt: ‚Sie haben gezeigt, dass Sie sich gut kennen. Wir können Sie mit GEA identifizieren.‘!“ Duygus Augen leuchten vor Stolz, wenn sie davon erzählt.

Dabei war die junge Frau lange Zeit unsicher gewesen, wo ihr Weg nach der Schule eigentlich hinführen soll. Soll ich studieren oder eine Ausbildung machen? In dieser Frage wünschte sie sich im Mentoring Unterstützung. Als sie Gabriele Langer, Mitarbeiterin bei der IHK Bochum im Bereich Weiterbildung, zum ersten Mal traf, besuchte sie die 12. Klasse eines Wirtschaftsgymnasiums. Die Zeit drängte. Denn die Bewerbungsfristen für das kommende Ausbildungsjahr rückten näher und Duygus einziger Gedanke war: „Hilfe! Was soll ich nur machen?“ Noch während der Realschulzeit hatte sie einen klaren Berufswunsch gehabt. „Ich wollte Bankkauffrau werden.“ Weil sie an Wirtschaft und Zahlen Spaß hat, aber auch weil sie die Worte ihrer Mutter im Ohr hatte: „Achte bei deiner Berufswahl darauf, eine saubere und eine körperlich nicht belastende Arbeit zu tun.“ Mit dem Abitur vor Augen, guten schulischen Leistungen und Spaß am Lernen wurden auch die beruflichen Möglichkeiten größer – und

mit ihnen die Zwickmühle. Die Eltern wünschten sich „Du willst doch was Großes werden!“ und Duygu suchte nach dem richtigen Weg. „Ich möchte exakte Sachen machen, was Konkretes lernen.“

Mit Gabriele Langer fand sie eine Gesprächspartnerin, die sie darin bestärkte, ihren eigenen Weg zu finden. Als Duygu überlegte, eine Ausbildung in einer Werbeagentur zu machen, haben sie sich gemeinsam die Perspektiven der Branche angesehen. Als Duygu eher zufällig von einem früheren Praktikum bei der GEA erzählte, versuchte die Mentorin, ihr die Chancen einer Ausbildung in einem Weltkonzern zu vermitteln. „Nach dem Praktikum hatte mich der Abteilungsleiter eingeladen, mich zu bewerben. Ich konnte die Chance damals gar nicht sehen.“ Über das Unternehmen wusste sie nicht viel, jetzt begann sie nochmals zu recherchieren und war vor allem von dem internationalen Profil des Technologiekonzerns fasziniert. „Ich habe immer gerne Sprachen gelernt“, erzählt sie, „plötzlich sah ich einen Weg, das auch beruflich zu nutzen.“ Heute wird Duygu bereits gezielt in der internationalen Kommunikation eingesetzt. „Zum ersten Mal wurde mir signalisiert, dass es ein Bonus ist, dass ich Türkin bin“, sagt sie und strahlt.

„Ohne meine Mentorin hätte ich das nicht geschafft“, sagt sie über ihren Weg und ergänzt: „Sie glaubt das nicht, aber ich hätte mich niemals so intensiv mit einem Unternehmen und den Perspektiven beschäftigt.“ Ihre Mentorin war ihr in den vergangenen Monaten eine wichtige emotionale Stütze und ist eine Freundin geworden. „Wo ich ein Komma mache, macht sie einen Punkt“, sagt Duygu. „Ich schlingere und sie gibt mir Klarheit.“

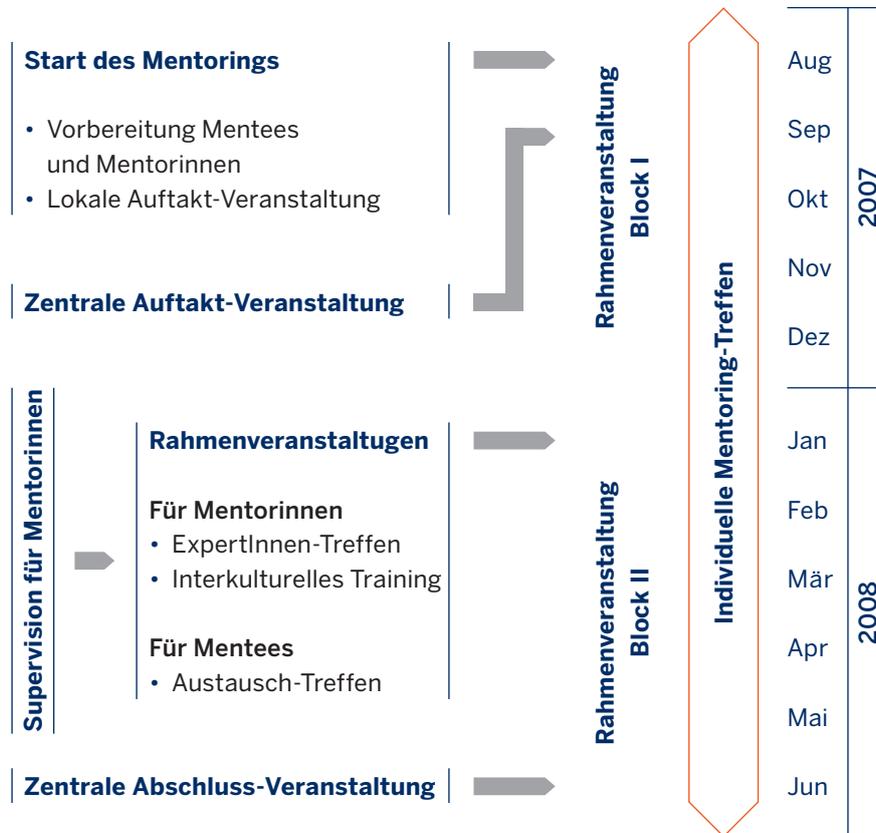
Was sie im Mentoring erlebt hat, gibt die junge Frau heute in ihrem eigenen Stadtteil, in Herne-Horsthausen, weiter. Seit einiger Zeit begleitet sie dort junge Mädchen, spricht mit ihnen, macht Ausflüge, holt sie raus aus der rein türkischen Kultur. Am Anfang habe sie gedacht: „So weit bin ich doch gar nicht, ein Vorbild zu sein!“ Als die Mädchen beim ersten Treffen auf deutsch gestellte Fragen türkisch antworteten und kaum einen Satz fehlerfrei sprechen konnten, „da wurde ich traurig und habe gemerkt, warum ich das tun sollte“. Im Kontakt mit „ihren Mädchen“ spürt sie, dass sie anders ist, anders aufgewachsen ist, dass sie aber auch viel Fleiß und Zeit eingesetzt hat, um ihre Ziele zu erreichen. „Ich bin ein Glückskind“, sagt sie, „und meinen Eltern unendlich dankbar für das, was sie mir ermöglicht haben.“

Ein Netzwerk entsteht ...

Mit den Kooperationspartnern RAA und WHKT konnten innerhalb von nur sechs Monaten 100 Schülerinnen und fast 100 Mentorinnen gefunden werden. Nicht nur das zeugt von funktionierenden Netzwerken. Das gesamte Projekt wurde zudem von zahlreichen Partnern, die u.a. im Beirat zusammenkamen, konstruktiv begleitet.



Einrichtung/Institution
Bezirksregierung Arnsberg
Bezirksregierung Düsseldorf
Bezirksregierung Münster
Bundesinstitut für Berufsbildung
DGB-Landesbezirk NRW
Koordination der Freien Wohlfahrtspflege NRW
Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretungen
Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW e.V.
Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
RAA Hauptstelle NRW
Stadt Dortmund (als Vertretung der Kommunen)
Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Bildungswissenschaften – Erziehungswissenschaft
Westdeutscher Handwerkskammertag (für die Beiratssitzung Vertretung durch die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH))
Zentrum Frau in Beruf und Technik



Und auch das Projekt selbst ließ, insbesondere durch das Rahmenprogramm für Mentorinnen und Mentees, neue Netzwerke entstehen. „Ich gehöre zu einer Gruppe“, beschreibt eine Mentee den Eindruck dieser Begegnungen. Im Projektverlauf fanden zahlreiche begleitende Veranstaltungen statt. Neben den lokalen Auftaktveranstaltungen, in die ein vorbereitender Workshop für die Mentees eingebunden war, und der zentralen Auftaktveranstaltung boten die sogenannten Austauschtreffen den Mentorinnen gezielte Vorbereitung auf und Reflexion über ihre Rolle in interkulturellen Trainings, Expertintentreffen und Supervision; die Mentees kamen zu eigenen Treffen mit interkulturellem Training und Bewerbungstrainings zusammen. Neben den individuellen Treffen von Mentorinnen und Mentees, die ihre Begegnungen nach Bedarf gestalteten und in der Regel einmal monatlich zu einem persönlichen Treffen zusammenkamen, hatten die Mentorinnen darüber hinaus die Möglichkeit, bei konkreten Fragen eine Supervision zu nutzen. Im gesamten Projektverlauf waren die Mitarbeiterinnen des ZFBT für die Fragen, Probleme und Anregungen aller Beteiligten ansprechbar.

Mentoring wirkt ...

Das Projekt „Neue Wege in den Beruf“ war ein Erfolg. Vom Mentoring profitieren junge Frauen unabhängig von der Art des Schulabschlusses, den sie anstreben. Das belegen die Rückmeldungen der Mentees und der Mentorinnen ebenso wie die Einschätzungen derer, die das Projekt begleitet haben.

Fast alle Mentees geben in den Abschlussfragebögen an, dass sie selbstsicherer geworden, sich ihrer Stärken und Schwächen bewusster geworden sind und diese im Hinblick auf ihre beruflichen Ziele besser einschätzen können. Viele Mentees haben erkannt, dass sie ihre interkulturellen Kompetenzen auch beruflich nutzen können, und haben deutlich an Motivation und zum Teil auch bei ihren schulischen Leistungen gewonnen.

Die Berufsorientierung der jungen Frauen hat sich durch das Mentoring deutlich verbessert. Sie haben berufliche Perspektiven entwickelt, wo sie vorher unsicher waren, sie haben berufliche Pläne verändert und sich höhere oder realistischere Ziele gesteckt. Sie haben über Recherchen und Praktika Kontakte zu Unternehmen aufgebaut, ein Drittel der ausbildungsinteressierten Mentees hatte bereits zwei Monate vor Abschluss des Projektes eine Ausbildungsstelle gefunden. Ein Großteil der Mentees aus höheren Klassen wurde darin bestärkt, ein Studium aufzunehmen.

Für Mentorinnen und auch Mentees war der Kontakt zur Lebensweise der jeweils anderen eine Bereicherung. Die Mentorinnen nehmen das Thema Berufsorientierung und Integration differenzierter wahr, sie setzen mit ihrem Engagement zudem ein wichtiges politisches Signal. Die Mentees haben neue Einblicke in die deutsche Kultur und gesellschaftliche Strukturen gewonnen, sie haben ihr Wissen über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erweitert und übernehmen selbst eine Vorbildrolle für jüngere Mädchen in ihrem Umfeld. (Zu den Erfolgen des Mentorings im Detail s. Kap. II.)



Fortsetzung folgt ...

Viele Mentorinnen und Mentees führen ihre Beziehung auch nach dem offiziellen Ende des Projektes weiter. Sie haben einander als Gesprächspartnerinnen und Ratgeberinnen schätzen gelernt, vielfach sind freundschaftliche Kontakte gewachsen.

Aber auch die Projektidee trägt Früchte und wird Vorbild für weitere Städte und Regionen sein. Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW will, so Minister Armin Laschet anlässlich der Abschlussveranstaltung im Juni 2008, „auch künftig Mentoring-Angebote für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte mit Mitteln der Europäischen Union und des Landes NRW durchführen“. Auch die RAA und der WHKT haben bereits ihr Interesse an einer weiteren Kooperation signalisiert. Viele der beteiligten Mentorinnen wollen sich auch weiterhin ehrenamtlich engagieren.



„Ich war mit 16 nicht an diesem Punkt“

Die Unternehmerin Sonja Meyder engagiert sich als Mentorin, weil sie Jugendliche begleiten will und ihr der berufliche Erfolg allein nicht reicht.



„Überhaupt nicht!“, antwortet Sonja Meyder spontan auf die Frage, ob ihr eigener beruflicher Weg geradlinig gewesen ist. Sie erinnert sich: „Ich habe das Gymnasium abgebrochen, bin viel im Ausland gewesen, habe dann mein Abi nachgemacht, in vielen unterschiedlichen Bereichen gearbeitet und eher unter dem Druck angefangen zu studieren, dass ‚man‘ eben einen Abschluss haben muss.“ Heute ist Sonja Meyder als Betriebswirtin und Eventmanagement-Ökonomin Inhaberin einer Agentur in Essen, die Events im Gesundheitsbereich organisiert und kleinen Unternehmen Marketingberatung bietet. Ihre biografischen Erfahrungen prägen die Einstellung, mit der die Unternehmerin Jugendliche begleitet: „Ich finde, Mädchen sollten sich präsentieren können, ohne sofort Qualifikationen vorweisen zu müssen.“ Dass diese Priorität in einer Gesellschaft, die eine klare berufliche Linie sehen will, nicht immer einfach ist, weiß sie selbst. Und hat dennoch als Mentorin die Gelegenheit genutzt, eine junge Frau auf der persönlichen und emotionalen Ebene zu unterstützen.

Denn Laila, ihre 16-jährige Mentee, suchte noch gar nicht so sehr nach konkreten beruflichen Perspektiven. Sie wollte nach dem 10. Schuljahr aufs Gymnasium wechseln, um ihr Abitur zu machen, und im Mentoring vor allem an ihren Stärken arbeiten.

„Sie hat mich beeindruckt“, sagt Sonja Meyder im Rück-

blick. „Zuerst habe ich sie sehr schüchtern erlebt. Sobald sie mit Fremden in Kontakt kam, war sie wie ein Mädchen. Dabei hat sie so viel zu zeigen!“ Dass Laila im Laufe der Monate nicht nur ihren Stärken auf die Spur kam, sondern auch wissen wollte, welche Schwächen andere bei ihr sehen, fand Sonja Meyder bemerkenswert. „Sie hat eine große Kritikfähigkeit gezeigt und sich in meinen Augen stark entwickelt.“

Als Sonja Meyder in das Mentoring-Projekt kam, brachte sie bereits Erfahrungen mit. Im Kinderschutzbund engagiert sie sich seit zwei Jahren im Rahmen der Hausaufgabenbetreuung, „weil leider in Deutschland der soziale Hintergrund entscheidend ist für die berufliche Entwicklung“. Trotz vieler unternehmerischer Verpflichtungen ist ihr der ehrenamtliche Einsatz wichtig. „Das Berufliche allein ist mir zu eindimensional“, sagt sie. „Nur aus diesen Erfolgen ziehe ich keine Befriedigung, ich brauche auch das andere Engagement.“

Sonja Meyder versteht ihre Rolle als Begleiterin, als Mutmacherin, ein Vorbild will sie auf keinen Fall sein. „Ich versuche mich rauszuhalten und so wenig wie möglich zu beeinflussen. Das war auch ein Lernprozess für mich. Man ist versucht zu sagen: Das wäre doch was für dich!“, sagt Sonja Meyder. „Aber es geht um ihre Ziele und nicht um die, die ich für sie sehe.“ Und doch müsse im Mentoring-Prozess sie selbst die treibende Kraft sein. „Ich bin die Ältere, ich kann und muss Impulse setzen, aber ich erwarte, dass sie reagiert.“ Verantwortung für das Gelingen dieser generationenübergreifenden Beziehung tragen beide.

Ob Laila als Tochter eines marokkanischen Vaters und einer deutschen Mutter bei ihrer Berufswahl „einen Migrationsdruck“ spüren wird, vermag die Mentorin nicht einzuschätzen. „Sie hat auf jeden Fall eine starke Selbstwahrnehmung entwickelt“, sagt sie. „Die jungen Frauen leisten viel, sie sind mutig – mit 16 war ich nicht an diesem Punkt.“



II. „Meine Mentorin hat mir bei allem geholfen“

Wie Mentoring junge Frauen beim Weg in den Beruf unterstützt

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist immer eine Phase der Unsicherheit, sie braucht Informationen, Ratgeberinnen, Gesprächspartner und auch Vorbilder. Berufsbilder kennenlernen, die eigenen Stärken und die Erwartungen der Unternehmen einschätzen lernen und auch die interkulturelle Kompetenz als Potenzial für den Arbeitsmarkt erkennen – die Mentorinnen vermittelten den jungen Frauen im Verlauf eines Schuljahres Wissen und Erfahrungen, sie gaben immer auch ganz praktische Hilfe. Und sie zeigten: Beruf und Familie sind keine Entweder-oder-Alternativen.

An der Schwelle zum Beruf

Berufsorientierung begleiten

Die Frage „Was willst du werden?“ wird in vielen Schulen und Familien zwar gestellt, sie gemeinsam zu beantworten, ist allerdings schwer. „Berufsorientiert“ sollten die jungen Frauen sein, die am Mentoring-Projekt teilnahmen, aber viele wussten dennoch nicht konkret, wohin der Weg führen sollte. Viele hatten sehr ungenaue Berufsvorstellungen, und zwar sowohl hinsichtlich des Berufsfeldes als auch der Ausbildungswege. „Ich wusste zwar, welche Fächer mir Spaß machen“, sagt eine Mentee, „aber ich wusste nicht, welche Berufe ich damit ergreifen kann und auch nicht, wo und wie ich mich eigentlich informieren kann.“



Ausbildung oder weiter zur Schule?

69% der Mentees besuchten während des Mentorings eine Abschlussklasse unterschiedlicher Schulformen, d.h., sie mussten sich zum Ende des Schuljahres entscheiden, ob sie eine Ausbildung beginnen oder eine weiterführende Schule besuchen wollen. Für 31% der Schülerinnen stand der Schulabschluss noch nicht unmittelbar bevor, für sie war klar, dass sie weiter zur Schule gehen werden.

Was will ich werden?

Die Hälfte der jungen Frauen aus Zuwandererfamilien wählt nur fünf Berufe: Friseurin, medizinische Fachangestellte, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinische Fachangestellte oder Bürokauffrau. Das Spektrum ist größer – das zu vermitteln war ein Ziel des Mentorings.

„Ich habe viele Berufe kennengelernt, die ich vorher nicht kannte“

Die Mentorinnen beschränkten viele Wege, um die jungen Frauen bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen: Sie halfen ihnen bei der Recherche und zeigten Wege der Informationsbeschaffung, sie bestärkten sie darin, Praktika zu machen, und vermittelten diese zum Teil selbst, sie halfen bei der Strukturierung der Ideen und motivierten zu ehrgeizigen und realistischen Zielen.



Schon kurze Praxisphasen können ein sicheres Gefühl dafür vermitteln, was der Wunschberuf mit der Realität zu tun hat. Und in Gesprächen ist es möglich, zum Weiterdenken zu motivieren. Eine Mentee, deren Mutter Verkäuferin ist, wollte ebenfalls einen kaufmännischen Beruf ergreifen und Bankkauffrau werden – weiter hatte sie nicht gedacht. Jetzt kennt sie zahlreiche kaufmännische Berufe in Branchen, von denen sie zuvor nichts wusste.

„... viele attraktive Studiengänge, die ich vorher nicht kannte“

Zu Beginn des Mentoring-Projektes war bei der Ansprache der Mentees der Fokus auf die Ausbildung gelegt worden. Im Projektverlauf zeigte sich, dass viele Mentees entschieden, weiter zur Schule zu gehen, um einen höheren Abschluss zu erreichen.

„Meine Mentorin hat mir nahe gebracht, dass es viele attraktive Studiengänge gibt“, sagt eine Mentee. Drei Viertel der Mentees aus Nicht-Abschlussklassen suchen nach dem Abschluss des Projektes keinen Ausbildungsplatz, sie wollen weiter zur Schule gehen und das Abitur machen.

Gründe der Schülerinnen aus Abschlussklassen, warum sie nach dem Mentoring keine Ausbildung beginnen (Mehrfachnennungen waren möglich)		
Gründe, warum keine Ausbildung begonnen wird	Ergebnis	Prozent
höherer Schulabschluss	24	41%
keine Ausbildungsstelle gefunden	14	24%
Studium	7	12%
schulische Vorbildung reicht noch nicht	5	8%
zu jung	5	8%
angebotene Lehrstelle lag zu weit vom Wohnort entfernt	1	2%
Austausch nach USA, um Englischkenntnisse zu verbessern	1	2%
geplanter Urlaub in der Türkei	1	2%
kein FOR-Q erhalten, daher 10. Klasse wiederholen	1	2%
möchte weiter zur Schule gehen	1	2%
keine Angaben	14	24%
Anzahl der Schülerinnen in Abschlussklassen	59	100%

Von der Tierpflegerin zur Rehabilitationspädagogin

Wenn von einer Verbesserung der Berufsorientierung gesprochen wird, dann bedeutet das auch, die eigenen Fähigkeiten für die Berufswahl realistischer einschätzen zu können:

- Eine Mentee, die die Hauptschule besuchte und mittlerweile den Hauptschulabschluss Typ A gemacht hat, interessierte sich vor dem Mentoring für die Berufe Kassiererin, Verkäuferin oder Anwältin. Im Abschlussfragebogen gibt sie als Berufswunsch Einzelhandelskauffrau an. Sie hatte sich mit ihrer Mentorin intensiv mit den Ausbildungswegen und Optionen beschäftigt.
- Eine Mentee, die die 10. Klasse der Gesamtschule mit einer qualifizierten Fachoberschulreife abgeschlossen hat, wollte vor dem Mentoring Chemikantin, Chemielaborantin oder Krankenschwester werden. Nun möchte sie Informatik oder Psychologie studieren.
- Eine Mentee in der 12. Klasse eines Gymnasiums wollte Krankenschwester werden. Mit ihrer Mentorin hat sie verschiedene Optionen für ihre berufliche Zukunft erarbeitet, sich zunächst für die Alternativen Finanzwirtin oder biologisch-technische Assistentin entschieden und kann sich jetzt auch ein naturwissenschaftliches Hochschulstudium vorstellen.

Auch in frauentypischen Berufen geht mehr

Die Verteilung der Wunschberufe der Mentees hat sich im Verlauf des Mentorings kaum verändert. Etwa ein Drittel interessiert sich weiterhin für Gesundheitsberufe, ein Viertel für kaufmännische Berufe. Ein Vergleich der Berufswünsche bezüglich des Ausbildungs- und Gehaltsniveaus zeigt allerdings, dass ein Sechstel der Mentees für besser qualifizierte oder bezahlte Berufe interessiert werden konnte: z.B. von der Kinderpflegerin zur Kinderkrankenschwester, von der Tierpflegerin zur Rehabilitationspädagogin oder von der Chemielaborantin zum Hochschulstudium.

Veränderung der Berufswünsche während des Mentorings (ähnlich: Bereich und Gehaltsniveau ähnlich, besser: Gehaltsniveau besser oder höher qualifizierte Ausbildung, schlechter: Gehaltsniveau schlechter oder weniger qualifizierte Ausbildung)		
Veränderung	Ergebnis	Prozent
besser	14	16%
ähnlich	22	26%
gleich	23	27%
schlechter	7	8%
noch unentschlossen	11	13%
fehlende Angaben	8	9%
Gesamtergebnis	85	100%

Was erwartet mich?

Aus der Perspektive des Schullalltags ist der Beruf für viele Jugendliche schwer vorstellbar. Zwar haben manche Erfahrungen mit Ferien- oder Aushilfsjobs und arbeiten zum Teil im elterlichen Betrieb mit, aber die Erwartungen von Arbeitgebern an Bewerberinnen und die eigenen Wünsche in Bezug auf das Arbeitsleben bleiben eher abstrakt.

Komme ich hier weiter?

Bewerbungen um Praktika sind ein erster Schritt, um sich dem Arbeitsmarkt zu nähern. Die Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen für Praktika oder Ausbildungsplätze und die Vorbereitung auf die Bewerbungssituation waren in vielen Mentoring-Beziehungen ein Schwerpunkt.

Die Mentorinnen motivierten die jungen Frauen vielfach dazu, nicht nur den Ausbildungsberuf zum Kriterium für eine Bewerbung zu machen, sondern auch die Struktur und Kultur des gewählten Unternehmens zu betrachten. „Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet mir der Betrieb?“ Diese Frage hatten sich viele Mentees nicht gestellt. Von Unternehmen erzählen, im Internet recherchieren, Mitarbeiterinnen befragen – die Möglichkeiten, sich einem Unternehmen zu nähern, sind vielfältig; für die jungen Frauen waren das oft neue Wege. „Ich kannte das Unternehmen, in dem ich mein Schulpraktikum gemacht hatte, gar nicht“, sagt eine Mentee über das Unternehmen, in dem sie jetzt ihre Ausbildung macht, „dass das ein Weltkonzern ist, war mir nicht bewusst“.

Kommunikation im Arbeitsalltag

Frauen, die mitten im Berufsleben stehen, können gute Ratgeberinnen sein, wenn es um Kommunikation im Arbeitsalltag geht. Das betrifft sowohl ihren Rat, wenn es zu Konflikten kommt, wenn sich die Mentee unterfordert fühlt, wenn sie unsicher ist, was sie fordern und was sie kritisieren kann. Das betrifft aber auch die Vorbereitung auf das Verhalten in Sitzungen oder bei Arbeitsessen – manche Mentorin ist mit ihrer Mentee „schick essen“ gegangen, zum Vergnügen, aber auch mit einem beruflichen Hintergedanken. „Wir haben viel über das sichere Auftreten gesprochen“, beschreibt eine Mentorin. „Was ziehe ich an, wenn ich zu einer Veranstaltung gehe, zu der ein Minister kommt, oder wie benehme ich mich, wenn ich einen Nebenjob suche.“



Verbindlich sein – und mobil

Die Teilnahme am Mentoring-Projekt verlangte von den Schülerinnen zum Teil ungewohnte Aktivitäten – mit denen sie zugleich wichtige Fähigkeiten für das Arbeitsleben einüben konnten. Um die begleitenden Veranstaltungen zu besuchen oder sich mit den Mentorinnen zu treffen, mussten sie öffentliche Verkehrsmittel nutzen; für manche war das eine neue und herausfordernde Erfahrung. Wer den Heimatstadtteil so gut wie nie verlässt, ist auch in der Berufswahl stark an den Herkunftsort gebunden und ängstlich hinsichtlich einer Veränderung.

Eine neue Erfahrung war es für viele auch, sich terminlich zu vereinbaren und hier verbindlich zu sein. Theoretisch zu wissen, dass Pünktlichkeit im Berufsleben wichtig ist, ist das eine, dieses über einen längeren Zeitraum einzuhalten, eine zuweilen neue Erfahrung.

„Ich habe nicht viele positive Vorbilder in meinem Umfeld und wollte im Mentoring lernen, wie man sich selbst helfen kann.“

Bereiche, in denen die Mentorin unterstützen konnte – alle Mentees (85) – Mehrfachnennungen waren möglich		
Bereich	Anzahl von allen Mentees	Prozent von allen Mentees
Ich habe Informationen zu verschiedenen Berufen erhalten.	55	65%
Ich habe jetzt meine beruflichen Ziele besser im Blick.	50	59%
Ich fühle mich jetzt selbstsicherer.	46	54%
Ich weiß jetzt, wie und wo ich Informationen zu verschiedenen Berufen bekommen kann.	46	54%
Ich kann jetzt meine Stärken und Schwächen besser einschätzen.	44	52%
Ich habe Unterstützung beim Bewerbungsverfahren bekommen.	44	52%
Ich weiß jetzt, welcher Beruf zu mir passt.	42	49%
Ich habe neue Berufe durch meine Mentorin kennengelernt.	38	45%
Ich habe gelernt, wie ich meine Stärken im Beruf einsetzen kann.	34	40%
Ich habe durch meine Mentorin Einblicke in die Arbeitswelt bekommen.	27	32%
Meine Mentorin hat mir berufliche Kontakte vermittelt.	23	27%
Ich habe Informationen zum Studium erhalten.	17	20%
Meine Schulnoten haben sich verbessert.	14	16%
Ich habe mit Unterstützung meiner Mentorin einen Praktikumsplatz bekommen.	13	15%
Ich habe mit der Unterstützung meiner Mentorin einen Ausbildungsplatz bekommen.	3	4%

Netzwerke sind wichtig

Viele Mentorinnen haben ihren Mentees Türen geöffnet und ihnen Kontakte zu Praktikums- oder Ausbildungsbetrieben vermittelt. Andere haben erlebt, dass Netzwerke sich für eine finanzielle Unterstützung ihrer Nachhilfestunden engagierten. Unabhängig davon, dass die Schülerinnen hier konkret profitieren konnten, haben sie erlebt, wie wichtig vielfältige Kontakte und Aktivitäten außerhalb der Familie sein können. Viele Mentorinnen haben erlebt, dass ihre Mentees kaum Hobbys haben und kaum Vereine besuchen. Sie haben sie motiviert, aktiv zu werden – um andere Menschen kennenzulernen, aber auch um den eigenen Talenten näherzukommen.

Berufsbiografien sind dynamisch

Im Mentoring bringen beide Seiten Erfahrungen ein. Für die Mentees heißt das, dass sie von einer berufstätigen Frau auch etwas über deren Biografie erfahren. Mentorinnen, die sich erinnern, dass sie ebenfalls orientierungslos und auf der Suche waren, die in einem ganz anderen Beruf als dem ursprünglich erlernten arbeiten, können glaubwürdig Mut machen, einen ersten Schritt zu tun und eine Entscheidung zu treffen, ohne Angst zu haben, sich mit diesem lebenslang festzulegen. „Ich bin ein gutes Beispiel für lebenslanges Lernen“, so eine Mentorin.

„Das Leben meiner Mentorin hat mir gezeigt, dass man nicht sein Leben lang das Gleiche machen muss.“

Mentorinnen sind Netzwerkerinnen

Mehr als die Hälfte aller Mentorinnen ist in beruflichen oder fachbezogenen Netzwerken aktiv: Unternehmerfrauen im Handwerk, Zonta, Soroptimisten, Deutscher Ingenieurinnenbund, VDI, Architektenkammer, Deutscher Journalistenverband, Alumni-Netzwerke, Internet-Netzwerke, Migrantinnen-Business-Netzwerk Petek.



„Ich möchte immer mehr wissen ...“

Nadeshda Wedel will Naturwissenschaftlerin werden und hat im Mentoring erkannt, dass ein Studium nicht nur Unsicherheiten, sondern große Chancen birgt.



„Ich wollte Ärztin werden!“, sagt Nadeshda. „Schon seit der 3. Klasse.“ Und heute? „Heute will ich das nicht mehr!“, lacht sie und erzählt vom vergangenen Jahr, in dem sie ihre beruflichen Wünsche noch einmal sortiert hat. Und wie es sich für eine, die eine große naturwissenschaftliche Leidenschaft hat, gehört, strukturierte sie ihre Überlegungen und entwickelte mit Plan A, B und C eine Prioritätenliste der zukünftigen Möglichkeiten: A für Diplom-Finanzwirtin, B für Molekularbiologin oder Chemikerin und C für „oder doch Finanzwesen“. Die Liste ist längst wieder in Bewegung geraten.

Nadeshda Wedel ist 19 Jahre alt. Sie geht in die 13. Klasse eines Dortmunder Gymnasiums, lernt zurzeit fürs Abitur und beweist mit den Leistungskursen Mathematik und Chemie ein klares Gespür für ihre Talente. „Ich bin nicht so ein sprachlicher Typ“, sagt sie und schmunzelt. „Ich wusste schon, was mir Spaß macht“, beschreibt sie die Situation zu Beginn des Mentoring-Projektes. „Aber ich wusste nicht, welche beruflichen Möglichkeiten es gibt, und ich wusste auch nicht, wo und wie ich mich darüber eigentlich informieren kann.“ Mit ihrer Mentorin, der Unternehmerin Dagmar Nitsch-Musikant, hat sie sich dann unterschiedliche Berufe und Studiengänge genauer angesehen. „Mir wurde bewusst, dass der Ärztinnen-Beruf und der damit verbundene Alltag nicht meiner Vorstellung von der Zukunft entsprechen. Ich will immer lernen“, lächelt sie, „und ich möchte immer mehr wissen.“ Als Forscherin könnte sie das, als Molekularbiologin oder Chemikerin ...

Nadeshda hat sich trotzdem zunächst beim Finanzamt um einen Ausbildungsplatz beworben. Eine Perspektive, die Sicherheit bietet. Das war ihr Konflikt: eine sichere Ausbildung oder ein unsicheres Studium? Geblieben ist die Erkenntnis: „Naturwissenschaftliche Forschung hat ein großes Zukunftspotenzial.“ Das zu sehen, dabei hat auch die Mentorin entscheidend unterstützt.

Mit dieser Rolle sind Eltern oftmals überfordert. Und auch Nadeshda beschreibt ihre Eltern als unterstützend und motivierend – „Du musst machen, was dir am meisten Spaß und was dich finanziell unabhängig macht“ –, aber ihnen fehle letztlich der Überblick über die deutsche Ausbildungslandschaft, Studiengänge und berufliche Perspektiven. Nadeshdas Eltern kamen 1992 aus Kasachstan nach Deutschland, Nadeshda war damals zweieinhalb Jahre alt. Die Perspektive, in Deutschland zu leben, hatte Familie Wedel schon seit Generationen. „Mein Großvater war sogar Deutschlehrer“, sagt Nadeshda und lacht. Mit ihr, ihren Eltern und einem älteren Bruder kam im Lauf der Jahre ein großer Teil der Verwandtschaft ins Ruhrgebiet. Für Nadeshda sind die russischen Wurzeln wichtig. „Ich mag die Kultur und die Musik.“ Sie spricht fließend Russisch, aber über ihre Identität sagt sie: „Ich bin eine Deutsche, die in Russland geboren ist.“

Nadeshda strahlt, wenn sie von ihrem Wunsch erzählt, Biologie oder Chemie zu studieren. „Ich finde es so faszinierend, wie komplex die Biologie ist, es ist bewundernswert, was man alles herstellen kann, welche Medikamente entwickelt werden können!“ Mit ihrer naturwissenschaftlichen Begabung und Begeisterung gehört Nadeshda Wedel zu den jungen Frauen, auf die Wirtschaft und Wissenschaft längst warten. Wirklich bewusst scheint ihr das nicht zu sein. „Das sind halt die Fächer, die mir Spaß machen“, sagt sie bescheiden und hat doch im Verlauf des Mentorings erkennen können, dass ein Studium nicht nur Unsicherheiten, sondern große Chancen birgt. Aus Plan B ist längst Plan A geworden. Jetzt steht Nadeshda vor der Frage, ob sie lieber an der Universität oder an der Fachhochschule angewandte Naturwissenschaften studieren will. Wie sie das beantworten will? „Vielleicht rufe ich meine Mentorin an.“

Wie will ich leben?

Beruf und dann Familie?

Einen Beruf zu haben, ist für viele junge Frauen inzwischen eine selbstverständliche Perspektive. Nach ihren Zukunftsplänen gefragt, haben viele Mentees geäußert, dass sie eine Familie gründen, aber zuerst einen Beruf erlernen wollen.

Gerade die jungen Frauen werden von ihren Müttern aufgefordert, für ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu arbeiten. Und doch erleben viele in ihrem familiären Umfeld, dass

Frauen ihre Berufstätigkeit aufgeben oder reduzieren, sobald sie eine Familie gründen. Die Erwerbsquote der zugewanderten Frauen in NRW liegt bei 54,1%.³



„Ich muss mich nicht entscheiden“

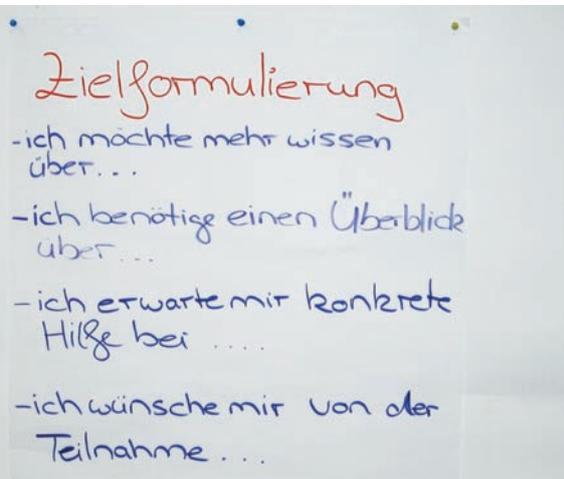
Mentorinnen sind Vorbilder, die zeigen, dass sich eine verantwortungsvolle berufliche Tätigkeit und Familienverantwortung nicht ausschließen. Eine Mentee fasst ihre Erfahrung so zusammen: „Vor dem Mentoring habe ich gedacht, man muss sich zwischen drei Dingen entscheiden. Ein guter Beruf, bei dem man gut verdienen kann, eine Familie mit Kindern oder ein Beruf, der einem Spaß macht. Meine Mentorin hat mir gezeigt, dass ich mich nicht für eine Sache entscheiden muss, sondern mir alle diese Ziele setzen und sie auch erreichen kann.“

Rollenvorbild: Führungsfrau

Viele Mentees erlebten in der Begegnung mit den Mentorinnen erstmals eine erfolgreiche berufstätige Frau „aus der Nähe“: „Ich habe noch nie so jemanden wie meine Mentorin kennengelernt.“ Sie beschreiben, dass sie eher Menschen kennen, die „aus einfachen Verhältnissen“ stammen, mit „Arbeiterfamilien“ Kontakt haben und oftmals die Ersten in ihrer Familie sind, die einen höheren Schulabschluss machen.

Mentorinnen, die ihnen vorher als „Karrierefrauen“ weit weg erschienen, erleben sie als vertraute Gesprächspartnerinnen, deren Wege nachvollziehbar und machbar erscheinen. Frauen zu erleben, die eigene Unternehmen führen, motiviert auch dazu, nach Ausbildungsberufen zu suchen, in denen diese Perspektive grundsätzlich erreichbar erscheint.

³ MGFFI (Hrsg.) (2008): Nordrhein-Westfalen: Land der neuen Integrationschancen. 1. Integrationsbericht der Landesregierung, Tab. 12, S. 221



Den eigenen Stärken auf der Spur

Persönlichkeitsentwicklung begleiten

Angesichts der oft unüberschaubaren Vielzahl an Wahlmöglichkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf ist bei vielen Jugendlichen die Verunsicherung groß. Gerade junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte stehen diesem Übergang oftmals mit einem geringeren Selbstwertgefühl gegenüber – weil sie diskriminierende Erfahrungen gemacht haben, weil ihnen weibliche Rollenvorbilder fehlen oder sie sich ihrer Potenziale in der Schule nicht bewusst werden.

Was kann ich?

„Ich bin nicht mehr so schüchtern ...“

In allen Mentoringbeziehungen spielte die Arbeit an den persönlichen Stärken und Schwächen eine wichtige Rolle. Denn mangelndes Selbstbewusstsein hemmt, sich höhere schulische und berufliche Ziele zu setzen. Durch persönliche Gespräche, durch methodisch unterstützte Übungen, durch die Arbeit an Zielen, Perspektiven, durch die Erweiterung der Kontakte nach außen gewinnen junge Frauen eine deutlich größere Selbstsicherheit. Wer sagt: „Ich bin nicht mehr so schüchtern, bin jetzt selbstsicherer und weiß, dass ich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, obwohl ich eine Frau mit Zuwanderungsgeschichte bin“, kann sich auch in Bewerbungen anders präsentieren.

„Es ist ein Bonus, dass ich Türkin bin“

Zu den Stärken, die den jungen Frauen bewusst wurden, gehören auch ihre Mehrsprachigkeit und ihre interkulturelle Erfahrung. In der Schule, so der Eindruck vieler Mentorinnen, wird auf die interkulturellen Kompetenzen der Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte kaum Bezug genommen. Also nehmen sie sie selbst nicht positiv als Kompetenzen wahr, die in der beruflichen Ausbildung verwertbar sein könnten und einen Wettbewerbsvorteil darstellen. „Ich habe zum ersten Mal erlebt, dass es ein Bonus ist, dass ich Türkin bin“, sagt eine Mentee nach einer erfolgreichen Bewerbung. Ihre Mentorin hatte ihr nachdrücklich vermittelt, wo sie in einem Unternehmen mit internationalen Beziehungen ihre Fähigkeiten einsetzen kann. Andere Mentorinnen haben Kontakte zu Unternehmen hergestellt, die gezielt nach Auszubildenden mit bestimmten Sprach- und Kulturkenntnissen suchen.

„Ich habe gelernt, mich in einer Bewerbungsphase besser zu organisieren.“

Werbung in eigener Sache

Stärken erkennen und Stärken zeigen ist ein Prozess, der Zeit braucht. Viele Mentorinnen haben gemeinsam mit ihren Mentees intensiv an deren Bewerbungsunterlagen gearbeitet, ihnen vermittelt, dass sie „Werbung in eigener Sache“ machen müssen und nicht das aufschreiben, was ein Arbeitgeber vermeintlich hören will. Sie haben sie immer wieder überprüfen lassen: „Bin ich das? Will ich mich so zeigen? Kann ich das vertreten?“ Für die Mentees war die Mentorin oftmals „die Einzige, die bei Bewerbungen unterstützte“.

Was kann ich leisten?

Ziele motivieren

Bei fast einem Viertel der Mentees hat das Mentoring positive Auswirkungen auf die schulischen Leistungen gehabt. Dieser Effekt ist besonders bei denen ausgeprägt, die Abschlussklassen besuchten. Wer Perspektiven sieht und erkennt, dass mit guten Noten Chancen greifbar werden, gewinnt an Motivation. „Ich habe durch meine Mentorin den Abschluss erreicht, den ich ohne sie nicht geschafft hätte“, sagt eine Mentee.

„Wir haben sehr viel über die Probleme gesprochen, die sie in der Familie hat. Wichtig war: Sie hat keine Probleme mit der Familie, sondern in der Familie sind andere Probleme.“

Sprache ist wichtig

Die Mentorinnen haben die Schülerinnen aber auch ganz praktisch unterstützt. Sie haben Nachhilfe gegeben und organisiert, zum Teil mit Unterstützung aus ihren Netzwerken finanziell geholfen, sie haben den jungen Frauen Aufgaben gegeben, sie in ihrer Lesekompetenz unterstützt und immer wieder ermutigt, weiterzulernen. Sie konnten vermitteln, wie wichtig gute Deutschkenntnisse, ein größerer Wortschatz und Sicherheit im schriftlichen Ausdruck für die spätere Arbeitsplatzsuche sind.

Was die Schule tun kann

Im Kontakt mit den Schulen haben viele Mentorinnen die Zusammenarbeit und das Gespräch mit Lehrkräften gesucht. Mit der Folge einer partnerschaftlichen Unterstützung, einer größeren Aufmerksamkeit für die Schwierigkeiten und Fähigkeiten der Schülerin und gemeinsamen Lösungen für eine individuellere Förderung. Die Mentees haben die Präsenz einer Person, die von außen kommt und nicht der Familie angehört, zuweilen als sehr unterstützend erlebt.

„Ich habe mich mit Hilfe meiner Mentorin endgültig für einen Beruf bzw. für ein Studium entschieden.“

Was will ich? Was wollen meine Eltern?

Der Erwartungsdruck ist groß

In der Entscheidung „Was will ich werden?“ sind Ratgeber und Gesprächspartnerinnen wichtig. Aber solange die eigene Perspektive unklar ist, sorgen diese nicht immer für Klarheit.

Wo erfülle ich die Erwartungen der Eltern? Will ich dasselbe tun, was meine Freundinnen tun? Was trauen mir meine Lehrer zu? Die Mentorinnen haben viele junge Frauen in der beruflichen Orientierungsphase im Konflikt erlebt: zwischen den Erwartungen der anderen und den eigenen Wünschen.

Viele Eltern erwarten von ihren Töchtern den höchstmöglichen Abschluss und sehen zum Abitur mit anschließendem Studium kaum eine befriedigende Alternative.

Viele Wege führen zum Erfolg

Manchmal war ein Besuch in der Familie ein guter Weg, um auch mit den Eltern ins Gespräch zu kommen, ihnen mögliche Perspektiven zu erläutern oder sie davon zu überzeugen, dass die Tochter auch mit der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf einen guten Weg einschlägt.

In den Gesprächen mit ihrer Mentorin konnten aber auch die Mentees für die Gespräche zu Hause Argumente sammeln und dort für Verständnis werben. „Ich habe meinen Eltern das Unternehmen so vorgestellt, wie meine Mentorin es mir präsentiert hatte“, erzählt eine Mentee, die sich nach dem Abitur für eine Ausbildung entschied. „Dann fanden sie es genauso spannend wie ich.“



„Vorbild oder Freundin?“ – Die Rolle der Mentorin

Von Frau zu Frau – das ist ein wichtiges Prinzip des Mentoring-Projektes „Neue Wege in den Beruf“. Weibliche Begleiterinnen können als Rollenvorbilder fungieren, schaffen aber auch bei den jungen Frauen – und ihren Familien – schneller Vertrauen. Das ist die entscheidende Basis für eine gelingende Mentoring-Beziehung.



Zwischen Ermutigung und Einflussnahme

So individuell verschieden Mentorinnen und Mentees sind, so unterschiedlich sind sie auch in der Einschätzung des Verhältnisses zueinander.

Mentorinnen können unterschiedliche Rollen einnehmen. Sie sind:

- Informantinnen und Motivatorinnen
- Begleiterinnen und Gesprächspartnerinnen
- Unterstützerinnen
- Förderinnen und Lehrende
- emotionaler Beistand
- Vorbilder.

Ihre Aufgabe besteht darin, Entscheidungs- und Orientierungshilfen zu geben. Dazu muss sich die Mentorin ihrer eigenen Erwartungen und auch ihres Einflusses bewusst sein. Um eine Balance zu finden zwischen Ermutigung und Einflussnahme und zur Klärung der eigenen Rolle, waren sowohl die Vorbereitung der Mentorinnen auf ihre Tätigkeit, der begleitende Austausch untereinander als auch das Angebot der Supervision wichtige Bausteine.

„Sie hält an ihrem Traum fest, auch wenn es länger dauert, ihn zu erreichen. Das ermutigt mich.“

„Wenn ich eine türkische Mentorin gehabt hätte ...“

Etwa 20% der Mentorinnen sind selbst Migrantinnen. Für manche Mentees (und deren Familien) war es wichtig, eine Begleiterin zu haben, der ihre Kultur vertraut ist und die ihnen zeigte, dass auch sie einen erfolgreichen Weg gehen können. Andere waren froh, eine deutsche Mentorin zu haben: „Wenn ich eine türkische Mentorin gehabt hätte, hätte ich immer auch das Gefühl gehabt, dass sie sich vielleicht nur für mich einsetzt, weil ich gleicher Herkunft bin.“

Für die Qualität des Mentorings, so die Einschätzung der Projektbegleiterinnen, scheint die Herkunft der Mentorin allerdings keine Rolle zu spielen.

„Ich habe viel über die türkische Kultur und den Islam gelernt und gesehen, dass es nicht, die ‚islamische‘ Familie gibt.“

Die Mentorinnenrolle reflektieren

In der Supervision konnten Mentorinnen nach Bedarf und in kleinen Gruppen ihre Rolle reflektieren. Zentrale Themen waren:

- Rollendefinition und Rollenerwartungen
- Rolle Dritter im Prozess
- Interkulturelle Missverständnisse
- Mobilität der Mentees
- Zuverlässigkeit
- Eigeninitiative
- Das Kopftuchtragen der Mentee und die berufliche Auswirkung
- Einbindung der Familie
- Berufswünsche der Mentee
- Zukunftsvisionen der Mentee.

Beurteilung der Mentoring-Beziehung durch die Mentorinnen

	trifft genau zu	trifft überwiegend zu	trifft weniger zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Wir haben ein vertrauensvolles Verhältnis zueinander.	22	30	10	3	4
Wir können über viele Themen offen reden.	22	26	13	3	5
Meine Mentee kann mir ihre Wünsche klar vermitteln.	14	26	21	2	6
Die Atmosphäre bei den Treffen ist angenehm.	33	26	4	1	4
Meine Mentee ist selbstständig und engagiert.	20	21	19	4	5
Meine Mentee ist leicht zu motivieren.	13	24	24	2	6

Ein Fundament für eine 1-Zimmer-Wohnung – oder 11 Stockwerke

Birnur Öztürk hat als türkische Unternehmerin eine wichtige Vorbildfunktion für junge Migrantinnen.



Stress lässt Birnur Öztürk nicht gelten. Viel Arbeit, Zahnschmerzen, keine Zeit für Urlaub ... – ein voller Termin kalender hindert die Unternehmerin aus Oberhausen nicht, sich ehrenamtlich für Jugendliche zu engagieren. „Ihr habt das große Glück, bilingual aufzuwachsen – ihr müsst Deutsch und Türkisch fließend beherrschen und fleißig sein, wenn ihr hier eine Perspektive haben wollt“, das ist ihre zentrale Botschaft, die sie nicht nur Nichten und Neffen in ihrer Familie mitgibt, das hat sie auch ihrer türkischen Mentee vermittelt. „Sie hat es verstanden.“

16 Jahre alt war Ebru, als Birnur Öztürk sie im Mentoring-Projekt kennenlernte. „Sie besuchte die 10. Klasse der Gesamtschule und wusste nicht, was sie machen sollte.“ Mit dieser Unsicherheit umzugehen, eine Struktur zu finden, sich langsam an mögliche Perspektiven heranzutasten, dabei hat Birnur Öztürk die junge Frau intensiv unterstützt. „Ich habe regelrecht gebohrt“, lacht sie und beschreibt, wie sie gemeinsam herausgefunden haben, um welche Themen und welche Unterstützung es im Mentoring gehen kann. Sie ermöglichte ihr, in ihrem Unternehmen ein Praktikum zu machen – „und festzustellen, dass Büroarbeit nicht ihre Sache ist“. Sie ermutigte sie zu weiteren Praktika, um ihren Talenten auf die Spur zu kommen, sie unterstützte sie ganz konkret bei der Recherche von Informationen über Berufe und Arbeitgeber, beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen und dem Schreiben der Bewerbungen. Sie nahm Kontakt zu Eltern und Lehrern auf und begleitete ihre Mentee zu Besuchen der Arbeitsagentur. Ebru hat herausgefunden, dass sie

einen pflegenden Beruf ergreifen will, aber auch gespürt, dass es nicht die Kranken- oder Altenpflege ist. Ihr aktueller Berufswunsch: medizinische Fachangestellte

Noch hat ihre Mentee keinen Ausbildungsplatz gefunden. Birnur Öztürk ist darüber nicht enttäuscht, sie sieht die Möglichkeiten realistisch. Sie bestärkt Ebru darin, die Absagen nicht als persönliches Scheitern zu sehen. Denn auch das ist die Aufgabe einer Mentorin: immer wieder Mut zu machen, Wege zu zeigen, zu neuen Schritten zu motivieren. Trotz 30 Bewerbungen, die nicht zum Erfolg führten. „Auch Mentoring ist keine Garantie für einen Ausbildungsplatz“, sagt Birnur Öztürk. „Sie sieht ein Licht am Ende des Tunnels, sie hat ein Ziel, das ist wichtig.“ Ebru besucht jetzt ein Berufskolleg und versucht weiter, einen Ausbildungsplatz zu finden. „Ich glaube, dass sie das allein schafft“, sagt ihre Mentorin.

Dass berufliche Wege nicht immer stringent sein müssen, um zum Erfolg zu führen, das hat Birnur Öztürk selbst erlebt. Sie erinnert sich, dass sie nach dem Ende der Schulzeit ebenso orientierungslos dagestanden habe wie Ebru. Sie machte eine Ausbildung zur Immobilienkauffrau, war zeitweise selbstständig, bildete sich weiter und studierte Betriebswirtschaft. Bevor sie 2004 gemeinsam mit ihrer Geschäftspartnerin Mehtap Ata beschloss, einen Versandhandel für Einzelhandelsbedarf zu gründen, waren beide bei einem Softwareunternehmen angestellt gewesen. Als der Arbeitgeber in die Insolvenz ging, begannen die ehemalige Einkaufsleiterin und die Key Account Managerin, ihre Branchenkenntnisse in einem eigenen Unternehmen umzusetzen. Als Mehtap Ata schwanger wurde und sich zunächst der Familie widmete, machte Birnur Öztürk 2007 allein weiter und arbeitete erst mal doppelt so viel.

„Ebru fand es toll, dass ich meine eigene Chefin bin“, erzählt die Unternehmerin. Also machte sie sich mit ihr auf die Suche: Mit welchen Ausbildungsberufen könntest du selbstständig sein? „Mit vielen Berufen lässt sich ein gutes Fundament legen, das habe ich ihr vermittelt“, sagt Birnur Öztürk. „Wenn du ein Fundament hast, dann kannst du darauf eine 1-Zimmer-Wohnung setzen oder noch 11 Stockwerke.“

Kulturelle Grenzen überschreiten

Integration erleben und anstoßen

Das Mentoring-Projekt „Neue Wege in den Beruf“ war ein interkultureller Lernprozess für alle Beteiligten. Hier begegneten sich Frauen, denen der kulturelle Hintergrund ihrer Gesprächspartnerin oft unbekannt war. Durch den persönlichen Kontakt haben viele Mentorinnen erstmals Einblicke in die Lebensweise zugewanderter Familien gewonnen, sie entwickelten ein sensibleres Gespür für die Potenziale, aber auch für die alltäglichen Diskriminierungen, denen die Mentees ausgesetzt sind. Viele Mentees haben erstmals eine engere Beziehung zu einer Frau mit einem anderen sozialen und kulturellen Hintergrund aufgebaut. Oft leben sie in Stadtteilen und gehen in Schulen mit einem hohen Migrationsanteil, sodass private Kontakte in die deutsche Kultur selten sind.



Welche Rolle spielt die Familie?

Viele Mentorinnen waren erstaunt darüber, dass die Erwartungen der Eltern an ihre Töchter sehr hoch sind: „Mir war nicht klar, unter welchem Erwartungsdruck der Familie in Deutschland geborene Kinder ausländischer Herkunft stehen.“ Dieser Eindruck wird durch wissenschaftliche Untersuchungen bestätigt: Die Bildungserwartungen der Eltern mit Migrationshintergrund sind hoch, bei Mädchen wie bei Jungen. Allerdings sind die Eltern vielfach kaum in der Lage, ihre Kinder praktisch zu unterstützen, diese Ziele zu erreichen. Den Schülerinnen und Schülern wird ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Motivation abverlangt.⁴

Die Eltern der Mentees wurden also bewusst in das Mentoring-Projekt einbezogen, sie wurden zur Auftakt- und Abschlussveranstaltung eingeladen, erhielten Informationsbriefe, zum Teil suchten auch die Mentorinnen den direkten Gesprächskontakt mit den Eltern.

Interkulturelles Training

Das Interkulturelle Training für die Mentorinnen umfasste drei Teile und folgende Themen: Definition des Kulturbegriffs, Identitätsentwicklung, Lebenswelt, Potenziale junger Migrantinnen und Situation der Migrantinnen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, praktische Übungen zur Selbstverortung und Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und zum konkreten Umgang mit Alltagssituationen.

⁴ vgl. z. B. Boos-Nünning, Ursula; Karakaşoğlu, Yasemin (2005): Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, S. 134 f., Münster

Wo ist mein Lebensmittelpunkt?

Junge Frauen aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte haben ihren Lebensmittelpunkt und ihre beruflichen Perspektiven in Deutschland. Zugleich erleben sie in ihren Familien eine starke Orientierung am Herkunftsland der Eltern. Die Mentorinnen haben den jungen Frauen nicht nur versucht zu vermitteln, wie wichtig es ist, die deutsche Sprache gut zu beherrschen, sondern ihnen auch bei Zugängen zu kulturellen und Medienangeboten geholfen. Nicht nur Theaterbesuche oder andere gemeinsame Freizeitaktivitäten, auch die Aufforderung, deutsche Zeitungen zu lesen oder in Vereine zu gehen, haben viele Mentees beherzigt. Dann ist die stolze Ausruf: „Ich habe eine deutsche Zeitung gekauft!“ ein Erfolg.

„Das ist das erste Mal, dass ich außerhalb der Schule an etwas teilnehme.“

Was weiß ich von deiner Kultur?

Auch in einer multikulturellen Gesellschaft wie im Ruhrgebiet leben die Menschen oft sozial und ethnisch voneinander getrennt. Die schulischen Strukturen verstärken diese Situation für viele Jugendliche aus Zuwandererfamilien. Viele finden sich in Schulklassen und -formen wieder, in denen sie kaum deutschen Mitschülerinnen und Mitschülern begegnen.

Die Familien der Mentees stammen aus 27 unterschiedlichen Ländern. Im Verlauf des Projektes konnten auch die Mentees untereinander Kontakte knüpfen und neue kulturelle Erfahrungen sammeln: „Ich habe durch das Mentoring viel über andere und auch mal über exotische Kulturen gelernt. Ich weiß jetzt sehr viel über die indische Kultur“, berichtet eine türkische Mentee. „In meiner Schule sind überwiegend türkische Schüler. Bei den Austauschtreffen habe ich auch russische, jugoslawische und marokkanische Mentees kennengelernt und etwas über deren Kultur erfahren“, so eine spanische Mentee.

„Bei meiner Mentee sind mir völlig andere und teilweise sehr schwierige Lebensumstände bewusst geworden.“

Die wichtigste Erfahrung der Mentorinnen im Bereich interkultureller Begegnungen im Rahmen des Mentorings (Mehrfachnennungen möglich)		
Erfahrung	Anzahl	Prozent
Austausch zwischen verschiedenen Kulturen	28	42%
Einblicke in Situation junger Migrantinnen	25	38%
Erkenntnis über Hindernisse für Integration bzw. Berufserfolg	13	20%
Abbau von Vorurteilen/Erweiterung des Horizonts	8	12%
Erkenntnis zur Basis für Integration	5	8%
Keine Erfahrung	4	6%
Keine Antwort	17	26%

„Ich war immer das Vorbild der Familie“

Hevi Kasem hat durch das Mentoring ihre schulischen Leistungen verbessert – jetzt will sie ihr Abitur schaffen.



Hevis Lieblingsplatz ist die Bücherei. Hier trifft sie sich gern und oft mit ihren Freundinnen. Die Dortmunder Stadtbücherei war auch der bevorzugte Treffpunkt von Hevi Kasem und ihrer Mentorin Petra Schrader. „Ich bin so stolz auf sie“, sagt Hevi über ihre Mentorin und strahlt. Unsichere Rückfrage: Vermutlich ist sie stolz auf Sie? „Ja, bestimmt auch“, lacht die junge Frau. „Aber ich bin so stolz, weil sie so viel für mich getan hat, weil sie mir Vertrauen geschenkt hat, obwohl sie mich ja gar nicht kannte. Sie ist eine starke Frau.“

Als Hevi Kasem vom Mentoring-Projekt „Neue Wege in den Beruf“ hörte, wollte sie zuerst gar nicht mitmachen. „Ich hatte keine berufliche Perspektive“, sagt sie, die damals in die 10. Klasse der Anne-Frank-Gesamtschule ging. „Ich wollte nur unbedingt weiter zur Schule gehen und mein FOR-Q schaffen.“ Die Fachoberschulreife mit Qualifikation war ihr Ziel, damit sie in die Oberstufe wechseln und das Abitur machen kann. Beruf war noch kein Thema – die Noten standen absolut im Vordergrund. „Ich stand in Englisch und Französisch auf der Kippe“, erzählt Hevi, „und dachte: Wie kann mir eine Mentorin dabei helfen?“

Petra Schrader konnte. Sie traf sich mit Hevi in der Bücherei, sie suchten gemeinsam Literatur und Arbeitsmaterial, sie gab ihr keine Nachhilfe, aber unterstützte sie darin, sich beim Lernen selbst besser zu organisieren. Sie ermöglichte ihr die Teilnahme an einem Englisch-Intensivkurs bei der Auslandsgesellschaft und kratzte bei

den ihr bekannten Netzwerken das nötige Geld dafür zusammen. Für Hevi, deren Schule von vielen Migranten und Migrantinnen besucht wird, war dieser Kurs nur unter Deutschen auch eine neue Erfahrung, denn in der Schule hat sie einfach sehr wenige deutsche Mitschüler.

Vor zwölf Jahren kam Hevi Kasem gemeinsam mit ihrer Mutter und zwei Geschwistern aus dem Irak nach Deutschland. Der Vater war schon einige Jahre zuvor nach Deutschland geflohen, die Kinder der kurdischen Familie lebten bei den Großeltern. „Da wollte ich damals auch bleiben“, erinnert sich Hevi, „meine Eltern waren mir fremd.“ Und doch lebt sie sich in Deutschland schnell ein. Sie lernt leicht, spricht schnell die deutsche Sprache und kann nach dem 4. Schuljahr mit einer Empfehlung für die Realschule auf die Gesamtschule wechseln. Dort ist sie in den ersten zwei Jahren die Klassenbeste und sagt nicht ohne Stolz: „Ich war eine richtige Streberin.“ Eine, die so gern die Beste ist und ehrgeizig für gute Noten arbeitet, will die Qualifikation für die Oberstufe nicht knapp verpassen. Mit Hilfe ihrer Mentorin gelingt es ihr, die Englischnote von 5 auf 3 zu verbessern. Weil sie gleichzeitig in Französisch wieder auf eine 4 absackte, musste sie noch einmal zittern, machte nach den Sommerferien die Nachprüfung und hatte dann im Herbst 2007 ihr Ziel, die 11. Klasse, erreicht.

Hevi weiß noch immer nicht, wohin ihr beruflicher Weg einmal gehen soll. „Ich will auf jeden Fall ein gutes Abitur machen“, sagt sie, „das ist schwer.“ Und studieren? „Ja!“ Die 18-Jährige will etwas erreichen, sie will es ihren Eltern und ihrer Familie beweisen. „Ich war immer das Vorbild der Familie“, sagt sie, „meine Eltern sollen stolz auf mich sein, weil ich mehr erreichen kann als sie.“ Hevis Eltern sind stolz, und sie motivieren die Tochter, sich für die Schule anzustrengen. Und die tut, was sie kann, auch wenn sie gleichzeitig als Älteste im Haushalt, mit dem kleinen Bruder und der Verantwortung für die anderen Geschwister stark eingebunden ist. „Wehe, du machst nicht weiter!“, sagen auch ihre Lehrer. „Ich will meinen Weg gehen!,“ sagt die 18-Jährige selbstbewusst. „Jetzt muss ich es allein machen, aber ich weiß, ich kann an mir arbeiten.“



III. „Es könnte viel mehr Mentoring-Programme geben ...“

Was sich aus den Erfahrungen des Mentoring-Projektes für zukünftige Programme lernen lässt

Mentoring wirkt, dieses Ergebnis steht am Ende des Projektes „Neue Wege in den Beruf“. Wo nicht nur die Qualifikation über berufliche Chancen und Zugänge entscheidet, bietet eine persönliche Begleitung die richtige Unterstützung.

Mentoring hat sich als Methode im Übergangsmanagement bewährt, von dem viele Mentees finden: „Das sollte es für alle geben!“ Interkulturelles Mentoring hat eine besondere Qualität und braucht gute Partner, eine sensible Begleitung und viel Öffentlichkeit.

Sind wir auf dem richtigen Weg?

Warum eine Evaluation wichtig ist

Das Mentoring-Projekt wurde prozessbegleitend evaluiert. Die Ergebnisse bestätigen den Erfolg des Mentorings und das Potenzial dieses Instruments im Übergangmanagement und in der Unterstützung junger Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Die wichtigste Grundlage der Evaluation sind die Auswertungen der Abschlussfragebögen, die im Zeitraum von Ende Mai bis Mitte Juli 2008 von den Teilnehmerinnen ausgefüllt wurden. Von den 92 noch aktiven Mentees haben 85 an der Befragung teilgenommen, bei den Mentorinnen liegt der Rücklauf bei 71%. 90% der Mentees gaben an, sehr zufrieden zu sein, 70% der Mentorinnen waren mit ihrer konkreten Beziehung zufrieden oder sehr zufrieden. Alle werden allerdings das Programm weiterempfehlen. Auf dieser Basis lässt sich das Projekt konstruktiv weiterentwickeln.



Evaluation	Ziel	Erhebungszeitraum	Fertigstellung
Startbilanz	Quantitative Erhebung der Ausgangssituation zu Beginn der Mentoring-Beziehungen	Januar 2007 bis August 2007	September 2007
Zwischenbilanz	Qualitative Bewertung bezüglich der Leistungen und Wirkungen des Mentorings und Beschreibung des Prozessverlaufs zur „Halbzeit“ der Mentoring-Beziehungen	August 2007 bis Februar 2008	Mai 2008
Abschlussbilanz	Umfassende Dokumentation von Wirkungen und Verlauf des Mentorings	März 2008 bis Juli 2008	September 2008

Ohne Netzwerke geht es nicht

Mentoring braucht viele Partner, um nachhaltig wirken zu können

Am Übergang Schule – Beruf sind viele Akteure beteiligt. Ein Mentoring-Projekt, das junge Frauen bei der Berufsorientierung und beim Eintritt in das Arbeitsleben unterstützen will, sollte die inhaltlichen, strukturellen und kommunikativen Kompetenzen aller Beteiligten nutzen.

Um Mentorinnen und Mentees zu gewinnen, hat das Projekt „Neue Wege in den Beruf“ die Kompetenzen und Kontakte der RAA und des WHKT genutzt. Ohne diese hätte das Projekt nicht in so kurzer Zeit mit 100 Mentees und fast ebenso vielen Mentorinnen in neun Städten starten und durchgeführt werden können.

Mentorinnen

- Sie haben eine Schlüsselfunktion im Projekt und sollten neben beruflicher Erfahrung vor allem über ein gutes Kontaktnetz, kulturelle Offenheit und Interesse an der Arbeit mit jungen Frauen verfügen.
- Die Motive, sich als Mentorin zu engagieren, können ganz unterschiedlich sein: Von gesellschaftlicher Verantwortung bis zum Nutzen für die eigene Entwicklung ist vieles möglich.
- Bei der Gewinnung von Mentorinnen hat sich die persönliche Ansprache als am wirksamsten erwiesen. Denn vielen potenziellen Mentorinnen ist die ihnen angetragene Rolle zunächst neu und ungewohnt: „Ich bin von mir aus überhaupt nicht auf die Idee gekommen, dass ich als Mentorin in Frage kommen könnte.“



„Durch den beruflichen und persönlichen Hintergrund meiner Mentorin erhalte ich einen Einblick in eine andere Welt.“

Schulen

- Um junge Frauen für ein Mentoring-Projekt zu gewinnen, ist die Ansprache durch die Schule (über die RAA) immer ein sinnvoller Weg.
- An den Schulen sollte es Ansprechpersonen für das Projekt geben, die die Kommunikation im Projektverlauf zu Mentees und Eltern unterstützen.
- Viele Mentorinnen haben das Schulsystem insbesondere in Bezug auf den Deutschunterricht als defizitär erlebt; gemeinsam mit den Schulen muss hier weiter nach individuell unterstützenden Lösungen gesucht werden.
- Im Projektverlauf sollten die Schulen auch inhaltlich stärker eingebunden werden. Die interkulturellen Kompetenzen werden an den Schulen als Potenzial auf dem Arbeitsmarkt vielfach nicht bewusst gemacht.
- Für Schulen ist Mentoring ein neues Erfahrungsfeld, viele haben Interesse signalisiert, dieses Instrument zum festen Bestandteil des Übergangsmanagements zu machen.



Unternehmen

- Der WHKT sowie Unternehmerinnenverbände und berufliche Netzwerke von Frauen haben sich als unverzichtbar bei der Gewinnung von Mentorinnen erwiesen.
- Die Netzwerke der Kammern sollten verstärkt werden, um wirtschaftliche Akteure und Ausbildungsbetriebe stärker für die Potenziale junger Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu sensibilisieren.
- Im engeren Kontakt mit Betrieben können gemeinsame Maßnahmen zur Überwindung von Hürden beim Berufseinstieg entwickelt werden.

„Es könnte viel mehr Mentoring-Programme geben, sie sollten ein fester Bestandteil jeder Schule in Bezug auf berufliche Orientierung sein.“



Ohne Begleitung sind alle überfordert

Beziehungen sind keine Selbstläufer – auch nicht im Mentoring

Ein sorgfältiges Matching anhand der Erwartungen und Erfahrungen von Mentees und Mentorinnen ist ein wichtiger erster Schritt für das Gelingen einer Mentoring-Beziehung. Zugleich sind eine gute Vorbereitung und eine fortlaufende Begleitung unverzichtbar.

- Schülerinnen, die erstmals mit der Methode Mentoring zu tun haben, sollten gut vorbereitet werden und sich nicht nur ihrer eigenen Erwartungen vergewissern. Sinnvoll ist vor Beginn des Mentoring ein ganztägiger Workshop zur Vorbereitung, wo sie die Rolle der Mentorin kennenlernen und erfahren, wie viel Aktivität und Verbindlichkeit von ihnen erwartet wird.
- Vertrauen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine Mentoring-Beziehung, ein Projekt muss flexibel reagieren können, wenn eine Beziehung nicht „passt“ und ggf. für eine neue Konstellation sorgen.
- Mentoring muss nicht immer in einer 1 : 1-Beziehung stattfinden, auch Team-Mentoring mit zwei Mentees hat sich bewährt.
- Für Mentorinnen sind die Vorbereitung auf die Zielgruppe (interkulturelles Training), der Austausch von Erfahrungen sowie das Angebot der Supervision wichtige Bausteine. Auch sie sollten sich ihrer Rolle („Ich gebe Impulse – sie muss reagieren“) vergewissern können.



Kommunikation braucht Zeit

Wie flexibel kann ein Mentoring-Projekt sein?

Die Mitarbeit in einem Projekt kostet Zeit. Bei generationenübergreifenden Begegnungen müssen zudem für beide Seiten funktionierende Kommunikationswege gefunden werden.



- Mentorinnen, die sich ehrenamtlich engagieren, haben aufgrund vieler beruflicher Verpflichtungen ein begrenztes Zeitbudget für zusätzliche – zumal kurzfristig anberaumte – Termine.
- Junge Frauen haben durch die schulischen Anforderungen, Verpflichtungen in der Familie und ggf. Nebenjobs an den Abenden oder an Wochenenden oftmals wenig freie Zeit zur Verfügung. Deren zeitliche Flexibilität war zu Beginn des Projektes überschätzt worden.
- Die Mentorinnen haben im Kontakt mit ihren Mentees auch einen Einblick in das Kommunikationsverhalten junger Frauen gewonnen und die Erfahrung gemacht: Termine immer noch mal kurz per SMS bestätigen.
- Die interne Kommunikation zwischen Mentorinnen bzw. unter den Mentees lässt sich auch über entsprechende Online-Medien unterstützen. In einem Online-Portal können sie einander mit Erfahrungen und Tipps weiterhelfen.

„Von diesem Projekt müssen viele wissen“

Erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit ist nicht nur für die Initiatorinnen wichtig

Das Projekt wurde von Anfang an von einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten begleitet. Eine konsequente interne und externe Kommunikation wirkt in unterschiedliche Richtungen:

Interne Kommunikation:

- Website informiert und bindet Kooperationspartner ein.
- Infopost an die Mentorinnen informiert über den Projektverlauf.
- Infopost an Mentees und Eltern stärkt die Verbindlichkeit.
- Interaktives Internet-Portal kann die Kommunikation unter Mentees und Mentorinnen sinnvoll begleiten und verstärken.

Externe Kommunikation:

- Über eine starke Pressepräsenz zu Beginn des Projektes können Mentorinnen gewonnen werden.
- Junge Frauen, die in Presseberichten vorgestellt werden, sind stolz, Vorbilder zu sein.
- Unternehmen werden aufmerksam für die Potenziale der Zielgruppe.

„Vielleicht brauchen Jungs ein Mentoring viel eher als Mädchen. Sie werden zwar zu mehr Unabhängigkeit erzogen, aber hängen dadurch auch mehr ab und sind eher gefährdet abzurutschen.“





„Ich habe nicht das Gefühl, dauernd etwas Wichtiges sagen zu müssen“

Sigrid Ernst hat als Mitarbeiterin der IHK Bochum auch beruflich das Thema Ausbildung, im Mentoring gewann sie eine neue Rolle.



„Das passt, das mache ich.“ Der Entschluss, sich als Mentorin zu engagieren, fiel schnell. „Zunächst hatte ich Sorge, ob ich mit diesem Engagement nicht zu nahe bei meiner beruflichen Aufgabe bin“, beschreibt Sigrid Ernst ihre Überlegungen. „Aber ich wollte mich sozial engagieren, hier konnte ich gleichzeitig wieder in den Frauenkontext einsteigen. Das hat mich überzeugt.“

Sigrid Ernst ist Mitarbeiterin der IHK Bochum und arbeitet dort in einem Landesprojekt zur Verbesserung der Ausbildungssituation. Die Diplom-Pädagogin hatte ihre wissenschaftliche Ausbildung zunächst im Rahmen der Frauenstudien an der Universität in Dortmund absolviert und auch im anschließenden Studium der Erziehungswissenschaft den Schwerpunkt Frauenforschung gewählt. Darauf wollte sie den Fokus wieder stärker richten: „Ich bin davon überzeugt, dass wir eine wirkliche Gleichstellung noch nicht erreicht haben.“ Als Mentorin will sie ihren Beitrag dazu leisten, dass Mädchen ihre beruflichen Chancen verbessern können. Denn ihre Erfahrung zeige ihr, dass diese zwar motivierter und orientierter sind als viele Jungen, aber auf dem Ausbildungsmarkt letztlich oft das Nachsehen haben. Das betreffe insbesondere Mädchen mit anderen kulturellen Wurzeln und diejenigen, die sich für eine Ausbildung entscheiden, die nicht dem klassisch weiblichen Berufsfeld entspricht.

Auch ihre Mentee, die 18-jährige Maria, musste sie zu schulischem Engagement nicht motivieren. Die Tochter italienischer Einwanderer besuchte die 12. Klasse eines Berufskollegs, als sie sich kennenlernten. Ihr Ziel: die Schule mit der Fachhochschulreife, als Kaufmännische Assistentin sowie einer Ausbildung zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel abzuschließen. Maria suchte konkrete Unterstützung, als sie in das Mentoring-Projekt kam, und zwar bei den Bewerbungen und Vorbereitungen auf die erforderlichen betrieblichen Praktika.

„Vielen Jugendlichen ist bei Bewerbungen nicht klar, dass sie hier auch von sich erzählen sollen“, berichtet Sigrid Ernst. „Sie fragen sich: 'Was will der Arbeitgeber hören?', und haben kaum im Kopf, dass sie Werbung in eigener Sache machen müssen. Dabei geht es um Sprachkompetenz und um Selbstbewusstsein.“ Mit Maria hat sie zunächst sehr konzentriert an deren Stärken und Schwächen gearbeitet, mit ihr gemeinsam die Bewerbungsunterlagen gestaltet und sie dann ganz konkret bei der Suche nach geeigneten Praktika unterstützt. Mit ihren beruflichen Kontakten konnte sie Türen öffnen und so auch ein Unternehmen von einem Praktikum überzeugen, das eigentlich ein Voll-Abitur für eine spätere Einstellung voraussetzt. Sigrid Ernst wusste von einem anderen Unternehmen, das eine italienisch sprechende Mitarbeiterin sucht – und Maria machte erstmals die Erfahrung, dass ihre interkulturellen und sprachlichen Fähigkeiten ein Wettbewerbsvorteil sind.

„Sie hätte das sicher auch allein geschafft“, glaubt Sigrid Ernst, auch wenn sie weiß, dass ihre Mentee anderer Meinung ist. Welches Praktikum bietet welche Perspektiven? Was spricht für die Stelle, was dagegen? „Über Wochen haben wir uns über diese Fragen und auch über private Pläne ausgetauscht“, beschreibt Sigrid Ernst den Mentoring-Prozess. „Ich war einfach ihre Gesprächspartnerin. Ich würde sie niemals überreden, etwas zu tun. Und ich habe nicht das Gefühl, dauernd etwas Wichtiges sagen zu müssen.“ Nur einmal sei sie ehrlich nervös geworden. Als Maria der Meinung war, dass sie lange genug zur Schule gegangen sei und jetzt einfach nur arbeiten und Geld verdienen wolle. „Das war eine Herausforderung und eine Grenzerfahrung für mich. Da habe ich sie gebremst und meinen Einfluss genutzt. Denn sie hat das Zeug, sie lernt gerne und gut – da sollte sie auf jeden Fall weitermachen.“

Ihre eigene (berufliche) Biografie nennt Sigrid Ernst „typisch weiblich“. Nach einer medizinischen Ausbildung hatte sie elf Jahre lang in einem Krankenhaus gearbeitet; und nach einer achtjährigen „intensiv gelebten“ Familienzeit wollte sie nicht mehr in den erlernten Beruf zurück. Sie entschied sich für das Pädagogikstudium, machte den Abschluss und will mit ihrer Erfahrung auch ein Beispiel für lebenslanges Lernen geben. „Ich möchte den Mädchen vermitteln, dass familienbedingte Brüche in der Berufsbiografie immer zur Dequalifizierung führen; das müssen sie wissen. Sie riskieren, beruflich keinen Erfolg zu haben, sollen aber auch sehen, dass man eine Berufsbiografie zukunftsweisend gestalten kann“ – egal für welche Lebensform sie sich letztlich entscheiden.

Anhang

Im Projekt „Neue Wege in den Beruf“ verwendete Materialien – Instrumentenkoffer für Mentorinnen, Fragebögen zur Auswertung – können Sie über das Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) in Castrop-Rauxel beziehen:
www.zfbt.de

Eine Übersicht über weitere Mentoring-Projekte für Mädchen und Frauen finden Sie ebenfalls im ZFBT:
www.zfbt.de

Literatur

Boos-Nünning, Ursula; Karakaşoğlu, Yasemin (2005): Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, Münster

Granato, Mona (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzex-pertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Bonn

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2006): Bildungsreport NRW 2006, Düsseldorf (Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen, Band 32)

Ledergerber, Beatrice; Ettl, Regula (Hrsg.) (2006): Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen, Zürich

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2008): Nordrhein-Westfalen: Land der neuen Integrationschancen. 1. Integrationsbericht der Landesregierung, Düsseldorf

Schittenhelm, Karin (2005): Soziale Lagen im Übergang. Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung, Wiesbaden

Impressum

Herausgeber
Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Kommunikation
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
info@mgffi.nrw.de
www.mgffi.nrw.de

Ansprechpartnerinnen
Referat Berufliche Bildung, Strukturpolitik
Renate Schmitt-Hofemann
Telefon: 02 11/86 18-34 37
Birgit von Pawelsz
Telefon: 02 11/86 18-31 91
Telefax: 02 11/86 18-37 32

Text
Redaktionsbüro Andrea Blome, Münster

Gestaltung
7d visual dialogue, Köln

Fotonachweis
Manuela Roshoff: Seite 6, 8, 9,10, 12, 13, 16, 17, 20,23, 31, 35, 36, und 40
Emine Topçu: Seite 22, 24, 27, 28, 37, 38 und 39

Druck
POMP Druckerei und Verlag GmbH, Bottrop

© 2009 MGFFI 1076

Die Druckfassung kann bestellt werden

- im Internet: www.mgffi.nrw.de/publikationen
- telefonisch: 0 18 03-100 110
C@II-NRW (9 Cent/Min.)*
(*aus dem Festnetz der Deutschen Telekom AG)

Bitte die Veröffentlichungsnummer 1076 angeben.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Kommunikation
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Telefon 02 21/86 18-50
info@mgffi.nrw.de
www.mgffi.nrw.de



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

