ORAM
Organization for Refuge, Asylum & Migration

PROUT AT WORK

LSVD
Lesben- und Schwulenverband

TENT

Wie Unternehmen LGBT*IQ-Geflüchtete in Deutschland durch Mentoring unterstützen können

Ein schrittweiser Leitfaden

TENT.ORG

TENT

Über die Tent Partnership for Refugees

Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Geflüchtete für längere Zeit vertrieben werden, kommt Unternehmen eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, Geflüchteten bei der wirtschaftlichen Integration in ihre neuen Aufnahmecommunitys zu helfen.

Die Tent Partnership for Refugees mobilisiert die globale Geschäftswelt, um das Leben und die Existenzgrundlage der über 36 Millionen Geflüchteten, die gewaltsam aus ihren Heimatländern vertrieben worden sind, zu verbessern. Tent wurde 2016 von Hamdi Ulukaya von Chobani gegründet und ist ein Netzwerk von über 250 Konzernen, die sich für die Integration Geflüchteter einsetzen. Tent ist der Ansicht, dass Unternehmen Geflüchteten am nachhaltigsten helfen können, wenn sie ihr Kerngeschäft nutzen – indem sie Geflüchtete als potenzielle Mitarbeiter_innen, Unternehmer_innen und Verbraucher_innen ansprechen. Die vollständige Liste der Tent-Mitglieder finden Sie **hier.**

Weitere Informationen finden Sie auf **www.tent.org**

Über ORAM

Die 2008 gegründete Organisation for Refuge, Asylum and Migration (ORAM) leistet Pionierarbeit beim Einsatz für den Schutz und das Wohlergehen von extrem gefährdeten LGBTQ-Geflüchteten und -Asylbewerber_innen in aller Welt.

ORAM gilt als die erste internationale Nichtregierungsorganisation (NGO), die Menschen unterstützt, die vor Verfolgung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität fliehen, und hat sich seitdem zu einem Vordenker im Bereich der LGBTQ-Migration entwickelt.

ORAM kann auf eine lange und bemerkenswerte Geschichte bahnbrechender Forschungsarbeiten über die besonderen Bedürfnisse von LGBTQ-Asylbewerber_innen zurückblicken. ORAM unterstützt LGBTQ-Asylbewerber_innen bei der Bewältigung des langen Asylverfahrens von der Ankunft in ihrem ersten Aufnahmeland bis zur Umsiedlung in ein sicheres Drittland. Wir arbeiten mit lokalen Partner_innen und den von uns unterstützten Personen zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Arbeit auf die Menschen ausgerichtet ist, für die wir uns einsetzen.

Weitere Informationen finden Sie auf **www.oramrefugee.org**

Mit besonderem Dank an:

Steve Roth
Steve Roth ist der geschäftsführende Direktor von ORAM. Er verfügt über zwei Jahrzehnte Führungserfahrung sowohl im privaten als auch im gemeinnützigen Sektor, wo er sich seit langem für marginalisierte Communitys in den USA und der ganzen Welt einsetzt.

Anja Limon
Anja Catherine Limon arbeitet im Berliner Büro von ORAM. Sie hat einen Bachelor of Law von der Universität Ljubljana und einen LLM in International Law von der Universität Bristol, wo sie sich auf Migrationsrecht und -politik spezialisierte.

Luena Ricardo
Luena Ricardo ist Sozialwissenschaftlerin und Beraterin. Sie hat einen Bachelor of Law der Päpstlichen Katholischen Universität von Minas Gerais und einen Master of Arts in International Economics, Business, and Cultural Diplomacy der Hochschule Furtwangen, wo sie sich auf die soziale Entwicklung im globalen Süden konzentrierte.

Unter Mitwirkung von:

Über die PROUT AT WORK-Foundation

Die PROUT AT WORK Foundation ist eine führende deutsche Denkfabrik, die die Debatte über LGBT*IQ-Integrationsthemen am Arbeitsplatz berät und gestaltet. Das Ziel von PROUT AT WORK ist die Förderung der Chancengleichheit von Menschen aller sexuellen Orientierungen, geschlechtlichen Identitäten und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks sowie Merkmals.

PROUT AT WORK unterstützt Einzelpersonen, Mitarbeitergruppen, Unternehmen und Organisationen durch strategische Beratung zur Arbeitsplatzkultur sowie durch Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter_innen und Führungskräfte.

Weitere Informationen finden Sie auf
www.proutatwork.de

Über LSVD

Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) ist ein Bürgerrechtsverband und vertritt die Interessen und Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender und intersexuellen Menschen (LSBTI). Gleiche Rechte, Vielfalt und Respekt – Wir wollen, dass LSBTI akzeptiert und als Teil der gesellschaftlichen Normalität anerkannt werden.

Weitere Informationen finden Sie auf
www.lsvd.de

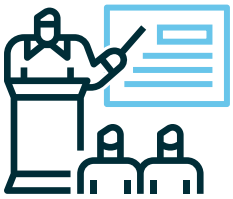
Wie dieser Leitfaden zu verwenden ist

Dieser Leitfaden soll Unternehmen eine Hilfestellung geben, wie sie professionelle Mentorenprogramme für LGBT*IQ-Geflüchtete und Asylbewerber einrichten und umsetzen können.

LGBT*IQ-Beschäftigte und Allies in diesen Unternehmen haben die Möglichkeit, LGBT*IQ-Geflüchtete durch Mentoring dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Fähigkeiten zu stärken, kulturelle Normen am Arbeitsplatz zu verstehen und eine Strategie für ihren beruflichen Werdegang zu entwickeln. Dieser Leitfaden enthält einen Abschnitt für Mentoren-Koordinatoren in Unternehmen, in dem beschrieben wird, wie ein Mentorenprogramm eingerichtet werden kann, sowie Schulungsmaterialien für Mentoren und Ressourcen für vier Mentor-Mentee-Treffen.

Inhalt

Vorabmaterial zu LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland | 08



Leitfaden für Mentoring-Koordinator_innen | 26

Leitfaden für Mentor_innen | 48

Appendix | 80

Anhang | 104

Vorabmaterial zu LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland

Hintergrund zu Geflüchteten und Asylsuchenden in Deutschland

In Deutschland prüft das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** jeden Asylantrag nach dem deutschen Asylgesetz, um festzustellen, ob eine der vier Schutzkategorien – Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz oder Abschiebungsverbot – auf die jeweilige Person zutrifft.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Schutzformen in Deutschland im Vergleich zu den in anderen Ländern üblichen Definitionen Besonderheiten aufweisen. Laut dem **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** wird in Deutschland der Begriff „Flüchtling" nur für Personen verwendet, denen am Ende ihres Asylverfahrens Flüchtlingsschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention gewährt wurde. Das Bundesamt stellt außerdem klar, dass Asylbewerber_innen Personen sind, die beabsichtigen, einen Asylantrag zu stellen, aber noch nicht vom Bundesamt als Asylantragsteller_innen registriert worden sind. Asylantragsteller_innen sind Personen, deren Asylverfahren anhängig ist und über deren Fall noch nicht entschieden wurde.

Im Allgemeinen sind „schutzberechtigte" Personen jene, die Anspruch auf Asyl, Flüchtlingsschutz oder subsidiären Schutz haben, und „bleibeberechtigte" Personen jene, die aufgrund eines Abschiebungsverbots in Deutschland bleiben.

Wer aus seinem Herkunftsland nach Deutschland flieht, muss einen Asylantrag stellen und das Asylverfahren durchlaufen, um nach einer der vier Kategorien Schutz zu erhalten. Es ist jedoch ratsam, zunächst einen Rechtsbeistand aufzusuchen, um mögliche Optionen zur Sicherung des legalen Aufenthalts zu prüfen, da ein negativer Ausgang des Asylverfahrens andere Optionen zu einem späteren Zeitpunkt sehr erschweren kann.

Kategorie 1: Flüchtlingsschutz

Nach Angaben des UN-Flüchtlingshilfswerks (UNHCR) sind Flüchtlinge Personen, die aufgrund von Krieg, Gewalt oder Verfolgung durch staatliche oder nichtstaatliche Akteure gezwungen waren, aus ihrem Heimatland zu fliehen. Um als Flüchtling anerkannt zu werden, muss eine Person eine begründete Furcht vor Verfolgung in ihrem Heimatland aufgrund ihrer Ethnizität, Religion, Staatsangehörigkeit, politischen Meinung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe nachweisen.

In Deutschland wird der Flüchtlingsstatus vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf der Grundlage der internationalen Bestimmungen der UN-Flüchtlingskonvention von 1951 und des dazugehörigen Protokolls von 1967 zuerkannt. Flüchtlinge stehen unter dem Schutz des Völkerrechts und dürfen nicht abgeschoben oder in Situationen zurückgebracht werden, in denen ihr Leben und ihre Freiheit gefährdet sein könnten. Flüchtlingsschutz wird nicht gewährt, wenn es im Herkunftsland eine sichere Region gibt, in der die Person Schutz finden und ihren Lebensunterhalt bestreiten kann.

Nach deutschem Recht hat eine Person, die als Flüchtling anerkannt wird, Anspruch auf ein dreijähriges Aufenthaltsvisum, das in der Regel verlängert wird. Flüchtlinge können von der Ausländerbehörde eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn sie nachweisen können, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland Deutschkenntnisse auf C1-Niveau[1] oder nach fünf Jahren Deutschkenntnisse auf A2-Niveau haben. Flüchtlinge haben uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, das heißt, sie können legal arbeiten. Sie haben auch Anspruch auf Familienzusammenführung, die den Ehegatten- und Kindernachzug umfasst – allerdings ist die Familienzusammenführung für Regenbogenfamilien, die in ihrem Heimatland nicht legal heiraten konnten, in Deutschland immer noch ein rechtlich und politisch umstrittenes Thema.

1. Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) beschreibt, welche Sprachhandlungen Sprachnutzer_innen, die eine neue Sprache erlernt haben, ausführen können, und wie gut und effizient sie dies tun. Diese GER-Stufen geben die verschiedenen Niveaus der Sprachkenntnisse von Sprachnutzer_innen an, wobei A1 das Anfängerniveau und C2 das am weitesten fortgeschrittene Niveau des Rahmens darstellt.

Kategorie 2: Asylberechtigung

Die zweite von der deutschen Regierung festgelegte Schutzkategorie ist das Asyl gemäß Artikel 16a des deutschen Grundgesetzes. Die Möglichkeit, Asyl zu beantragen, ist in Deutschland ein im Grundgesetz verankertes Recht.

Personen, die auf dem Landweg nach Deutschland kommen, kann kein Asyl gewährt werden, da alle EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und die Schweiz als „sichere Drittstaaten" gelten. Aus diesem Grund erhält nur eine relativ geringe Zahl von Menschen in Deutschland Asyl. Jede Person, der der Asylstatus zuerkannt wird, erhält automatisch auch den Flüchtlingsstatus, da der Asylstatus als umfassender angesehen wird, da er voraussetzt, dass der Staat die Person verfolgt oder die Verfolgung dem Staat zuzurechnen ist, da er nicht vor nichtstaatlichen Akteuren schützt. Daher gehen mit dem Asylstatus dieselben Rechte einher.

Kategorie 3: Subsidiärer Schutz

Die dritte Kategorie ist der subsidiäre Schutz. Personen haben Anspruch auf subsidiären Schutz, wenn sie gewichtige Gründe für die Annahme vorbringen, dass ihnen in ihrem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht und sie aufgrund dieser Gefahr keinen Schutz suchen können. Schwere Schäden können sowohl von staatlichen als auch von nichtstaatlichen Akteur_innen verübt werden. Dieser Status kann in Fällen wie dem Bürgerkrieg in Syrien verwendet werden.

Bei Gewährung des subsidiären Schutzes erhält die Person eine einjährige Aufenthaltserlaubnis, die in der Regel wiederholt um weitere zwei Jahre verlängert wird. Nach fünf Jahren kann die lokale Ausländerbehörde eine Niederlassungserlaubnis erteilen, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind, wie z. B. die Fähigkeit, ein festes Einkommen zu haben, über ausreichende Deutschkenntnisse zu verfügen und 60 Monate lang Sozialversicherungsbeiträge gezahlt zu haben. Nach Erlangung des subsidiären Schutzes erhalten die Betroffenen vollen Zugang zum Arbeitsmarkt und dürfen arbeiten. Es gibt jedoch nur wenige Möglichkeiten der Familienzusammenführung (die seit dem 1. August 2018 wieder zulässig ist), da diese nur für **1.000 Personen pro Monat möglich ist**.

Kategorie 4: Nationales Abschiebungsverbot

Schließlich kann in Fällen, in denen eine Person keinen Anspruch auf Asyl, Flüchtlingsschutz oder subsidiären Schutz hat, ein Abschiebungsverbot erlassen werden, wenn die Rückkehr in das Herkunftsland gegen die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) verstoßen würde oder wenn Leib und Leben oder die Freiheit einer Person bei einer Rückkehr in ihr Heimatland ernsthaft gefährdet wären. Dies kann aufgrund der oben genannten Bedrohungen oder aus medizinischen Gründen geschehen.

In diesen Fällen gewähren die lokale Ausländerbehörde ein einjähriges Aufenthaltsvisum. Je nach den Umständen sind Verlängerungen möglich. Eine Niederlassungserlaubnis kann nach fünf Jahren erteilt werden, wenn zusätzliche Voraussetzungen erfüllt sind, wie die Fähigkeit, ein festes Einkommen zu haben, über gute Deutschkenntnisse zu verfügen und 60 Monate lang Sozialversicherungsbeiträge gezahlt zu haben. Mit Genehmigung der lokalen Ausländerbehörde ist auch eine Beschäftigung möglich.

Andere Formen des Schutzes

Gefährdete Personen, die vom UNHCR als Flüchtlinge anerkannt wurden und die in einem anderen Land leben, können über vom UNHCR verwaltete Neuansiedlungsprogramme in Deutschland aufgenommen werden. Nach einem strengen Auswahlverfahren hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge das letzte Wort, wer im Rahmen dieser Programme zugelassen wird.

Die deutsche Regierung ist auch für die Organisation von humanitären Aufnahmeprogrammen zuständig, die gelegentlich für Menschen aus akuten Konfliktregionen eingerichtet werden. Deutschland hat sich bereits früher bereit erklärt, eine bestimmte Anzahl von Schutzbedürftigen aus humanitären Gründen aufzunehmen. So sind seit 2013 rund 20.000 Syrer_innen über drei Aufnahmeprogramme des Bundes nach Deutschland gekommen. Ähnliche Programme gibt es derzeit auch für Menschen aus Afghanistan und der Russischen Föderation.

Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine geflohen sind oder sich vor dem 24. Februar in der Ukraine aufgehalten haben, können im Rahmen der EU-Massenzustromrichtlinie eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Dies gilt für ukrainische Staatsbürger_innen und deren Familienangehörige (einschließlich unverheirateter gleichgeschlechtlicher Ehepartner_innen) sowie für Drittstaatsangehörige aus Syrien, Afghanistan und Eritrea, die in der Ukraine ansässig waren, und für Drittstaatsangehörige, die einen ständigen Wohnsitz in der Ukraine hatten. Drittstaatsangehörige, die sich nur vorübergehend in der Ukraine aufhalten, müssen nachweisen, dass sie nicht gefahrlos in ihr Heimatland zurückkehren können, oder einen formellen Asylantrag stellen.

Das Asylverfahren in Deutschland

Für alle Personen, die nach Deutschland kommen, müssen die vier zur Verfügung stehenden Schutzrahmen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bewertet werden.

Sobald sie in Deutschland ankommen, müssen sich die Asylsuchenden bei einer Behörde melden, um ihre persönlichen Daten zu registrieren, die im Ausländerzentralregister gespeichert werden. Nach der Registrierung erhält die Person einen offiziellen „Ankunftsnachweis", der ihr Recht auf Aufenthalt in Deutschland bestätigt und zunächst sechs Monate gültig ist. Diese Frist kann bei Bedarf um bis zu drei Monate verlängert werden. Der Ankunftsnachweis ermöglicht es Asylsuchenden, staatliche Leistungen wie Unterkunft, Verpflegung und medizinische Versorgung zu erhalten. In diesem Dokument wird auch die regionale Aufnahmeeinrichtung, die Einwanderungsbehörde und/oder das Jugendamt benannt, die für die Betreuung der betreffenden Person zuständig sind.

Asylbewerber_innen werden über das so genannte EASY-System in eines der 16 Bundesländer geschickt. Die zugelassene Einrichtung muss den Asylbewerber_innen Unterkunft und Verpflegung bieten. Während ihres Aufenthalts erhalten die Asylbewerber_innen Leistungen in Höhe des Existenzminimums und ein monatliches Taschengeld zur Deckung ihrer persönlichen Ausgaben. Das Asylbewerberleistungsgesetz[2] legt fest, was Einzelpersonen zur Deckung ihres Lebensunterhalts erhalten können, wobei der Wert von Bundesland zu Bundesland variieren kann.

Nach ihrer Ankunft in Deutschland und dem Erhalt eines Ankunftsnachweises von der Behörde haben Asylbewerber_innen nicht das Recht, sofort eine Arbeit aufzunehmen. Eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit ist grundsätzlich nicht erlaubt.

2. Dazu gehören Grundleistungen für Ernährung, Wohnung, Heizung, Kleidung, Gesundheits- und Körperpflege sowie Hausrat, Leistungen zur Deckung des persönlichen täglichen Bedarfs, Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt sowie individuelle Leistungen, die vom Einzelfall abhängen.

Persönliche Asylanträge werden von den Außenstellen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge entgegengenommen. Nach Einreichung eines Asylantrags erhalten die Betroffenen ein anderes Dokument, die so genannte „Aufenthaltserlaubnis“, die ihnen bescheinigt, dass sie das Recht haben, in Deutschland zu leben, solange ihr Antrag geprüft wird. Dieses Dokument weist gegenüber den deutschen Behörden nach, dass es sich bei der Person um eine schutzsuchende Person handelt, die sich rechtmäßig in Deutschland aufhält, und ersetzt den Ankunftsnachweis. Dieses Dokument ist so lange gültig, bis eine Entscheidung über das Asylprüfungsverfahren getroffen wird.

Asylbewerber_innen durchlaufen in der Regel zwei Anhörungen während des Verfahrens zur Prüfung ihres Asylantrags. In einer ersten Anhörung entscheidet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, ob Deutschland der richtige Ort für einen Asylantrag ist und welche Hindernisse einer Abschiebung im Rahmen des Dublin-Verfahrens im Wege stehen könnten. In einer zweiten Anhörung erklärt die Person, warum sie um Asyl bittet und warum sie nicht in ihr Heimatland zurückkehren kann.

Nach drei Monaten in Deutschland können Asylbewerber_innen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf der Basis einer Ermessensgrundlage eine Arbeitserlaubnis beantragen, solange sie nicht verpflichtet sind, in der Aufnahmeeinrichtung zu bleiben oder nicht mehr dort zu wohnen.

In Ausnahmefällen ermutigen einige Bundesländer Asylbewerber_innen, sich an gemeinnützigen Aktivitäten in den Aufnahmeeinrichtungen oder für örtliche gemeinnützige Organisationen zu beteiligen, noch bevor ein Asylantrag bearbeitet und entschieden wurde. Diese Art von Arbeit wird von Wohnungsanbietern in Städten wie Berlin angeboten, wo das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) Asylbewerber_innen einen Lohn von 1,05 € pro Stunde zahlt. Asylbewerber_innen können auf diese Weise zusätzlich zu der staatlichen Unterstützung, die sie erhalten, bis zu 84,00 € im Monat verdienen.

Nach den persönlichen Anhörungen und einer eingehenden Prüfung der Beweismittel erlässt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge einen schriftlichen Bescheid darüber, ob die Person für eine der vier Schutzkategorien nach dem deutschen Asylgesetz in Frage kommt. Trifft keine der genannten Kategorien zu, wird der Asylantrag abgelehnt. Der endgültigen Entscheidung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge – dem Abschluss des Asylverfahrens – folgt entweder ein Aufenthaltsrecht, ein Bleiberecht oder eine Ausreisepflicht.

Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge wird bei der Ablehnung eines Asylantrags (durch schriftlichen Bescheid) zwischen zwei Arten der Ablehnung unterschieden: einer Ablehnung des Antrags als „unbegründet" (30 Tage Ausreisefrist) oder als „offensichtlich unbegründet" (sieben Tage Ausreisefrist). In jedem Fall können Rechtsmittel eingelegt werden. Personen, deren Antrag abgelehnt wurde, können gegen die Entscheidung des Bundesamts gerichtlich vorgehen, wobei die Fristen in dem schriftlichen Bescheid, den die asylsuchende Person erhält, angegeben sind. Bei Ablehnungen als „offensichtlich unbegründet" beträgt die Frist für die Einlegung eines Rechtsbehelfs nur eine Woche und sollte mit einem Eilantrag verbunden werden, um die Abschiebung zu stoppen. In diesem Fall prüft das Gericht den Fall ohne Gerichtsverhandlung.

2021 war Deutschland das größte Zielland für **Asylsuchende in Europa**. Es gingen 190.800 Asylanträge ein – die höchste Zahl seit 2017, als mehr als 222.600 Menschen einen Antrag stellten. Von den 190.800 Personen waren 148.000 Personen, die zum ersten Mal einen Asylantrag stellten. Die größte Nationalitätengruppe kam mit mehr als 70.000 Antragsteller_innen aus Syrien.

Im Februar 2022 begannen die Geflüchteten aus der Ukraine infolge des russischen Einmarsches aus ihrer Heimat zu fliehen. Bis zum 6. Juni 2022 kamen etwa 780.000 Menschen, **die von diesem Konflikt fliehen, in Deutschland an**.

Hintergrund zu LGBT*IQ-Geflüchteten oder -Asylsuchenden

Lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, intersexuelle und queere (LGBT*IQ)-Geflüchtete und -Asylsuchende sind eine Untergruppe der breiteren Flüchtlings- und Asylsuchendenpopulation. Es gibt zwei Hauptuntergruppen von LGBT*IQ-Geflüchteten: Erstens gibt es Personen, die gezwungen waren, aus ihrer Heimat zu fliehen, weil sie begründete Angst vor Verfolgung in ihrem Heimatland aufgrund von sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität und -ausdruck (SOGIE) hatten. Zweitens gibt es LGBT*IQ-Geflüchtete, die sich ihren Landsleuten auf der Flucht vor Gewalt und Konflikten in Ländern wie Syrien, Afghanistan, der Ukraine oder Venezuela angeschlossen haben, sich aber als LGBT*IQ-Personen in ihren neuen Gastländern vor zusätzliche Herausforderungen gestellt sehen.

In vielen Ländern der Welt sind LGBT*IQ-Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder ihrer Geschlechtsidentität und ihres Geschlechtsausdrucks schwerer Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt. Nahezu 70 Länder weltweit kriminalisieren gleichgeschlechtliche Beziehungen und setzen damit Millionen von Menschen dem Risiko der Verhaftung, Verfolgung und Inhaftierung aus. Die Todesstrafe für gleichgeschlechtliche Beziehungen gibt es in Brunei, Iran, Mauretanien, Katar, Saudi-Arabien, Sudan, im Jemen und in Nigeria[3] sowie in Teilen Somalias. In Ländern, in denen die Todesstrafe nicht gesetzlich geregelt ist, können Menschen aufgrund ihrer LGBT*IQ-Identität mit dem Tode bedroht werden; und selbst in Ländern, in denen Homosexualität entkriminalisiert wurde, sind LGBT*IQ-Menschen weiterhin Diskriminierung und Verfolgung durch nichtstaatliche Akteure ausgesetzt. Diese Länder sind oft nicht bereit, LGBT*IQ-Personen zu schützen, wenn ihre Menschenrechte verletzt werden.

3. in Nigeria wird die Todesstrafe für LGBT*IQ-Personen nur im nördlichen Teil des Landes vollstreckt, der dem staatlichen Recht der Scharia unterliegt.

Auch die Transgender-Community ist weltweit einer zunehmenden Diskriminierung ausgesetzt. Nach Angaben von Human Rights Watch gibt es in mindestens acht Ländern nationale Gesetze, die Formen des Geschlechtsausdrucks kriminalisieren und sich gegen Transgender und gendervariante Menschen richten.

Die Verfolgung, der LGBT*IQ-Personen ausgesetzt sind, kann von vielen verschiedenen Seiten ausgehen, z. B. vom Staat, ihrer Gemeinschaft oder ihrer Familie. Viele LGBT*IQ-Personen haben oft keine andere Wahl, als auf der Suche nach einem sichereren und besseren Leben aus ihrem Land zu fliehen.

LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende haben eine Vielzahl von akademischen und beruflichen Hintergründen und können in ihren Herkunftsländern eine lange Berufskarriere hinter sich haben. Viele LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende sind zwischen 18 und 25 Jahre alt, obwohl LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende jeden Alters auf der Flucht vor Verfolgung sein können.

Es gibt keine offiziellen Statistiken über die Anzahl und den Hintergrund von LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland und weltweit. Nur eine Handvoll Mitgliedsstaaten verfügen über nationale Richtlinien für die Schulung zur Befragung von LGBT*IQ-Personen während des Asylverfahrens. Je nach der Person, die die Befragung durchführt, könnten sich Asylbewerber_innen unwohl fühlen, wenn sie ihren persönlichen Werdegang und SOGIE offenbaren.

Kontext zu LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland

Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind, können gemäß der Richtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2005 und der Neufassung der Richtlinie 2011/95/EU in Deutschland Asyl beantragen. Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) schätzt, dass von den geschätzten 1,9 Millionen Neuankömmlingen in Deutschland zwischen 2016 und 2020 bis zu 60.000 sich als LGBT*IQ identifizieren.

LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende stehen bei ihrer Integration in die deutsche Gesellschaft sowohl vor strukturellen als auch vor institutionellen Herausforderungen. LGBT*IQ-Asylsuchende werden im rechtlichen Asylverfahren diskriminiert. Um den Asyl- oder Flüchtlingsstatus zu erhalten, muss die asylsuchende Person ihre Asylreise in einer verständlichen Schilderung darlegen, die durch Beweise wie Polizei- und NGO-Berichte untermauert wird. Vielen LGBT*IQ-Asylbewerber_innen ist es unangenehm, in der Öffentlichkeit über ihre Sexualität und/oder Geschlechtsidentität zu sprechen, und vielen fällt es schwer, Beweise für Verfolgung und Leid vorzulegen. Eine beträchtliche Anzahl von queeren Geflüchteten gibt an, dass sie aus verschiedenen Gründen zögern, ihren SOGIE-Status beim ersten Kontakt mit den Behörden offenzulegen. Darüber hinaus könnten manche Interviewer_innen und Dolmetscher_innen homo- oder transphobe Ansichten äußern, wenn sie nicht über eine Grundausbildung in SOGIE-Fragen verfügen. Ein LSVD-Bericht aus dem Jahr 2021 enthüllte, dass Jurist_innen, die für das deutsche Auswärtige Amt arbeiten, angeblich die sexuelle Identität einer Reihe von Asylbewerber_innen preisgegeben haben, um Informationen über Asylanträge zu bestätigen, was die Angst und das Risiko der Verfolgung von Asylbewerber_innen durch ihre Herkunftsländer erhöhte.

LGBT*IQ-Geflüchtete ziehen es vor, sich in größeren Städten niederzulassen, die ein gewisses Maß an Anonymität ermöglichen und mehr Ressourcen

bereitstellen, um ihnen bei der Suche nach einer sicheren Unterkunft, einem Arbeitsplatz und einer Gemeinschaft zu helfen. Während das Pew Research Center herausfand, dass 86 % der Deutschen der Meinung sind, dass Homosexualität akzeptiert werden sollte, gibt es in Deutschland immer noch Fälle von Gewalt gegen LGBT*IQ-Menschen. Nach Angaben der Thomson Reuters Foundation haben Hassverbrechen gegen LGBT*IQ-Personen in Deutschland im Jahr 2020 um 36 % zugenommen, was einen Anstieg homophober Angriffe und politisch motivierter Gewalt in Deutschland zeigt. Polizeiliche Aufzeichnungen belegen, dass im Jahr 2020 782 Straftaten gegen LGBT*IQ-Personen registriert wurden, von denen etwa 150 mit Gewalt verbunden waren.

LGBT*IQ-Geflüchtete in staatlichen Unterkünften können diskriminiert oder belästigt werden, zumal einige Geflüchtetenunterkünfte wenig Privatsphäre bieten.

Infolge ihrer Verfolgung und Ausgrenzung leiden LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende häufiger an psychischen Erkrankungen. Es ist auch wahrscheinlich, dass sie vor ihrer Ankunft in Deutschland verbalen, sexuellen und körperlichen Übergriffen ausgesetzt waren, sowie Schikanen und Entfremdung von ihren eigenen Familien und der Gesellschaft im Allgemeinen erfahren haben. Asylsuchende und Geflüchtete, die sich als LGBT*IQ identifizieren, können auch von ihren eigenen Familien diskriminiert werden, was zu psychischen Traumata und einem Gefühl der sozialen Ausgrenzung führen kann.

Die Reaktionen auf die Erfahrungen von LGBT*IQ-Geflüchteten und die Notwendigkeit eines breiteren gesellschaftlichen Bewusstseins wurden auch auf Bundesebene formalisiert. Seit 2017/18 fördert die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration das LSVD-Projekt Queer Refugees Deutschland, das LGBT*IQ-Geflüchtete mit Organisationen zusammenbringen soll, die sie unterstützen können.

Zweck dieses Leitfadens

Obwohl Asylbewerber_innen das Recht haben, nach der Bewilligung ihres Asylantrags zu arbeiten, kann es für sie schwierig sein, einen Arbeitsplatz zu finden. LGBT*IQ-Geflüchtete werden aufgrund ihrer SOGIE und der schwierigen Erfahrung, aus ihrem Heimatland zu fliehen, doppelt diskriminiert.

Das Ziel der Einrichtung eines Mentoringprogramms ist es, LGBT*IQ-Geflüchtete dabei zu unterstützen, sich besser in die deutsche Arbeitswelt zu integrieren und zu lernen, wie sie ihre Fertigkeiten und Erfahrungen in einem ungewohnten Arbeitsmarkt umsetzen können. Die Mentor_innen können die Mentees auch bei der Aneignung von Fertigkeiten unterstützen, die ihnen bei der Arbeitssuche helfen, z. B. bei der Vertiefung ihrer Deutschkenntnisse oder bei der Begleitung bei Bewerbungen. Darüber hinaus können die Mentor_innen Lebensläufe und Anschreiben prüfen und beraten und den Mentees beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks helfen, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessert.

Dieser Leitfaden gibt Unternehmensmitarbeiter_innen die Werkzeuge an die Hand, um Mentoringprogramme zu implementieren, die letztendlich LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden zu besseren Arbeitsmöglichkeiten verhelfen.

Äußerungen von Menschen, die in Deutschland beruflich mit LGBT*IQ zu tun haben

*"LGBT*IQ-Geflüchtete sind in ihren Heimatländern und auf ihrer Reise in die Sicherheit mit einer Reihe von besonderen Herausforderungen konfrontiert. Leider enden nicht alle Herausforderungen, wenn sie ein sicheres Drittland erreichen. Das allgemeine Wohlbefinden dieser gefährdeten Bevölkerungsgruppe kann sich erheblich verbessern, wenn sie eine sinnvolle Beschäftigung finden und ihr Leben selbst in die Hand nehmen können."*

Anja Limon
Projektleiterin bei ORAM

*"LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende stehen bei der Arbeitssuche in Deutschland vor verschiedenen Herausforderungen. Erstens dürfen sie zu Beginn ihres Asylverfahrens nicht arbeiten und können dies erst nach einer gewissen Zeit und mit Einschränkungen tun, wie der Unmöglichkeit, als Freiberufler_innen zu arbeiten. Sobald sie eine Arbeitserlaubnis erhalten haben, ist es nicht ungewöhnlich, dass sie zusätzliche Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden – zum Beispiel aufgrund von Sprachbarrieren. Diese Gemeinschaft ist auch verschiedenen Arten von Diskriminierung aufgrund ihres Herkunftslands, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Geschlechtsidentität und ihrer sexuellen Orientierung ausgesetzt. Da das deutsche Bildungssystem und die Arbeitskultur sehr speziell sind, ist eine weitere häufige Schwierigkeit, mit der LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende konfrontiert sind, die Anerkennung früherer beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen."*

*Ein Mentoringprogramm könnte den Arbeitsmarkt für mehr LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende öffnen und dieser Gemeinschaft eine Orientierungshilfe geben, die ihnen hilft, sich in einem überwältigenden System zurechtzufinden."*

Júlia Sobrino
Psychosoziale Fachberaterin bei TransInterQueer e.V

Äußerungen von LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland

*"Ich bin mit vielen Herausforderungen konfrontiert worden, was meinen Status und meinen Aufenthalt angeht... aber insgesamt geht es mir gut, verglichen mit dem, was ich in der Vergangenheit erlebt habe... Ich schlage vor, dass Deutschland etwas mehr tut, um LGBT*IQ-Geflüchtete zu unterstützen, damit sie auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind. Ich kenne zum Beispiel viele transsexuelle Menschen, die gut ausgebildet sind, aber nicht in Rollen tätig sind, die ihrem Bildungsstand entsprechen. Ich empfehle die Schaffung eines Programms, das sich auf die LGBT*IQ-Geflüchtetencommunity konzentriert, um mehr Chancengleichheit zu schaffen."*

Eine nicht-binäre Person aus Pakistan erhält Asyl in Deutschland

*Weitere Informationen über LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende in Deutschland finden Sie hier:*

Queer Refugees Welcome

Queere Geflüchtete anerkennen

LGBT*IQ-Geflüchtete in Deutschland

Supporting LGBT*IQ asylum seekers in Germany: a story of hope and contradiction
[Unterstützung von LGBT*IQ-Asylsuchenden in Deutschland: eine Geschichte der Hoffnung und der Widersprüche]

Queer Asylum in Germany: better visibility and access to legal and social support needed for LGBT*IQ people seeking asylum in Germany
[Queer Asyl in Deutschland: Notwendigkeit von mehr Transparenz und Zugang zu rechtlicher und sozialer Unterstützung für LGBT*IQ-Personen, die in Deutschland Asyl suchen]

Germany: recognition of refugee status of a bisexual and transgender person from Russia
[Deutschland: Anerkennung des Flüchtlingsstatus einer bisexuellen und transsexuellen Person aus Russland]

Informationen für Geflüchtete – BAMF

*Weitere Informationen zu LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden Sie hier:*

Asylverfahren – UNHCR Deutschland

Queer Refugees Deutschland

Labour market integration of refugees in Germany
[Arbeitsmarktintegration von geflüchteten in Deutschland]

German Business Submit on LGBT*IQ refugees
[Deutscher Unternehmensgipfel zu LGBT*IQ-Geflüchteten]

LGBTI asylum seekers lack adequate support
[LGBTI-Asylsuchende erhalten keine angemessene Unterstützung]

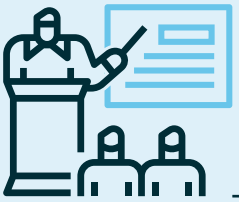
Work permit for Refugees – Handbook Germany
[Arbeitserlaubnis für Geflüchtete – Handbuch Deutschland]

In Deutschland arbeiten – BAMF

Leitfaden für Mentoring-Koordinator_innen

Dieser Leitfaden erläutert, wie Ihr Unternehmen ein professionelles Mentoringprogramm für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende in Deutschland einrichten kann.

Die Durchführung dieses Programms bietet Ihnen und Ihren Kolleg_innen, die sich als Mentor_innen zur Verfügung stellen, die Möglichkeit, sich integrative Führungsqualitäten, interkulturelle Kompetenzen und bessere Kommunikationsfähigkeiten anzueignen. Für Mentees ist dies eine Gelegenheit, von einer vertrauenswürdigen Stelle in einem LGBT*IQ-bejahenden Umfeld Karriereberatung zu erhalten und sich beruflich weiterzuentwickeln.



Als Mentoring-Koordinator_in sind Sie für die Gewinnung von Kolleg_innen als Mentor_innen zuständig, unterstützen die Auswahl von Mentor_in und Mentee, kümmern sich um die administrativen Aspekte des Programms und erinnern Ihre Mentor_innen daran, Treffen mit ihren Mentees zu vereinbaren. Sie werden auch als Ansprechpartner_in für die Mentor_innen fungieren.

Der Rest dieses Leitfadens enthält eine Reihe von Schritten, die Ihnen bei der Einrichtung und Durchführung eines einjährigen Mentoringprogramms in Ihrem Unternehmen helfen. **Sie können den Leitfaden in Übereinstimmung mit unseren bewährten Verfahren genau befolgen oder ihn als Orientierungshilfe für die Erstellung eines maßgeschneiderten Programms auf der Grundlage der Kapazitäten, Interessen und Vorschriften Ihres Unternehmens verwenden.**

Vorteile von Mentoring für Ihre Mitarbeiter_innen und Ihr Unternehmen

Die Tätigkeit als Mentor_in bietet Ihnen und Ihren Kolleg_innen die Möglichkeit, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung mit LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden zu teilen, die von dieser Anleitung profitieren können. Die Unterstützung durch Mentor_innen aus Ihrem Unternehmen hilft LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aus ihrem Herkunftsland auf den deutschen Arbeitsmarkt zu übertragen.

Die Teilnahme an diesem Mentoringprogramm wird auch Ihren Mitarbeiter_innen dabei helfen, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen und ihre Kommunikationsfähigkeiten zu vertiefen. Darüber hinaus wird Ihr Unternehmen sein Engagement für die Unterstützung marginalisierter Gruppen unter Beweis stellen, und Ihre LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen werden stolz darauf sein, dass ihr Unternehmen eine der am meisten gefährdeten Gruppen innerhalb der LGBT*IQ-Community unterstützt.

Am wichtigsten ist, dass die Zusammenarbeit mit Mentor_innen, die sich als LGBT*IQ oder LGBT*IQ-Allies bekennen, einen äußerst positiven Einfluss auf den beruflichen Erfolg von LGBT*IQ-Geflüchteten oder -Asylbewerber_innen haben kann. Mentor_innen haben die Möglichkeit, den Verlauf des

Lebens eines_einer Geflüchteten zu verändern, indem sie ihren Mentees als Vorbild dienen, ihnen Ressourcen zur Verfügung stellen, wie sie als LGBT*IQ-Person beruflich erfolgreich sein können, und ihren Mentees beim Aufbau ihrer beruflichen Netzwerke helfen.

Vorgeschlagene Komponenten eines professionellen Mentoringprogramms für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende:

- Mentor_in und Mentee treffen sich über einen Zeitraum von vier bis 12 Monaten mindestens sechs Mal (entweder virtuell, persönlich im Unternehmen oder bei informellen Treffen außerhalb des Arbeitsplatzes).
- Die Treffen können häufiger stattfinden, wenn sich dies sowohl für den_die Mentor_in als auch für den_die Mentee anbietet. Ressourcen für Mentor_innen zur Vorbereitung und Durchführung dieser Treffen finden Sie im nachfolgenden Leitfaden für Mentor_innen.
- Mentor_in und Mentee besprechen das Vorgehen bei der lokalen Stellensuche, einschließlich der besten Praktiken für das Erstellen von überzeugenden Lebensläufen, Anschreiben und LinkedIn-/Xing-Profilen, sowie für Vorstellungsgespräche in Deutschland.
- Mentor_in und Mentee reflektieren über kulturelle Normen am deutschen Arbeitsplatz.
- Der_Die Mentor_in unterstützt den_die Mentee beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks in seinem_ihrem Interessengebiet.
- Mentor_in und Mentee lernen von den beruflichen Erfahrungen des_der jeweils anderen.
- Mentor_in und Mentee eignen sich Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten an, indem sie sich gegenseitig Feedback geben.

Überblick über die Schritte zur Einführung eines Mentoringprogramms in Ihrem Unternehmen:

01	Anwerbung von Mentor_innen in Ihrer Organisation
02	Auswahl einer Partnerorganisation zur Vermittlung von Mentees
03	Auswahl von Mentor_in-Mentee-Paaren
04	Vorbereitung der Mentor_innen auf ihre Rolle
05	Organisation von Treffen zwischen Mentor_in und Mentee
06	Unterstützung der Mentor_innen während des Programms
07	Messen des Erfolgs mit einer Umfrage nach dem Programm
08	Optional – Bescheinigungen für die Mentor_innen und Mentees

01 **Schritt:** Anwerbung von Mentor_innen in Ihrer Organisation

Eine Ihrer Hauptaufgaben als Mentoring-Koordinator_in ist die Anwerbung von LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen und -Verbündeten in Ihrem Unternehmen, die als Mentor_innen fungieren. Wir empfehlen, dass Sie versuchen, Mentor_innen mit unterschiedlichem beruflichem und persönlichem Hintergrund für das Programm zu gewinnen, mit besonderem Augenmerk auf diejenigen, die eine LGBT*IQ-Identität haben. Beachten Sie, dass auch Allies als Mentor_innen willkommen sein sollten, insbesondere solche, die Fremdsprachenkenntnisse haben.

*Da Sie Informationen von potenziellen Mentor_innen erfassen und Informationen über potenzielle Mentees von Ihrer/Ihren Partnerorganisation(en) erhalten werden, müssen Sie unbedingt mit den internen Datenschutzrichtlinien Ihres Unternehmens und Richtlinien zum Thema Schutz vertraut sein und auch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie das **Bundesdatenschutzgesetz** einhalten. Für weitere Informationen über die **DSGVO** wenden Sie sich bitte an Ihre_n Ansprechpartner_in in der Personalabteilung.*

Schritte zur Anwerbung von Mentor_innen

1. Formulieren Sie eine Strategie zur Anwerbung von Mentor_innen und setzen Sie sie um. Beispiele hierfür sind:
   - **a.** Versenden von E-Mails an die Mitarbeiter_innen Ihres Unternehmens mit Unterstützung der Personalabteilung oder der Kolleg_innen der internen Kommunikation. Ein Beispiel für eine E-Mail finden Sie im Anhang.
   - **b.** Vorstellung der Initiative bei unternehmensinternen Veranstaltungen
   - **c.** Förderung der Initiative über die Kanäle Ihrer LGBT*IQ-Mitarbeiter_innengruppe
   - **d.** Beiträge über die Initiative in unternehmensinternen Kanälen wie Slack oder Microsoft Teams

2. Verwenden Sie eine Umfrage, um Informationen von Ihren Kolleg_innen zu sammeln und deren Interesse an einer Tätigkeit als Mentor_in zu ermitteln. Die Umfrage sollte einen Überblick über das Mentoringprogramm geben und potenzielle Mentor_innen auffordern, Angaben zu ihrer Person zu machen, damit sie mit einem_einer potenziellen Mentee zusammengebracht werden können. Beachten Sie, dass die Mentees einen ähnlichen Fragebogen ausfüllen sollten, um die Zusammenstellung kompatibler Mentor_in-Mentee-Paare zu erleichtern. Ein Beispiel für eine Umfrage wird im Anhang gegeben.

3. Informieren Sie sich über die Richtlinien zum Schutz Ihres Unternehmens für schutzbedürftige Erwachsene und über die Voraussetzungen für die Teilnahme an diesem Programm. Prüfen Sie auch, ob Ihre Organisation über eine eigene Richtlinie für Mentor_innen zum Thema Schutz verfügt, und wie das Verfahren zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen aussieht. Im Anhang finden Sie weitere Informationen über das Thema Schutz und Führungszeugnisse.

4. Vergewissern Sie sich, dass Sie die Datenschutzrichtlinie Ihres Unternehmens sowie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGV) und das Bundesdatenschutzgesetz verstehen und einhalten, insbesondere was die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten von Mitarbeiter_innen sowie Mentees betrifft.

02 **Schritt:** Auswahl einer Partnerorganisation zur Vermittlung von Mentees

Sie werden auch mit lokalen Organisationen zusammenarbeiten, die sich um LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende kümmern, um Mentees zu rekrutieren und die Zusammenführung von Mentor_innen und Mentees zu erleichtern. Tent ist den Unternehmen, die am Mentoringprogramm teilnehmen, beim Finden dieser Organisationen sowie bei der Zusammenführung behilflich.

1. Tent wird Ihnen Organisationen empfehlen, die mit Ihrem Unternehmen eine Partnerschaft für dieses Mentoringprogramm eingehen könnten. Diese Organisationen sollten LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende in Deutschland unterstützen. Bitte teilen Sie Tent mit, wenn Sie bereits mit einer Organisation zusammenarbeiten, mit der Sie weiterhin zusammenarbeiten möchten.

2. Sobald Tent eine oder mehrere Organisationen gefunden hat, mit denen Ihr Unternehmen zusammenarbeiten kann, besprechen Sie die Anzahl der Mentor_innen, die Sie voraussichtlich für die Initiative gewinnen werden, und ob die Organisation glaubt, dass sie über eine ausreichende Anzahl von LGBT*IQ-Geflüchteten verfügt, die als Mentees in Frage kommen. Sie sollten auch einen Zeitplan für die Kontaktaufnahme mit Mentees und Mentor_innen festlegen.

3. Geben Sie die Muster-E-Mails und Umfragen im Anhang dieses Leitfadens an die Mitarbeiter_innen Ihrer Partnerorganisation weiter, um sie bei der Suche nach LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden für die Teilnahme an diesem Mentoringprogramm zu unterstützen. Beachten Sie, dass sowohl Mentor_innen als auch Mentees ähnliche Fragebögen ausfüllen sollten (beide finden Sie im Anhang), um das Matching auf der Grundlage gemeinsamer Interessen zu erleichtern.

4. Ziehen Sie außerdem in Erwägung, diesen Leitfaden und alle anderen Materialien an die Partnerorganisation weiterzugeben, damit diese einen umfassenden Einblick in den Inhalt des Mentoringprogramms erhält.

Bitte wenden Sie sich an Tent

wenn Sie Hilfe bei der Suche nach lokalen Organisationen benötigen, die mit LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden in Deutschland arbeiten:

info@tent.org

03 Schritt:
Auswahl von Mentor_in-Mentee-Paaren

Unternehmen, die am Mentoringprogramm von Tent teilnehmen, werden eng mit Tent und ihren Partnerorganisationen zusammenarbeiten, um Mentor_innen und Mentees zusammenzubringen.

1. Beginnen Sie damit, potenziellen Mentor_innen den Link zur Online-Anmeldung zukommen zu lassen. Da Sie Informationen von potenziellen Mentor_innen und Mentees erhalten werden, müssen Sie darauf achten, dass Sie die internen Datenschutzrichtlinien und Richtlinien Ihres Unternehmens zum Schutz sowie die DSGVO und das Bundesdatenschutzgesetz einhalten. Weitere Informationen für Mentor_innen zum Thema Schutz und zum Datenschutz finden Sie im Anhang. Wir empfehlen Ihnen, sich mit den Datenverantwortlichen in Ihrem Unternehmen zu treffen, um bewährte Verfahren für die Datenverwaltung zu besprechen.

2. Senden Sie Tent die Antworten aus der Mentoring-Umfrage. Sobald Tent die Profile der Mentees von den Partnerorganisationen erhalten hat, bringt Tent potenzielle Mentor_innen aus Ihrem Unternehmen mit Mentee-Kandidat_innen zusammen. Tent wird Mentees auf der Grundlage ähnlicher beruflicher Interessen oder persönlicher Hintergründe (z. B. LGBT*IQ-Identität) oder auf der Grundlage einer gemeinsamen Sprache zusammenbringen. Tent wird dann Ihrem Unternehmen die Mentor_in-Mentee-Paare direkt nennen.

3. Sie erleichtern das Kennenlernen zwischen Mentor_in und Mentee per E-Mail oder über den Kommunikationskanal, der für den_die Mentee am besten geeignet ist (z. B. WhatsApp, SMS usw.). Wir empfehlen, eine größere Gruppe von Mentor_in-Mentee-Paaren zur gleichen Zeit einzuführen, damit die Paare für die Dauer des Programms den gleichen Zeitplan einhalten können. Dadurch werden die administrativen Aspekte des Programms wesentlich einfacher zu handhaben sein.

04 Schritt: Vorbereitung der Mentor_innen auf ihre Rolle

Sie können den Mentor_innen in Ihrem Unternehmen dabei helfen, sich optimal auf ihre Tätigkeit vorzubereiten, indem Sie ihnen das Vorabmaterial dieses Leitfadens vor dem ersten Treffen mit den Mentees zukommen lassen. Darüber hinaus wird Tent Schulungen anbieten, um Mentor_innen in Unternehmen auf ihre Tätigkeit im Rahmen dieses Programms vorzubereiten.

Das Vorabmaterial bietet Mentor_innen die Möglichkeit, mehr über den Hintergrund und die Profile von LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden zu erfahren und sich über bewährte Praktiken für die Übernahme einer Mentoring-Rolle zu informieren. Sie sollten die Mentor_innen auch auf die im Leitfaden für Mentor_innen enthaltenen Ressourcen für das Treffen verweisen, damit sie sich besser auf ihre bevorstehende Rolle vorbereiten können.

Vielleicht möchten Sie auch ein Informationstreffen mit allen Mentor_innen planen, um sie auf das Programm vorzubereiten. Achten Sie darauf, genügend Zeit für Fragen oder Anliegen einzuräumen.

Muster für die Agenda einer Informationsveranstaltung für Mentor_innen:

- Zielsetzung des Mentoringprogramms
- Zusammenfassung aller Schritte im Rahmen des Mentoringprogramms
- Hintergrundinformationen über die Mentees – woher sie kommen, mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind usw.

Bei diesem Treffen kann es auch sinnvoll sein, Möglichkeiten zur Überwindung kultureller Unterschiede zu erörtern oder bewährte Verfahren für den Aufbau von interkulturellen Beziehungen vorzustellen. Einige Mentor_innen waren vielleicht schon einmal in einer solchen Rolle oder haben Erfahrung in der Arbeit mit Geflüchteten und können den anderen in der Gruppe mit Ratschlägen zur Seite stehen.

Schließlich sollten Sie Personen, die in der Vergangenheit als Mentor_innen tätig waren, ermutigen, ihre Erfahrungen in dieses Programm einzubringen und sie mit anderen Mentor_innen zu teilen.

"Wenn ich an Mentoring denke, dann sollte das im Idealfall ein fruchtbarer Austausch sein, bei dem beide Seiten sich engagieren.

Zusätzlich zu einer formellen Mentoring-Beziehung sollten Mentor_innen in der Lage sein, den Blick auf das Ganze zu richten, die Mentees mit anderen in ihrer Organisation in Kontakt zu bringen und zu begleiten und ein gewisses Maß an Ungewissheit mit einer positiven Einstellung in Kauf zu nehmen."

Rajiv Desai
Gründerin & CEO – Chrysalis LLC – unterstützt kleinere Organisationen bei der Umsetzung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

05 Schritt: Organisation von Auftakttreffen zwischen Mentor_in und Mentee

Nachdem Sie Mentor_innen und Mentees per E-Mail oder auf andere Weise zusammengebracht haben, sollten Sie ein virtuelles Auftakttreffen zwischen Mentor_innen und Mentees organisieren. Dieses Kick-off-Meeting dient als Kennlerntreffen und soll beiden Beteiligten dabei helfen, ihre Erwartungen und Ziele miteinander zu besprechen.

Bitte achten Sie darauf, dass Sie mit der Partnerorganisation klare Vereinbarungen darüber treffen, wer für alle programmbezogenen Belange der Mentees zuständig ist, und teilen Sie dies sowohl den Mentees als auch den Mentor_innen bei dem Kick-off-Meeting deutlich mit. Bitte stellen Sie auch sicher, dass die Mentoring-Koordinator_innen, die Mentor_innen, die Mentees und/oder die Partnerorganisation(en) während dieses Treffens ihre Kontaktdaten austauschen.

Die Treffen zwischen Mentor_in und Mentee können sowohl virtuell als auch persönlich stattfinden. Wir empfehlen jedoch virtuelle Treffen, da so Schwierigkeiten für Geflüchtete im Zusammenhang mit öffentlichen Verkehrsmitteln verringert werden. Einige Mentees haben möglicherweise keinen Zugang zu kostenlosem WLAN, und viele haben keine Handy-Verträge mit unbegrenzten Minuten. Wenn Ihre Mentees auf Hindernisse stoßen, die den Zugang zu virtuellen Meeting-Tools erschweren, sprechen Sie mit Ihrer(n) Partnerorganisation(en), um eine Lösung zu finden. Die Mentor_innen können Zoom, Microsoft Teams oder eine andere Videokonferenzplattform mit der Möglichkeit, einen Gruppenraum zu nutzen, für das erste Treffen verwenden. Bei der Verwendung von Zoom oder Microsoft Teams können die Mentoring-Koordinator_innen das Treffen virtuell für die gesamte Gruppe beginnen, die Ziele der jeweiligen Sitzung vorstellen und dann Mentor_innen und Mentees für persönliche Gespräche in separate Räume schicken. Wenn die Mentoring-Koordinator_innen es vorziehen, können die Teilnehmenden auch einen regelmäßigen Kontakt per Telefon oder Whatsapp pflegen. Die Mentor_innen sollten sich zunächst vorstellen und dabei die von ihnen bevorzugten Personalpronomen angeben.

Wenn Ihr Unternehmen beschließt, das Kick-off-Meeting und die Mentoring-Sitzungen persönlich durchzuführen:

- Wir empfehlen, dass Sie Mentor_innen und Mentees die Möglichkeit geben, Namensschilder mit ihren Personalpronomen anzufertigen.
- Wenn Ihre Büroräume nicht günstig gelegen sind, müssen Sie möglicherweise einen anderen Ort finden, der leichter zu erreichen ist, oder Fahrdienste für Mentees einrichten.
- Im Idealfall finden persönliche Treffen für die gesamte Gruppe statt. Wenn dies nicht möglich ist, sind Einzelgespräche eine gute Alternative.

Wenn Ihr Unternehmen beschließt, Online-Sitzungen abzuhalten:

- Verwenden Sie Zoom oder eine andere Videokonferenzplattform (z. B. Microsoft Teams, Skype for Business) mit der Möglichkeit, das Kick-off-Meeting mit Nebenräumen abzuhalten.
- Bei der Verwendung von Zoom können die Mentoring-Koordinator_innen die Sitzung virtuell für die gesamte Gruppe beginnen, die Ziele der Sitzung erläutern und dann Mentor_innen und Mentees für persönliche Gespräche in separate Räume schicken.

Kommende Treffen

- **Die Mentor_innen sind für die Organisation der Mentoring-Sitzungen nach dieser Auftaktveranstaltung selbst verantwortlich**. Die Mentor_innen sollten während der vier- bis zwölfmonatigen Programmdauer mindestens sechs Treffen vereinbaren (entweder virtuell oder durch Treffen in Büroräumen des Unternehmens).

06 Schritt: Unterstützung der Mentor_innen während des Programms

Unterstützung für Mentor_innen

Während des einjährigen Mentoringprogramms sind Sie der_die Ansprechpartner_in für die Mentor_innen, wenn diese Fragen zum Programm haben.

Wir erwarten nicht, dass Sie oder Ihre Kolleg_innen über eine Ausbildung verfügen, die auf die psychischen Problemen von Geflüchteten und Asylsuchenden, ihren rechtlichen Status oder anderen mögliche Schwierigkeiten der Mentees ausgerichtet ist. Bei einem ersten Treffen zwischen Mentor_in und Mentee können die Grenzen ihrer Beziehung festgelegt werden (z. B. die beste Art der Kontaktpflege, die Zeiten), und es kann eine Vertraulichkeitsvereinbarung getroffen werden.

Mentor_innen und Mentees sollten vereinbaren, dass sie grundsätzlich Vertraulichkeit wahren können, sofern sie nicht den Eindruck haben, dass jemandem oder anderen in ihrem Umfeld Schaden droht. Wenn ein_e Mentor_in angibt, dass beim Gespräch mit einem_einer Mentee die Kompetenzen im Rahmen des Mentoringprogramms überschritten werden könnten, oder dass etwas zur Sprache gekommen ist, das unangemessen oder besorgniserregend war oder darauf hindeutet, dass der_die Mentee Gefahr läuft, Schaden zu nehmen, sollten Sie dies nicht für sich behalten oder versuchen, die Angelegenheit allein zu regeln. Halten Sie sich stattdessen an die Ausführungen zum Thema Schutz, um weitere Informationen darüber zu erhalten, wie Sie ein Sicherheitsrisiko erkennen, darauf reagieren, es aufzeichnen und melden können. **Geben Sie keine vertraulichen Informationen an andere Personen als die Kontaktstelle Ihrer Partnerorganisation weiter.**

Neue Matchings

Im Allgemeinen raten wir davon ab, Mentor_in-Mentee-Paare zu ändern, da das Ziel darin besteht, dass Mentor_innen und Mentees im Laufe des Programms eine enge Beziehung aufbauen. Wenn jedoch ein_e Mentor_in oder Mentee große Bedenken bezüglich der Paarkonstellation äußert, sollten Sie dies ernst nehmen.

Rücksprache mit den Mentor_innen

Wir empfehlen, dass die Mentoring-Koordinator_innen den Mentor_innen und Mentees in der Mitte des Programms eine E-Mail schicken und ein Treffen anbieten, falls jemand Fragen hat. Bei diesen Kontrollterminen mit dem_der Mentoring-Koordinator_in können Mentor_innen und Mentees sich entweder einzeln oder als Paar über ihre Anliegen und Fortschritte austauschen.

Die Richtlinien Ihres Unternehmens zu sexueller Belästigung und sexuellem Verhalten sollten für Mentor_in-Mentee-Beziehungen gelten.

Die Mentoring-Tätigkeit ist professioneller Natur, und dies sollte sich im Verhalten beider Beteiligten widerspiegeln. Während der Dauer der Mentoring-Beziehung sind sexuelle und romantische Beziehungen zwischen Mentor_innen und Mentees sowie anzügliche oder sexuelle Bemerkungen verboten. Mentor_innen, die ihren Status als Vertrauensperson missbrauchen, um eine romantische oder sexuelle Beziehung zu ihrem_ihrer Mentee einzugehen, verstärken Muster sexuellen Fehlverhaltens. Kein_e Teilnehmer_in an diesem Mentoringprogramm sollte sich aufgrund von persönlichen oder Online-Interaktionen jemals eingeschüchtert, genötigt, nicht sicher oder unwürdig fühlen. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze stellt eine Belästigung dar.

Wenn ein_e Mentor_in ein ungutes Gefühl hat, was das Verhalten eines_einer Mentee betrifft, sollte er_sie das Problem mit Ihnen, dem_der Mentoring-Koordinator_in, besprechen, damit Sie ihn_sie dabei unterstützen können, darüber nachzudenken, was und warum das Verhalten des_der Mentee für ihn_sie eine Herausforderung darstellt. Wenn sich ein_e Mentee mit dem Verhalten seines_seiner Mentor_in unwohl fühlt, sollte er_sie sich an seine_ihre Partnerorganisation wenden. Bitte beachten Sie hierzu die Hinweise zum Thema Schutz im Anhang.

07 Schritt:
Messen des Erfolgs mit einer Umfrage nach dem Programm

Ziehen Sie in Erwägung, am Ende des Mentoringprogramms Umfragen zur Programmevaluierung sowohl unter den Mentor_innen als auch unter den Mentees durchzuführen, damit diese über ihre Erfahrungen berichten können. Diese Umfragen sind eine gute Möglichkeit, bewährte Verfahren und Erfahrungen zu ermitteln, damit Sie das Mentoringprogramm Ihres Unternehmens Jahr für Jahr verbessern können.

Ein Muster für eine Umfrage und eine Anschreiben-E-Mail finden Sie im **Anhang**.

Da Sie Informationen von potenziellen Mentor_innen sammeln und Informationen über potenzielle Mentees von Ihrer(n) Partnerorganisation(en) erhalten, müssen Sie darauf achten, dass Sie die internen Datenschutzrichtlinien und Richtlinien Ihres Unternehmens zum Thema Schutz sowie die DSGVO und das Bundesdatenschutzgesetz einhalten. Für weitere Informationen zur DSGVO wenden Sie sich bitte an Ihre_n Ansprechpartner_in in der Personalabteilung. Wir empfehlen Ihnen, sich mit den Datenverantwortlichen in Ihrem Unternehmen zu treffen, um bewährte Verfahren für die Datenverwaltung zu besprechen.

08 **Optional:** Bescheinigungen für die Mentor_innen und Mentees

Als zusätzlicher Anreiz können den Mentor_innen und Mentees am Ende des Projekts Bescheinigungen ausgehändigt werden. Dies trägt dazu bei, die Bemühungen von Mentor_innen und Mentees zu würdigen. Die Bescheinigungen können von Ihrem Unternehmen oder Ihrer Partnerorganisation ausgestellt und bereitgestellt werden.

In der Bescheinigung können Sie Folgendes angeben:

- Name des_der Mentor_in und/oder des_der Mentee
- Bezeichnung des Mentoringprogramms
- Dauer des Programms (Anfangs- und Enddatum)
- Logo Ihres Unternehmens und Ihrer Partnerorganisation
- Ihren Namen und Ihre Unterschrift als Koordinator_in und/oder als Vertreter_in der Partnerorganisation

Sicherstellung des langfristigen Erfolgs des Mentoringprogramms

Nachdem Sie mit Ihrer ersten Gruppe von Mentees zusammengearbeitet haben, bietet es sich an, die Arbeit fortzusetzen, indem Sie mit anderen interessierten Personen im Programm zusammenarbeiten. Besprechen Sie deshalb mit den zuständigen Personen in Ihrem Unternehmen, wie das Programm nach Abschluss der ersten Gruppe fortgesetzt werden soll. Wenn Sie das Unternehmen verlassen oder sich nach dem ersten Jahr von Ihren Aufgaben als Mentoring-Koordinator_in zurückziehen müssen, suchen Sie nach einem_einer Nachfolger_in, der_die das Programm weiterführt. Wir empfehlen dringend, Ihre LGBT*IQ-Mitarbeiter_innengruppe (falls Sie eine haben) in diesen Prozess miteinzubeziehen. Achten Sie in diesem Zusammenhang darauf, dass Sie alle wichtigen Beziehungen und Ressourcen an den_die neue_n Mentoring-Koordinator_in übergeben. Die Mentor_innen des ersten Jahres sollten dazu aufgerufen werden, ihre Teilnahme an dem Programm zu verlängern, wenn sie positive Erfahrungen gemacht haben.

Darüber hinaus entscheiden sich einige Mentor_innen dafür, auch nach Abschluss des Programms mit ihren Mentees in Kontakt zu bleiben; und in einigen Fällen können sie sogar langfristige Mentoring-Beziehungen oder Freundschaften mit ihren Mentees eingehen. Obwohl dieses Programm auf ein Jahr ausgelegt ist, können die geknüpften Beziehungen weit über den Abschluss des Programms hinaus bestehen bleiben und sich weiterhin positiv auf beide Teilnehmende auswirken. Allerdings ist der_die Mentoring-Koordinator_in nach dem Ende des Programms nicht mehr für die Beziehungen zwischen Mentor_innen und Mentees zuständig. Vergewissern Sie sich deshalb, dass alle Beteiligten verstehen, dass ihre Beziehung in Zukunft eine unabhängige Beziehung ohne offizielle Unterstützung sein wird.

Checkliste für den Programmstart für Mentoring-Koordinator_innen:

- ○ Rekrutieren Sie Kolleg_innen, die als Mentor_innen für dieses Programm fungieren könnten, und verteilen Sie die Vorab-Umfragen unter den interessierten Kolleg_innen. *Hinweis: Wenn Sie herausfinden möchten, wie Sie Mentor_innen vor der Aufnahme in das Programm überprüfen können (z. B. mithilfe eines polizeilichen Führungszeugnisses), wenden Sie sich bitte an Ihre Personalabteilung. Besprechen Sie alle Bedenken bezüglich des Datenschutzes und der Datenweitergabe, bevor Sie die Umfrageergebnisse bekanntgeben.* Weitere Informationen zu den Themen Schutz, Datenschutz und Führungszeugnisse finden Sie im Anhang
- ○ Sammeln Sie die ausgefüllten Fragebogen der Mentor_innen und schicken Sie sie an Tent.
- ○ Arbeiten Sie mit Tent zusammen, das Ihrem Unternehmen dabei helfen kann, lokale Organisationen für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende zu finden. Diese lokalen Organisationen können Mentees für das Programm rekrutieren.
- ○ Besprechen Sie die voraussichtliche Anzahl der Mentor_innen mit der lokalen Organisation, damit diese Mentees rekrutieren kann.
- ○ Sobald Tent die Mentor_innenprofile von Ihrem Unternehmen und die Mentee-Profile von Ihrer(n) Partnerorganisation(en) erhalten hat, hilft Tent dabei, potenzielle Mentor_innen aus Ihrem Unternehmen mit Mentee-Kandidaten zusammenzubringen. Tent hilft bei der Zusammenführung von Mentor_innen und Mentees auf der Grundlage ähnlicher beruflicher Interessen oder persönlicher Hintergründe (z. B. LGBT*IQ-Identität) oder auf der Grundlage einer gemeinsamen Sprache. Tent wird dann Ihrem Unternehmen die Mentor_in-Mentee-Paare direkt nennen.

- [ ] Sobald die Mentor_innen ausgewählt sind, senden Sie ihnen diesen Leitfaden, damit sie sich auf ihre Tätigkeit vorbereiten können.
- [ ] Erleichtern Sie das Kennenlernen zwischen Mentor_innen und Mentees per E-Mail oder auf anderem Wege
- [ ] Die Unternehmen könnten in Erwägung ziehen, mit einer Auftaktveranstaltung zu beginnen, um die Mentor_in-Mentee-Paare vorzustellen und die Erwartungen an das Programm zu besprechen.
- [ ] Die Mentor_innen sind für die Organisation der Mentoring-Sitzungen nach dieser Auftaktveranstaltung selbst verantwortlich. Die Mentor_innen sollten während der vier- bis zwölfmonatigen Programmdauer mindestens sechs Treffen vereinbaren (entweder virtuell oder durch Treffen in Büroräumen des Unternehmens).
- [ ] Laden Sie alle Mentor_innen und Mentees zur Halbzeit des Programms zu einem Gruppengespräch ein, um Feedback einzuholen und sich über bewährte Verfahren auszutauschen.
- [ ] OPTIONAL: Führen Sie am Ende des Programms eine Umfrage unter den Mentor_innen durch und arbeiten Sie mit Ihrer Partnerorganisation zusammen, um ähnliche Umfragen unter den Mentees durchzuführen. Werten Sie die Umfrageergebnisse aus, um zu verstehen, wie das Mentoringprogramm in Ihrem Unternehmen gestärkt werden kann.
- [ ] Wenn Sie nicht vorhaben, Ihre Rolle als Mentoring-Koordinator_in fortzusetzen, finden Sie eine_n neue_n Freiwillige_n in Ihrem Unternehmen und übergeben Sie wichtige Beziehungen und Ressourcen.

Leitfaden für Mentor_innen

Dieser Leitfaden enthält Informationen und Ratschläge für Mentor_innen in einem professionellen Mentoringprogramm für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende in Ihrer Organisation. Die Teilnahme an diesem Programm bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Führungsqualitäten bezüglich Inklusion, interkultureller Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten zu stärken.

Für Ihre_n Mentee ist dieses professionelle Mentoringprogramm eine Gelegenheit, professionelle Hilfe von einer Person ihres Vertrauens in einem LGBT*IQ-bejahenden Umfeld zu erhalten, Orientierungshilfe für einen neuen Arbeitsmarkt zu erhalten und ein professionelles Netzwerk in Deutschland aufzubauen.

Inhalt

1. **Das Mentoringprogramm**
   - **a.** Überblick über das Programm
   - **b.** Die Zusammenführung von Mentor_in und Mentee
   - **c.** Treffen zwischen Mentor_in und Mentee
   - **d.** Eintreten für Mentees
   - **e.** Feedback nach dem Programm
   - **f.** Unterstützung von Mentees nach dem Programm
2. **Effektive Mentor_innen**
   - **a.** Ihre Rolle als Mentor_in
   - **b.** Sensible Themen
   - **c.** Erwartungen Ihres_Ihrer Mentee
   - **d.** Vorbild für angemessenes Verhalten und Benehmen
3. **Ressourcen für Mentor_in-Mentee-Treffen**
   - **a.** Thema: Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung
   - **b.** Thema: Lebenslauf und Anschreiben (mehrere Sitzungen)
   - **c.** Thema: Das Vorstellungsgespräch
   - **d.** Thema: Networking
   - **e.** Thema: Zusammenfassung und nächste Schritte

Das Mentoringprogramm

Überblick über das Programm

Sie werden mit einem LGBT*IQ-Geflüchtete oder -Asylsuchenden zusammengebracht, der_die für die Dauer dieses Mentoringprogramms Ihr_e Mentee sein wird. Als Mentor_in wird von Ihnen Folgendes erwartet:

- Mindestens sechs Treffen mit Ihrem_Ihrer Mentee im Jahresverlauf, um gemeinsam an Themen der beruflichen Entwicklung zu arbeiten:
  - Berufliche Ziele
  - Lebenslauf, LinkedIn-Profile und Anschreiben
  - Das Vorstellungsgespräch
  - Networking
  - *Hinweis: Am Ende dieses Leitfadens finden Sie Hilfsmaterial für das Treffen, darunter Vorabmaterial und Mentor_in-Mentee-Übungen.*

- Bieten Sie Ihrem_Ihrer Mentee Hilfestellung bei der Stellensuche, einschließlich Ratschlägen zu Lebensläufen und Anschreiben.

- Helfen Sie Ihrem_Ihrer Mentee, die kulturellen Normen am Arbeitsplatz besser zu verstehen.

- Unterstützen Sie Ihren_Ihre Mentee beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks.

Die Rolle des_der Mentoring-Koordinator_in

Das Mentoringprogramm in Ihrem Unternehmen wird von einem_einer Ihrer Kolleg_innen geleitet, der_die als Mentoring-Koordinator_in fungiert. Diese Person ist für alle administrativen Aspekte des Programms verantwortlich, einschließlich des Kontakts zu Tent, um Mentor_innenprofile während der Auswahl von Mentor_innen und Mentees zur Verfügung zu stellen, und der Unterstützung des Rückblicks nach dem Programm.

Darüber hinaus ist der_die Mentoring-Koordinator_in Ihr_e Hauptansprechpartner_in, wenn im Laufe des Programms Fragen oder Probleme auftreten. In vielen Fällen kann der_die Mentoring-Koordinator_in selbst Rat geben, in anderen Fällen kann er_sie Sie an eine Partnerorganisation verweisen, zu der Ihr_e Mentee bereits eine Beziehung hat.

Die Zusammenführung von Mentor_in und Mentee

Zu Beginn Ihrer Tätigkeit als Mentor_in müssen Sie einen Fragebogen zu Ihrem beruflichen und privaten Werdegang ausfüllen. Ihr_e Mentoring-Koordinator/in wird gemeinsam mit Tent die Profile der potenziellen Mentor_innenweitergeben, damit Tent passende Mentees auswählen kann.

Treffen zwischen Mentor_in und Mentee

Als Mentor_in wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich im Laufe eines Jahres mindestens sechs Mal mit Ihrem_Ihrer Mentee treffen. Sie sollten Ihrem_Ihrer Mentee vor jedem dieser Treffen eine persönliche Nachricht per E-Mail und/oder SMS schicken, um Ihre Begeisterung über die Zusammenarbeit zum Ausdruck zu bringen und die Teilnahme des_der Mentee zu bestätigen. Wenn Sie oder Ihr_e Mentee nicht an einem der Treffen teilnehmen können, vereinbaren Sie bitte einen alternativen Termin.

Da der Schwerpunkt dieses Mentoringprogramms auf der beruflichen Entwicklung liegt, wird von Ihnen erwartet, dass Sie mit Ihrem_Ihrer Mentee im Laufe des Jahres eine Reihe von relevanten Themen behandeln. Der letzte Abschnitt dieses Leitfadens enthält Ressourcen, die Ihnen helfen, sich auf jedes Treffen mit Ihrem_Ihrer Mentee vorzubereiten, sowie Übungen, die Sie während dieser Treffen gemeinsam durcharbeiten können.

Sie sollten auch in Erwägung ziehen, Ihre_n Mentee an anderen Tagen im Jahresverlauf zu kontaktieren, die für die LGBT*IQ-Community relevant sind, um eine Beziehung aufzubauen und Ihre Beziehung zu vertiefen. Hierbei bieten sich die folgenden Termine an: Transgender Day of Visibility (31. März), Lesbian Visibility Day (26. April), Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (17. Mai) und Pride Month (Juni).

Berufliche Hilfe für Mentees

Wenn es angebracht ist, können Ihre Bemühungen, sich für Ihre_n Mentee einzusetzen, viel bewirken. Ihre Unterstützung kann eine große Hilfe sein, wenn es z.B. darum geht, berufliche Kontakte zu knüpfen, an einer Networking-Veranstaltung am Arbeitsplatz teilzunehmen oder eine Bewerbung an die richtigen Personen zu schicken. Als Mentorin können Sie Ihrem_Ihrer Mentee sehr helfen, indem Sie ihn_sie mit Ihren beruflichen Kontakten bekannt machen.

> *Für mich nehmen an einem guten Mentoringprogramm Menschen teil, die sich mit Leidenschaft engagieren, und nicht solche, die einfach nur dabei sind, um ein paar Inklusionskriterien zu erfüllen."*
>
> **Shane Corrigan (Er)**
> Software-Ingenieur – IBM Security App Exchange GB

Feedback nach dem Programm

Am Ende Ihres Jahres als offizielle_r Mentor_in werden Sie möglicherweise von Ihrem_Ihrer Mentoring-Koordinator_in gebeten, an einer Umfrage über Ihre Erfahrungen und den beruflichen Weg Ihres_Ihrer Mentee teilzunehmen. Berücksichtigen Sie in diesen Feedback-Formularen, wie Ihr_Ihre Mentee ein besseres Verständnis dafür entwickelt hat, wie man sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz zurechtfindet.

Unterstützung von Mentees nach dem Programm

Am Ende des Jahres sind Sie formell kein_e Mentor_in mehr. Außerdem ist der_die Mentoring-Koordinator_in nach Abschluss des Programms nicht mehr für die Unterstützung Ihrer Beziehung zu Ihrem_Ihrer Mentee zuständig. Es liegt in Ihrem Ermessen, ob Sie nach dem Abschluss des Programms zu beruflichen Zwecken mit Ihrem_Ihrer Mentee weiterhin in Kontakt bleiben möchten. Denken Sie daran, dass die Sensibilität in Bezug auf unangemessene Gesprächsthemen (auf die wir gleich noch eingehen werden) auch dann von entscheidender Bedeutung ist, wenn Sie nicht mehr offiziell an dem Programm teilnehmen.

Ihr_e Mentee könnte Sie bitten, weiterhin Kontakte zu Personen in Ihrem Netzwerk zu knüpfen oder sich weiterhin mit ihnen zu treffen, um Ideen zu entwickeln und Ihren Rat einzuholen. Genauso wie es wichtig ist, zu Beginn einer Mentoring-Beziehung klare Erwartungen festzulegen, ist es auch wichtig, am Ende des Programms Erwartungen festzulegen, die den Umfang Ihrer zukünftigen Beteiligung an der beruflichen Entwicklung Ihres_Ihrer Mentee beschreiben.

Wenn das Programm Ihres Unternehmens zur Betreuung von LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden länger als ein Jahr dauert, schlagen wir vor, dass Sie sich in einem späteren Jahr wieder als Mentor_in für eine_n neue_n Mentee zur Verfügung stellen.

Effektive Mentor_innen

Ihre Rolle als Mentor_in: eine wechselseitige Beziehung

Als Mentor_in haben Sie die einmalige Gelegenheit, Ihrem_Ihrer Mentee dabei zu helfen, seine_ihre beruflichen Ziele festzulegen und Pläne zum Erreichen dieser Ziele zu erstellen. Dies ist besonders hilfreich für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende, von denen viele ohne ihre Familien und ohne ein stabiles soziales Netz in Deutschland ankommen.

Dabei geht es jedoch nicht nur um Beratung. Vielmehr werden Sie auch von Ihrem_Ihrer Mentee lernen und sich interkulturelle Kompetenzen aneignen. Menschen, die andere als Mentor_innen betreuen, entwickeln ein größeres Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, während sie ihre Führungskompetenzen vertiefen.

In diesem Zusammenhang empfehlen wir Ihnen, sich darauf zu konzentrieren, Ihren Mentees **Orientierungshilfen zu geben, anstatt Lösungen anzubieten**. Sie sind kein_e Fallmanager_in oder Entscheidungsträger_in. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, Ideen, Hilfsmittel und Fertigkeiten zu vermitteln, die zum langfristigen Erfolg Ihres_Ihrer Mentee beitragen können. Sie können Ihre_n Mentee auch auf bestimmte Ressourcen oder Personen hinweisen, die bei Fertigkeiten außerhalb Ihres Fachgebiets helfen können.

> *„Unabhängig davon, wo man im Unternehmen sitzt, können die eigenen Erfahrungen und Wertvorstellungen von Bedeutung sein, wenn man sich für das Gemeinwohl einsetzt."*
>
> **Rick Wilson**
> Director of Diversity & Inclusion at AT&T

> *„Als ich selbst die Rolle eines Mentors übernommen habe, war das immer eine sehr lohnenswerte Erfahrung. Nicht nur, weil man seine Erfahrungen und neue Perspektiven vermitteln kann, sondern auch, weil man oft etwas von seinen Mentees lernt – sei es kulturell, betrieblich oder einfach nur durch einen neuen beruflichen Kontakt."*
>
> **Thornall Hembrow**
> Vice President, CIB Technology Organisational Engagement | J.P. Morgan UK

> *Beim Mentoring ist es wichtig zu erkennen, dass man nicht der Experte ist und dass man nicht alles wissen muss. Es gibt keine Hierarchie der Beziehungen. Es ist eine wechselseitige Beziehung. Ich bringe meinen Mentees etwas bei, und sie bringen mir etwas bei."*
>
> **Kajal Shahali**
> Youth Program Manager at Refugee & Immigrant Transitions (RIT)

Sensible Themen

Die Arbeit mit LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden erfordert den behutsamen Umgang mit sensiblen Themen. Ihre Aufgabe ist es nicht, als Sozialarbeiter_in oder Psychologe_in aufzutreten, und Sie müssen wichtige Grenzen respektieren. Stellen Sie keine bohrenden Fragen über das Leben Ihres_Ihrer Mentee in seinem_ihrem Herkunftsland oder über seinen_ihren Asylantrag, die dazu führen könnten, dass ein Trauma wieder wachgerufen wird.

Andererseits ist es angemessen, nach den beruflichen Erfahrungen vor und nach der Ankunft in Deutschland zu fragen. Es sollten jedoch keine Fragen zur Familie, zur politischen Lage im Herkunftsland oder zu den Besonderheiten gestellt werden, die jemanden dazu veranlasst haben, das Heimatland zu verlassen. Hinweis: Es kann sein, dass Ihr_e Mentee diese Art von persönlichen Informationen von sich aus preisgibt. Wenn dies der Fall ist, können Sie sich gerne auf dieses Gespräch einlassen, wenn Sie beide sich dabei wohl fühlen. Vergessen Sie dabei jedoch nicht Ihre Machtposition, den Verhaltenskodex und die Richtlinien zum Schutz am Ende dieses Leitfadens.

LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende orientieren sich möglicherweise an anderen Normen und haben ein anderes Verständnis von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität als Sie. Stellen Sie keine Vermutungen über die Identität Ihres_Ihrer Mentee aufgrund seines_ihres Aussehens oder seiner_ihrer Kleidung an. Seien Sie sich bewusst, dass kulturelle Unterschiede zu unterschiedlichen Auffassungen darüber führen können, was es bedeutet, der LGBT*IQ-Community anzugehören. Fragen Sie zu Beginn Ihrer Zeit mit Ihrem_Ihrer Mentee, wie er_sie angesprochen werden möchte. So können Sie besser einschätzen, wie er_sie genannt werden möchte und welche Personalpronomen

seiner_ihrer Geschlechtsidentität entsprechen. Auch die Mentor_innen sollten sich zu dieser Frage äußern.

Denken Sie daran, dass es zwischen Ihnen und Ihrem_Ihrer Mentee erhebliche kulturelle, politische und weltanschauliche Unterschiede geben kann, auch wenn Sie eine ähnliche LGBT*IQ-Identität haben. Genauso wenig, wie es Ihnen zusteht, nach den Erfahrungen Ihres_Ihrer Mentee in seinem_ihrem Herkunftsland zu fragen, ist es angebracht, ihn_sie wegen einer politischen Haltung, mit der Sie eventuell nicht einverstanden sind, zu verunglimpfen.

Wichtig ist auch, dass Sie den Berufswunsch Ihres_Ihrer Mentee berücksichtigen. Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass Geflüchtete und Asylbewerber_innen oft sofort nach ihrer Ankunft in Deutschland Möglichkeiten brauchen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Wenn sie die deutsche Sprache noch nicht fließend beherrschen oder ihre Zeugnisse nicht anerkannt werden, müssen sie sich möglicherweise mit einem schlechter bezahlten Job begnügen, bevor sie eine Stelle in ihrem Interessen- oder Fachgebiet finden können. Manche Geflüchtete und Asylbewerber_innen mögen sich damit zufrieden geben, längerfristig in schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Stellen zu bleiben, während für andere diese Art von Tätigkeit ein notwendiges Sprungbrett zu einer Beschäftigung in ihrem Interessengebiet sein kann.

Schließlich ist zu beachten, dass viele Geflüchtete und Asylbewerber_innen erfolgreiche, stabile Karrieren in ihren Herkunftsländern hinter sich lassen und ihre Karriereerwartungen nach ihrer Ankunft in Deutschland neu anpassen müssen. Wenn dies bei Ihrem_Ihrer Mentee der Fall ist, sollten Sie Verständnis für den Wunsch haben, in einem gewohnten Fachgebiet weiterzuarbeiten, auch wenn er_sie in der Zwischenzeit eine weniger qualifizierte Tätigkeit ausübt. Überlegen Sie, wie Sie Ihre_n Mentee dabei unterstützen können, sich in dem gewählten Berufsfeld wieder zu etablieren.

> *„Ich habe schon oft zu Ehrenamtlichen und Mentor_innen gesagt, dass ihr Interesse an Flüchtlings- bzw. Asylarbeit zeigt, dass sie eine offene Einstellung haben, sie aber auch wissen sollten, dass die Hälfte der Geflüchteten und Asylbewerber_innen, mit denen sie letztendlich zu tun haben werden, nicht unbedingt ihre liberalen Ansichten teilt. Es spricht für eine gewissen kulturelle Demut, wenn man bereit ist, sich vorzustellen, wie unangenehm es sein kann, eine Beziehung zu jemandem aufzubauen, der völlig anders ist als man selbst."*
>
> **Kajal Shahali**
> Youth Program Manager at Refugee & Immigrant Transitions (RIT)

Umgang mit Erwartungen

Legen Sie gegenüber Ihrem_Ihrer Mentee genau fest, was er_sie von Ihrer Beziehung erwarten kann. Ihre Aufgabe ist es, mit Ihrem_Ihrer Mentee zusammenzuarbeiten, um ihm_ihr bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu helfen. Sie können jedoch nicht garantieren, dass Ihre Unterstützung bis zum Ende des einjährigen Programms zu einer Beschäftigung führt. Sie sollten Ihre_n Mentee von Anfang an auf diesen Unterschied hinweisen, um Enttäuschungen oder Missverständnissen vorzubeugen.

Was Ihr_e Mentee von Ihnen erwarten kann:

- Zusammenarbeit bei der Vertiefung von Wissen, das bei der Suche nach einer Stelle hilft
- Vermittlung von Grundlagen zum Verfassen eines Lebenslaufs und Feedback zum aktuellen Lebenslauf
- Diskussion darüber, wie man sich am Arbeitsmarkt in Deutschland zurechtfindet
- Verhalten während eines Vorstellungsgesprächs

- Gespräche über Networking und ggf. Herstellung von Kontakten zwischen Ihrem_Ihrer Mentee und Menschen in Ihrem eigenen Netzwerk
- Erläuterung der sozialen und kulturellen Normen an deutschen Arbeitsplatzumgebungen
- Praktische Hilfe für Ihre_n Mentee, wenn Sie eine Chance für den Ausbau seiner_ihrer beruflichen Kontakte oder die Chance auf eine Stelle erkennen

Sie sollten von Anfang an ehrlich beschreiben, was Sie als Mentor_in tun können. Überlegen Sie, wie viel Zeit Sie bereit sind, für das Korrekturlesen von Lebensläufen und Anschreiben aufzuwenden oder andere Dinge für Ihre_n Mentee außerhalb der geplanten Treffen zu tun. Wenn Sie sich nicht sicher sind oder wenn es Ihnen und Ihrem_Ihrer Mentee schwer fällt, diese Fragen allein zu besprechen, können Sie eine_n Mentoring-Koordinator_in um Rat bitten.

Vorbild für angemessenes Verhalten und Benehmen

Ein wichtiger Aspekt der Mentoring-Beziehung ist die Aufrechterhaltung der Vertrauenswürdigkeit und die Wahrung der Vertraulichkeit Ihres_Ihrer Mentee. Es ist unerlässlich, dass Sie sein_ihr Vertrauen so weit wie möglich wahren. Befolgen Sie hierzu auch das im Anhang beschriebene Verfahren zum Thema Schutz.

Die Richtlinien Ihres Unternehmens zu sexueller Belästigung und sexuellem Verhalten sollten für Mentor_in-Mentee-Beziehungen gelten. Diese Mentoring-Erfahrung ist professioneller Natur, und dies sollte sich im Verhalten beider Beteiligten widerspiegeln. Während der Dauer der Mentoring-Beziehung sind sexuelle und romantische Beziehungen zwischen Mentor_innen und Mentees sowie anzügliche oder sexuelle Bemerkungen verboten. Wenn Sie Ihren Status als Vertrauensperson missbrauchen, um eine romantische oder sexuelle Beziehung mit Ihrem_Ihrer Mentee einzugehen, stellt dies sexuelles Fehlverhalten dar. Kein_e Teilnehmer_in an diesem Mentoring sollte sich aufgrund von persönlichen oder Online-Interaktionen jemals eingeschüchtert,

genötigt, nicht sicher oder unwürdig fühlen. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze stellt eine Belästigung dar. Wenn Sie ein ungutes Gefühl haben, was das Verhalten einer_eines Mentee betrifft, sollten Sie das Problem mit Ihrem_Ihrer Mentoring-Koordinator_in, besprechen, damit er_sie dabei helfen kann, darüber nachzudenken, was und warum das Verhalten des_der Mentee für Sie eine Herausforderung darstellt. Wenn sich ein_e Mentee mit dem Verhalten seines_seiner Mentor_in unwohl fühlt, sollte er_sie sich an seine_ihre Partnerorganisation wenden. Sexuelle Belästigung ist nur ein Aspekt des Themas Schutz. Weitere Informationen zum Thema Schutz finden Sie im Anhang.

*„Es gibt eine besondere Dimension, was LGBT*IQ-Mentor_innen betrifft. Ich weiß, dass sie einige der Nuancen und Komplexitäten verstehen, die sich aus dem Anderssein ergeben, und das hilft beim Aufbau von engen Bindungen, Vertrauen und einem tieferen Verständnis. Das hat mir nicht nur beruflich, sondern auch privat geholfen. Ich bin mir nicht sicher, ob ich ohne die brillanten Mentor_innen, die mich auf meinem Weg begleitet haben, meine heutige Stelle hätte."*

Roman Podolczuk
Consultant – IBM Services GB

Ressourcen für Mentor_in-Mentee-Treffen

Als Mentor_in besteht Ihr Hauptziel während dieses Mentoringprogramms darin, Ihre_n Mentee bei seiner_ihrer Karriere und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Mit diesem Ziel vor Augen haben wir eine Reihe relevanter Themen festgelegt, die Sie bei jedem der sechs Treffen mit Ihrem_Ihrer Mentee besprechen sollten:

01 Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung*

02 Lebenslauf und Anschreiben (mehrere Sitzungen)

03 Das Vorstellungsgespräch

04 Networking

05 Zusammenfassung und nächste Schritte

Nachfolgend finden Sie Vorabmaterial für Sie und Übungsvorschläge für Sie und Ihre_n Mentee, die Sie bei jedem Treffen gemeinsam bearbeiten können. Beachten Sie, dass Sie für jedes Ihrer Treffen ein anderes Thema wählen können, entweder nach dem Ermessen Ihres_Ihrer Mentoring-Koordinators_in oder wenn Sie und Ihr_e Mentee der Meinung sind, dass ein bestimmtes Thema dringender ist.

**Beachten Sie, dass die Ressourcen für dieses erste Treffen auch Tipps für die Festlegung von Erwartungen an Ihre_n Mentee in Bezug auf das Mentoringprogramm und Ihre Beziehung enthalten. Selbst wenn Sie bei Ihrem ersten Treffen ein anderes Thema als die beruflichen Ziele ansprechen, sollten Sie dennoch mit Ihrem_Ihrer Mentee Erwartungen festlegen, um die Grundlage für ein erfolgreiches gemeinsames Jahr zu schaffen.*

01 Erstes Treffen: **Berufliche Ziele**

Zweck des Treffens

- Ihre_n Mentee kennenlernen
- Formulierung von ersten konkreten Schritten für die beruflichen Wünsche des_der Mentee
- Festlegung von Zielen und Erwartungen für das Mentoring

Übungen

1. Einander kennenlernen

a. Nutzen Sie die folgenden Gesprächsanregungen, um einige Ihrer eigenen Erfahrungen als LGBT*IQ-Person oder -Ally am Arbeitsplatz zu vermitteln.
Teilen Sie Ihrem_Ihrer Mentee Folgendes mit:

i. Ihren eigenen beruflichen Werdegang und Ihre künftigen Karriereziele.
*ii. Wie hat sich Ihre LGBT*IQ-Identität auf Ihre Karriere ausgewirkt?*
iii. Wenn Sie ein_e Ally sind, von welchen Erfahrungen können Sie berichten?

b. Ihr_e Mentee zögert vielleicht, sich sofort zu öffnen. Deshalb bietet es sich an, zu Beginn Fragen allgemeiner Natur zu stellen. Wie bereits erwähnt, sollten Sie keine zu persönlichen Fragen stellen oder solche, die ein Trauma wieder aufleben lassen könnten.

2. Beginnen Sie ein Gespräch über die beruflichen Ziele Ihres_Ihrer Mentee

a. Hat Ihr_e Mentee bestimmte Berufswünsche, z. B. ein Interesse an einer bestimmten Branche oder einer bestimmten beruflichen Qualifikation?

b. Was ist die Motivation Ihres_Ihrer Mentee, in einen bestimmten Bereich einzusteigen? Versuchen Sie, mehr über seine_ihre beruflichen Interessen herauszufinden, um ihn_sie besser kennenzulernen.

c. Fragen Sie sie nach seinen_ihren langfristigen beruflichen Zielen und danach, wo er_sie in ein bis fünf Jahren beruflich stehen möchte. Welche Schritte muss er_sie ihrer Meinung nach unternehmen, um einen Arbeitsplatz zu finden, der dieser Vision entspricht?

d. Diskutieren Sie über Bildungsmöglichkeiten. Ist Ihr_e Mentee daran interessiert, ein Studium zu beginnen, einen Sprachkurs zu belegen oder eine Berufsausbildung zu machen?

e. Besprechen Sie den beruflichen Wechsel bzw. die Qualifikation. Hat Ihr_e Mentee in seinem_ihrem Herkunftsland einen Beruf ausgeübt, den er_sie auch in Deutschland ausüben möchte? Welche Schritte muss er_sie möglicherweise unternehmen, um sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt behaupten zu können?

3. Klären Sie die Erwartungen an das Mentoring

a. Schreiben Sie auf, was Sie und Ihr_e Mentee als notwendige und wichtige Ziele für die Mentoring-Erfahrung ansehen. Auf diese Ziele können Sie sich in Ihren zukünftigen Sitzungen berufen.

b. Vergewissern Sie sich, dass Ihr_e Mentee versteht, dass Sie seine_ihre berufliche Entwicklung im kommenden Jahr unterstützen werden, dass Sie aber nicht garantieren können, dass Sie ihm_ihr innerhalb dieses Zeitrahmens zu einer Stelle verhelfen können.

c. Besprechen Sie mit Ihrem_Ihrer Mentee, welche Kommunikationsmethode für Sie beide am besten geeignet ist, zu welcher Tageszeit Sie sich am besten treffen können (manche Teilnehmende möchten sich z. B. nicht außerhalb der Arbeitszeiten treffen), ob ein persönliches oder virtuelles Treffen für Sie beide am besten geeignet ist und ob Sie soziale Netzwerke zur Kontaktaufnahme nutzen werden oder nicht. Denken Sie bitte auch an die zusätzlichen Kosten, die diese Optionen für die Mentees mit sich bringen können, z. B. bei öffentlichen Verkehrsmitteln oder Handys. Wenn möglich,

rufen Sie Ihre_n Mentee an anstatt angerufen zu werden, damit er_sie ggf. Kosten für die Handynutzung sparen kann, oder bitten Sie Ihr Unternehmen, die Fahrtkosten zu übernehmen, wenn Sie sich persönlich treffen.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Besprechen Sie, wie Sie Ihre_n Mentee in den kommenden Wochen unterstützen können. Erwägen Sie die Festlegung von Fristen für die nächsten Schritte.

2. Legen Sie die Erwartungen für die Nachgespräche und sonstige Kommunikation zwischen den Treffen fest.

3. Wenn es hilfreich ist, bitten Sie Ihre_n Mentee seine_ihre kurz- und langfristigen beruflichen Ziele aufzuschreiben. Wenn er_sie keinen Computer zur Verfügung hat, kann dies auch handschriftlich erfolgen. In diesem Zusammenhang könnten Sie Ihrem_Ihrer Mentee auch helfen, Orte zu finden, an denen er_sie Zugang zu Computern hat, z. B. in einer Stadtbücherei.

4. Bei Ihrem nächsten Treffen werden Sie sich mit Lebensläufen und Anschreiben befassen. Bitten Sie Ihre_n Mentee, einen Lebenslauf und ein Muster des Anschreibens mitzubringen oder Ihnen im Voraus eine E-Mail zu schicken, wenn er_sie keinen Drucker hat, damit Sie die verfassten Texte prüfen können. Beachten Sie, dass Ihr_e Mentee Unterlagen aus einer früheren Bewerbung verwenden kann. Schließlich sollten Sie auch einen ausgedruckten Lebenslauf und ein Anschreiben mitbringen, die Sie Ihrem_Ihrer Mentee als Beispiel vorlegen können. Wenn Ihr Treffen nicht persönlich, sondern per Videokonferenz stattfindet, stellen Sie sicher, dass Sie all diese Dokumente im Voraus per E-Mail mit Ihrem_Ihrer Mentee austauschen.

02 Zweites Treffen: **Lebenslauf und Anschreiben**

Zweck des Treffens

- Erklären Sie den Zweck und die Funktion eines Lebenslaufs
- Erklären Sie den Zweck und die Funktion eines Anschreibens
- Erklären Sie den Zweck und die Funktion eines LinkedIn- oder Xing-Profils
- Verbessern Sie den Lebenslauf Ihres_Ihrer Mentee, sein_ihr LinkedIn- und Xing-Profil und die Vorlagen für Bewerbungsanschreiben

Übungen

1. Erörtern Sie den Zweck und die Funktion von Lebenslauf und Anschreiben

a. Erläutern Sie, welche Bedeutung ein Lebenslauf bei der Stellensuche hat und welche Besonderheiten Lebensläufe auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufweisen, einschließlich der Frage, welche Aspekte eines Lebenslaufs in Deutschland am wichtigsten sind (z. B. Inhalt, Format usw.). Besprechen Sie, wie Lebensläufe auf Jobportale/Suchmaschinen wie Indeed, LinkedIn, Xing, Stellenanzeigen.de, Stepstone usw. hochgeladen werden können. Erörtern Sie, ob es sich anbietet, dass Ihr_e Mentee zwei Versionen seines_ihres Lebenslaufs haben sollte: eine auf Deutsch und eine auf Englisch. In Deutschland verlangen die meisten Unternehmen einen Lebenslauf in deutscher Sprache.

b. Besprechen Sie den Zweck von Bewerbungsanschreiben. Teilen Sie Ihrem_Ihrer Mentee mit, wie man Anschreiben in Deutschland richtig formatiert, und sprechen Sie über die Verwendung von Anschreiben in seinem_ihrem Heimatland. Diskutieren Sie über die Unterschiede sowie die Vor- und Nachteile der beiden Verfahren.

c. Sprechen Sie über LinkedIn bzw. Xing. Erklären Sie die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen einem Lebenslauf und einem LinkedIn-/ Xing-Profil. Sie können ihm_ihr auch Ihr LinkedIn- oder Xing-Profil zeigen, um zu erklären, wie Sie es nutzen und was Sie beispielsweise in Ihr Profil aufgenommen haben. Bitte beachten Sie, dass Ihr_e Mentee anfangs möglicherweise kein öffentliches LinkedIn- oder Xing-Profil einrichten möchte. LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende sind möglicherweise vor Gewaltübergriffen geflohen und möchten aufgrund von Sicherheitsgefahren für sich und ihre Familien im Internet anonym bleiben. Bitte gehen Sie sensibel mit diesem Thema um und erläutern Sie Ihrem_Ihrer Mentee die verschiedenen Datenschutzoptionen. Wenn der_die Mentee kein LinkedIn- oder Xing-Profil erstellen möchte, ist das in Ordnung..

d. Erklären Sie, dass das übergeordnete Ziel von Lebensläufen, LinkedIn- oder Xing-Profilen und Anschreiben darin besteht, Ihre_n Mentee in die Lage zu versetzen, einen guten Eindruck bei Personalverantwortlichen zu hinterlassen. Sie können eine persönliche Geschichte erzählen, um die Bedeutung dieser Materialien zu veranschaulichen.

e. Um Erwartungen festzulegen, sollten Sie darauf hinweisen, dass ein aussagekräftiger Lebenslauf und ein gutes Anschreiben zwar unerlässlich sind, dass aber auch ein gutes Verhalten bei Vorstellungsgesprächen und das Knüpfen von Kontakten – die Sie später im Jahresverlauf behandeln werden – entscheidend sind, um eine Stelle zu bekommen.

f. Wenn Sie Zeit haben, gehen Sie auf Benimmregeln für E-Mails im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren ein.

2. Bearbeiten Sie gemeinsam den Lebenslauf Ihres_Ihrer Mentee

a. Gehen Sie den Lebenslauf Ihres_Ihrer Mentee gemeinsam durch und machen Sie Änderungsvorschläge. Besprechen Sie die von Ihnen vorgeschlagenen Änderungen, damit Ihr_e Mentee verstehen kann, warum Sie bestimmte Änderungen vorschlagen, ohne dass Sie die Überarbeitung

selbst übernehmen. Der_die Mentee ist für seinen_ihren Lebenslauf selbst verantwortlich.

b. Erläutern Sie, welche Bestandteile des Lebenslaufs entscheidend sind, insbesondere in Bezug auf Ausbildung und Berufserfahrung.

c. Es kann hilfreich sein, im Lebenslauf darauf hinzuweisen, dass Ihr_e Mentee eine Arbeitserlaubnis hat.

d. Besprechen Sie die Vor- und Nachteile eines Lebenslaufs, in dem eine Bekennung zu LGBT*IQ erwähnt wird. Dazu kann auch gehören, dass Sie Ihre Personalpronomen angeben oder eine frühere Tätigkeit bei einer LGBT*IQ-Organisation oder eine Mitgliedschaft in einer solchen Organisation erwähnen. Bitte beachten Sie, dass es manchen Mentees aufgrund von Sicherheitsrisiken oder Traumata unangenehm sein kann, zu persönliche Angaben in ihrer Bewerbung zu machen.

e. Bevor Sie diese Übung beenden, vergewissern Sie sich, dass Ihr_e Mentee in der Lage ist, Ihr Feedback nach dem Treffen selbstständig umzusetzen.

3. Bearbeiten Sie das Anschreiben Ihres_Ihrer Mentee

a. Erläutern Sie, wie Ihr_e Mentee ein Anschreiben nutzen kann, um seine_ihre Qualifikation für eine bestimmte Stelle hervorzuheben. Beachten Sie, dass für jede Bewerbung ein eigenes Anschreiben erforderlich ist und dass in manchen Fällen eine E-Mail das Anschreiben ersetzen kann.

b. Besprechen Sie bewährte Verfahren für das Verfassen von Bewerbungsanschreiben in Deutschland und, falls Sie über entsprechende Fachkenntnisse verfügen, im Interessengebiet Ihres_Ihrer Mentee. Sprechen Sie auch über Strategien, wie Sie persönliche Dinge, wie z. B. die LGBT*IQ- oder Flüchtlingsidentität, in ein Anschreiben einbauen können, um die Widerstandsfähigkeit und Stärke Ihres_Ihrer Mentee hervorzuheben. Bitte beachten Sie, dass es manchen Mentees aufgrund von Sicherheitsrisiken oder Traumata unangenehm sein kann, zu persönliche Angaben in ihrer Bewerbung zu machen.

c. Prüfen Sie das Musteranschreiben Ihres_Ihrer Mentee. Geben Sie Feedback zum Anschreiben und erläutern Sie, warum Sie die einzelnen Änderungen empfehlen. Konzentrieren Sie sich nur auf Rückmeldungen, die auf zukünftige Anschreiben übertragbar sind.

d. Bevor Sie diese Übung beenden, vergewissern Sie sich, dass Ihr_e Mentee in der Lage ist, Ihr Feedback nach dem Treffen selbstständig umzusetzen.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Bitten Sie Ihre_n Mentee, seinen_ihren Lebenslauf und sein_ihr Anschreiben auf der Grundlage Ihres Feedbacks zu überarbeiten. Vereinbaren Sie einen Zeitplan für diese Überarbeitungen und bitten Sie darum, Ihnen die aktualisierten Versionen zuzusenden, damit Sie ggf. weiteres Feedback geben können.

2. Wenn Sie in dieser Sitzung die Benimmregeln für E-Mails besprochen haben, könnten Sie auch Übungs-E-Mails senden, die den erwarteten Kommunikationsstil für E-Mails veranschaulichen.

3. Wenn Sie dazu bereit sind, bieten Sie Ihrem_Ihrer Mentee an, die Bewerbungsunterlagen für Stellen oder Kurse, für die er_sie sich bewirbt, korrekturzulesen. Dieses Angebot kann während des gesamten Programms jederzeit erweitert werden.

03 Drittes Treffen: **Das Vorstellungsgespräch**

Zweck des Treffens

- Wiederholung der Grundlagen und Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche
- Rollenspiel für ein Vorstellungsgespräch

Übungen

1. Besprechen Sie die Grundlagen von Informations- und Vorstellungsgesprächen.

a. Empfehlen Sie hilfreiche Best Practices für Vorstellungsgespräche. Erläutern Sie aus Ihrer Erfahrung, wie man Fragen so beantworten können, dass die eigenen Stärken und Erfahrungen hervorgehoben werden, und wie man häufige Fehler bei Vorstellungsgesprächen vermeiden kann. Diskutieren Sie über Strategien für gute Vorstellungsgespräche in Deutschland, die sich von den Erwartungen im Herkunftsland Ihres_Ihrer Mentee unterscheiden können.

i. Achten Sie darauf, dass Sie die Bedeutung von Pünktlichkeit hervorheben. In verschiedenen Ländern und Kulturen gibt es unterschiedliche Vorstellungen davon, was es bedeutet, „pünktlich" zu sein. Deshalb sollten Sie vermitteln, dass eine pünktliche Erscheinen zu einem Vorstellungsgespräch in Deutschland absolut wichtig ist.

ii. Wir schlagen vor, grundlegende Erwartungen an Begriffe wie persönliches Erscheinungsbild, Körperpflege, Zuverlässigkeit und gute Kommunikation zu besprechen. Das Verständnis der deutschen Normen und Erwartungen in Bezug auf solche Dinge kann die Vorbereitung Ihres_Ihrer Mentee auf ein Vorstellungsgespräch erheblich verbessern.

iii. Sie könnten auch die Bedeutung von Smalltalk besprechen. Oft beginnen diejenigen, die ein Vorstellungsgespräch führen, mit Smalltalk, um das gegenseitige Kennenlernen zu erleichtern oder um zu sehen, wie der_die Bewerber_in auf ihm_ihr unbekannte Menschen zugeht.

b. Besprechen Sie die Kleiderordnung für den (die) Interessenbereich(e) Ihres_Ihrer Mentee. Für jedes Land und jeden Berufszweig gibt es eine andere Kleiderordnung, die auf den jeweiligen gesellschaftlichen Normen und Regeln beruht. So sind beispielsweise Jeans und Turnschuhe in manchen Berufsfeldern für ein Vorstellungsgespräch nicht angemessen. Besprechen Sie, was die richtige Kleiderordnung für das berufliche Umfeld ist, und lassen Sie dabei Raum für persönliche Interpretation. Wenn die Kosten für neue Kleidung ein Problem sind, könnten Sie Second-Hand-Läden oder ähnliches vorschlagen, wo erschwingliche Bekleidung verkauft wird. Der_Die Mentor_in sollte nicht von Kleidungsstücken abraten, die eine Religionszugehörigkeit ausdrücken.

c. Diskutieren Sie darüber, wie man in einem Vorstellungsgespräch offen über seine LGBT*IQ-Identität sprechen kann.

*i. Was sind die Vorteile und Risiken, wenn Aspekte einer LGBT*IQ-Identität angesprochen werden? Besprechen Sie, wie man die eigene LGBT*IQ-Identität in einem Vorstellungsgespräch zur Sprache bringen kann. Bitte beachten Sie, dass ein Vorstellungsgespräch bei Ihrem_Ihrer Mentee aufgrund früherer Misshandlungen durch Autoritätspersonen im Heimatland schreckliche Erinnerungen wachrufen kann. Diskutieren Sie über die verschiedenen Stufen von Offenheit in Vorstellungsgesprächen: von der Freiheit, das Thema Sexualität und Geschlechtsidentität überhaupt nicht anzusprechen, über die Frage nach dem Standpunkt eines Arbeitgebers in Sachen Vielfalt und Inklusion, bis hin zu einem offeneren Umgang mit der eigenen Sexualität und Geschlechtsidentität.*

d. Erörtern Sie die allgemeinen Herausforderungen, mit denen Geflüchtete und Asylsuchende bei einem Vorstellungsgespräch konfrontiert werden. Wie kann Ihr_e Mentee die eigenen Erfahrungen und Qualifikationen am besten hervorheben?

e. Besprechen Sie, wie potenzielle Arbeitgeber_innen bewertet werden können, einschließlich ihres Engagements für eine LGBT*IQ-inklusive Firmenpolitik und Arbeitsplatzatmosphäre. Sie können Ihre_n Mentee auf Quellen zu Arbeitgeber_innen mit LGBT*IQ-inklusiven Richtlinien und Praktiken wie diesen hinweisen:

→ *PROUT ARBEITGEBER- Unternehmen im Partnerprogramm von PROUT AT WORK*

→ *Liste von Unternehmen mit LGBT*IQ-Mitarbeiter_innengruppen*

2. Rollenspiel für ein Vorstellungsgespräch

a. Verbringen Sie die meiste Zeit Ihres Treffens mit dem Üben von Verhalten bei einem Vorstellungsgespräch. Versichern Sie Ihrem_Ihrer Mentee, dass ein Rollenspiel eine unbedenkliche Art des Übens ist, und weisen Sie darauf hin, dass Sie Feedback für den Umgang mit dieser Situation geben werden.

b. Für eine Liste von Fragen, die Sie bei Ihrem Rollenspiel verwenden können, empfehlen wir Ihnen das Manuskript 1 „Rollenspiel für ein Vorstellungsgespräch“ von „Meine Arbeitswelt“. Manuskript 2 ist ein Beispiel dafür, was man bei einem Vorstellungsgespräch NICHT fragen sollte. Diskutieren Sie über beide. Achten Sie darauf, dass Ihre Fragen und Ihr Feedback auf die Interessengebiete Ihres_Ihrer Mentee zugeschnitten sind.

3. Nach einem Vorstellungsgespräch

a. Sprechen Sie darüber, was nach einem Vorstellungsgespräch geschieht, einschließlich des Verfassens einer Dankes-E-Mail.

b. Diskutieren Sie über die kulturellen Normen bezüglich der Rückmeldung eines_einer potenziellen Arbeitgebers_in nach einem Vorstellungsgespräch.

i. Wie lange sollte man auf eine Rückmeldung von einem Unternehmen nach einem Vorstellungsgespräch warten?

ii. Was sollte man tun, wenn man nach einer oder mehreren Wochen noch nichts gehört hat?

c. Ihr_e Mentee könnte daran interessiert sein, Termine für Informationsgespräche zu vereinbaren. Solche Treffen könnten persönlich, per Videoanruf oder telefonisch durchgeführt werden – zwischen Ihrem_Ihrer Mentee und einem Ihrer Kontakte, der in seinem_ihrem Interessengebiet tätig ist.

d. Bieten Sie Ihrem_Ihrer Mentee ggf. an, bei der Vorbereitung auf bevorstehende Vorstellungsgespräche per E-Mail, Videokonferenz oder Telefon zu helfen. Dieses Angebot kann während der gesamten Laufzeit des Programms jederzeit gemacht werden.

04 Viertes Treffen: **Networking**

Zweck des Treffens

- Erläuterung der Grundlagen von Networking
- Übung von Networking-Fähigkeiten
- Diskussion über Aspekte der Vernetzung, die arbeitssuchende LGBT*IQ-Personen betreffen

Übungen

1. Stellen Sie mit Ihrem_Ihrer Mentee eine Strategie für Networking auf

a. Machen Sie sich ein Bild von den beruflichen und privaten Netzwerken Ihres_Ihrer Mentee und besprechen Sie, wie diese bei der Stellensuche am besten genutzt werden können.

b. Besprechen Sie die kulturellen Normen im Zusammenhang mit Networking, einschließlich der Arten von Fragen, die man stellen sollte, und der Rolle von Smalltalk.

c. Kennen Sie jemanden, der bereit sein könnte, sich mit Ihrem_Ihrer Mentee zu vernetzen? Denken Sie an mögliche Kontakte, die Sie für Ihren_Ihre Mentee herstellen könnten. Im nächsten Abschnitt finden Sie weitere Vorschläge, wie Sie Mentees mit Personen in Ihrem Netzwerk bekannt machen können.

2. Machen Sie ein Rollenspiel mit Ihrem_Ihrer Mentee für Networking

a. Tun Sie so, als ob Sie ein lockeres Gespräch auf einer Networking-Veranstaltung führen würden. Lassen Sie Ihre_n Mentee üben, Fragen zu stellen, um mehr über Ihre Arbeit zu erfahren und Gelegenheiten zu finden, mehr über seinen_ihren beruflichen Hintergrund und seine_ihre Interessen zu erzählen.

b. Besprechen Sie anschließend das Rollenspiel zu Networking. Geben Sie Ihrem_Ihrer Mentee Feedback und bieten Sie ihm_ihr die Möglichkeit zu sagen, was angenehm und was unangenehm war.

3. Diskutieren Sie über die Erfahrung des Networking als LGBT*IQ-Person

a. Tauschen Sie sich über bewährte Praktiken für das Networking als LGBT*IQ-Person und Ihre eigenen Erfahrungen mit Ihrem Coming-Out oder Nicht-Coming-Out beim Networking mit beruflichen Kontakten aus.

b. Besprechen Sie, wie man die LGBT*IQ-Community beim Networking nutzen könnte. Der Beitritt zu einem LGBT*IQ-Berufsverband oder einer Freizeitgruppe (z. B. einem Sportverein) kann eine gute Möglichkeit sein, sowohl private als auch berufliche Kontakte zu knüpfen.

NÄCHSTE SCHRITTE

Bitten Sie Ihre_n Mentee, darüber nachzudenken, mit wem er_sie sich zu einer Networking-Sitzung treffen möchte. Beginnen Sie mit einer kurzen Liste von Personen in Branchen und Funktionen, an denen er_sie interessiert ist. In der nächsten Sitzung können Sie Ihrem_Ihrer Mentee helfen, seine_ihre Networking-Fähigkeiten in diesem Zusammenhang zu üben.

05 Fünfte Sitzung: **Zusammenfassung und nächste Schritte**

Nachdem Sie und Ihr_e Mentee die Grundlagen in den ersten vier Treffen behandelt haben, können Sie die beiden letzten Treffen dazu nutzen, Ihre_n Mentee auf die Networking-Sitzungen vorzubereiten und über das Mentoringprogramm und seine_ihre Leistungen nachzudenken. Die beiden letzten Treffen können an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden.

Zweck der Treffen

- Übungen zum Networking für bestimmte Treffen
- Festlegung der Erwartungen an Ihre Mentor_in-Mentee-Beziehung nach dem Programmende
- Nachbesprechung zu dem Erreichtem und zu den Herausforderungen
- Einholung von Feedback

Übungen

1. Helfen Sie bei der Vorbereitung auf die Vorstellungstreffen und bei der Bewertung

a. Wenn Sie berufliche Kontakte haben, die Sie Ihrem_Ihrer Mentee vorstellen möchten, fragen Sie zunächst die betreffende Person, ob sie daran interessiert und damit einverstanden wäre, dass Sie sie mit Ihrem_Ihrer Mentee bekanntmachen. Erklären Sie, dass der_die Mentee ein Mentoring-Programm beendet und welche Ziele er_sie verfolgt. Wenn die Person mit einer Vorstellung einverstanden ist, geben Sie dieser Person und Ihrem_Ihrer Mentee Hintergrundinformationen über den jeweils anderen.

b. Sprechen Sie mit Ihrem_Ihrer Mentee über den beruflichen Kontakt und legen Sie die Erwartungen fest, d. h. erklären Sie ihm_ihr, dass die Vorstellung keine Garantie für einen Job ist, dass die Bekanntschaft aber möglicherweise Einblicke in die Branche, das Unternehmen oder die Rolle vermitteln kann, die der_die Mentee anstrebt, oder dass sich daraus weitere

Kontakte ergeben könnten, durch die der_die Mentee sein_ihr eigenes Netzwerk erweitern kann.

c. Helfen Sie dabei, ein Treffen zwischen Ihrem beruflichen Kontakt und Ihrem_Ihrer Mentee zu organisieren. Sie können Ihrem_Ihrer Mentee dabei helfen, Fragen und Gesprächsthemen für das Treffen vorzubereiten.

2. Besprechen Sie die Erwartungen an Ihre Beziehung nach dem Abschluss des Mentoringprogramms

a. Wir empfehlen Ihnen, darüber zu sprechen, auf welche Art Sie Ihren Kontakt nach dem Programm fortsetzen.

b. Überlegen Sie, was Sie in dieser Beziehung in Zukunft anbieten können und was nicht. Wären Sie damit einverstanden, dass Ihr_e Mentee Sie in Zukunft bei Empfehlungen angibt? Stehen Sie weiterhin für das Korrekturlesen von Lebensläufen oder Anschreiben zur Verfügung?

c. Wissen Sie von bevorstehenden Networking-Veranstaltungen, bei der Ihr_e Mentee sein_ihre Networking-Fähigkeiten üben könnte?

3. Fassen Sie die Mentoring-Erfahrungen zusammen und beenden Sie das Mentoring-Treffen

a. Fassen Sie zusammen, was im Laufe des Jahres behandelt wurde.

b. Fragen Sie Ihre_n Mentee, was seine_ihre größte Errungenschaft während des Mentoringprogramms war, was er_sie als schwierig empfunden hat und woran er_sie nach Beendigung des Programms gerne weiterarbeiten würde.

c. Geben Sie Ihrem_Ihrer Mentee ein umfassendes Feedback – und bitten Sie um Feedback.

NÄCHSTE SCHRITTE

Weisen Sie Ihre_n Mentee darauf hin, dass er_sie von der Organisation, die ihn_sie für das Mentoringprogramm vermittelt hat, möglicherweise im Anschluss nach dem Mentoring eine Einladung zu einer Umfrage erhalten wird.

Appendix

Muster E-Mail für angehende Mentor_innen

Von dem_der Mentoring-Koordinator_in zu senden

Hallo allerseits,

heute wende ich mich an Sie mit einer interessanten Gelegenheit. Wir haben ein professionelles Mentoringprogramm für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende in unserer Community entwickelt, und wir würden uns freuen, wenn Sie sich daran beteiligen. Wir suchen jetzt nach LGBT*IQ-Mitarbeiter_innen und -Allies in unserem Unternehmen in Deutschland, die sich als Mentor_innen zur Verfügung stellen. Dies ist Teil einer größeren Initiative, die von der **Tent Partnership for Refugees**, **ORAM**, dem **LSVD** und **PROUT AT WORK** in großen Unternehmen in Deutschland durchgeführt wird. Dabei werde ich als Mentoring-Koordinator_in fungieren und mich um die Herstellung von Kontakten bei [Unternehmen] kümmern.

Die Betreuung von LGBT*IQ-Geflüchteten oder -Asylsuchenden ist eine Gelegenheit für Sie, jemanden aus einer der am schutzbedürftigsten Personengruppen der LGBT*IQ-Community zu unterstützen und ihm_ihr bei beruflichen Vorhaben zu helfen. Von den Mentor_innen wird erwartet, dass sie sich im Laufe eines Jahres mindestens sechs Mal mit ihren Mentees treffen, wobei sie für die Durchführung dieser Treffen verantwortlich sind. Ich werde Ihnen Vorschläge unterbreiten, was Sie mit Ihrem_Ihrer Mentee besprechen können. Dies betrifft z.B. den Lebenslauf und das Bewerbungsanschreiben oder wie Sie ihm_ihr helfen können, sein_ihr berufliches Netzwerk aufzubauen.

Wenn Sie an einer Teilnahme an diesem Mentoringprogramm interessiert sind, nehmen Sie bitte an dieser Umfrage teil: [Link einfügen]. Lassen Sie uns wissen, wenn Sie Fragen zu einer Tätigkeit als Mentor_in haben. Wir hoffen, dass viele von Ihnen an diesem Mentoringprogramm teilnehmen und von dieser wunderbaren Erfahrung lernen werden.

Mit freundlichen Grüßen,

[IHR NAME]

Umfrage zur Rekrutierung potenzieller Mentor_innen

Wird von dem_der Mentoring-Koordinator_in verteilt

Vielen Dank für Ihr Interesse, als Mentor_in für eine_n LGBT*IQ-Geflüchtete oder -Asylsuchende_n in Deutschland zu fungieren.

Das Mentoringprogramm zielt darauf ab, LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende bei ihren beruflichen Zielen zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, sich Fähigkeiten anzueignen und Kontakte zu knüpfen, die sie für eine erfolgreiche Entwicklung in Deutschland brauchen. Sie werden mit Ihrem_Ihrer Mentee an Fähigkeiten arbeiten, wie z. B. sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden, einen aussagekräftigen Lebenslauf zu verfassen, Vorstellungsgespräche zu führen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen.

Die nachstehende Umfrage soll Sie mit einem_einer Mentee zusammenbringen, der_die über berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, die Ihren Interessen entsprechen. Sobald ein_e passende_r Mentee für Sie gefunden ist, werden Sie ein Jahr lang mit Ihrem_Ihrer Mentee zusammenarbeiten und sich mindestens sechs Mal treffen. Wir werden uns vor und während des Mentoringprogramms mit Ihnen in Verbindung setzen und Ihnen alle notwendigen Informationen zur Durchführung der Treffen geben.

Was Sie tun müssen, um mit dem Mentoringprogramm zu beginnen:

- Beantworten Sie die Fragen in der nachstehenden Umfrage.
- Wir werden Sie dann mit einem_einer LGBT*IQ-Geflüchteten oder -Asylsuchenden zusammenbringen, der_die Ihr_e Mentee sein wird, Sie einander vorstellen und Ihnen den Termin für Ihr erstes Treffen mitteilen. Sie sollten Ihrem_Ihrer Mentee vor dem ersten Treffen eine E-Mail schicken, um Ihre Begeisterung für die Zusammenarbeit zum Ausdruck zu bringen und seine_ihre Teilnahme zu bestätigen. Bitte vergewissern Sie sich, dass Sie bei der ersten Kontaktaufnahme mit Ihrem_Ihrer Mentee immer Ihre berufliche E-Mail-Adresse verwenden.
- Lesen Sie den *Leitfaden für Mentor_innen* sorgfältig durch, in dem Sie bewährte Verfahren für die Übernahme einer Mentoring-Rolle finden. Dieser Leitfaden enthält einen Abschnitt mit Hintergrundinformationen zur Arbeit mit LGBT*IQ-Geflüchteten und Asylsuchenden.

*Erforderlich

Bitte schreiben Sie Ihren vollständigen Namen*

Name der Firma*

E-Mail*

Telefonnummer*

Woher kommen Sie ursprünglich? (Land)*

Wo leben Sie derzeit? (Stadt)*

Wo leben Sie derzeit? (Land)*

Was ist Ihr Bildungshintergrund/akademische und/oder berufliche Erfahrung?*

Was ist Ihre Muttersprache und welche andere(n) Sprache(n) sprechen Sie? Wie gut beherrschen Sie sie? Bitte wählen Sie aus, ob Sie die Sprache als Muttersprache oder fließend beherrschen

- ○ Arabisch
- ○ Englisch
- ○ Farsi
- ○ Französisch
- ○ Deutsch
- ○ Italienisch
- ○ Russisch
- ○ Spanisch
- ○ Swahili
- ○ Ukrainisch
- ○ Andere

Wenn Sie "Andere" gewählt haben, geben Sie bitte die anderen Sprachen an, die Sie sprechen, und Ihr Sprachniveau in diesen Sprachen (muttersprachlich/fließend oder mittleres Niveau)

In welchen Branchen haben Sie gearbeitet?*

- ○ Landwirtschaft
- ○ Kommunikation und Telekommunikation
- ○ Bauwesen
- ○ Finanz- und Versicherungswesen
- ○ Gesundheits- und Sozialwesen
- ○ Fertigung und Produktion
- ○ Gemeinnützige Organisationen
- ○ Immobilien, Vermietung und Leasing

- ○ Einzelhandel
- ○ Dienstleistungssektor
- ○ Staatliche und lokale Behörden
- ○ Technologie
- ○ Andere

Was ist Ihre derzeitige Funktion in Ihrem Unternehmen?*

Sind Sie bereit, sich während der Laufzeit des Programms sechs Mal mit Ihrer_Ihrem Mentee zu treffen?*

- ○ Ja
- ○ Nein

Identifizieren Sie sich als LGBT*IQ oder als Ally?*

- ○ LGBT*IQ
- ○ Ally

Würden Sie sich lieber virtuell oder persönlich mit Ihrer_Ihrem Mentee treffen?*

- ○ Virtuell
- ○ Persönlich
- ○ Keine Präferenz

Erläutern Sie bitte in wenigen Sätzen, warum Sie an einem Mentoring für LGBT*IQ-Geflüchtete interessiert sind und was Sie von diesem Mentoringprogramm und Ihrer_Ihrem Mentee erwarten.*

Tent ist eine internationale Organisation, und um die Durchführung des Mentoringprogramms für LGBT*IQ-Geflüchtete zu unterstützen, können die in diesem Fragebogen erhobenen personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden in den Vereinigten Staaten eingesehen werden. Wenn Sie damit einverstanden sind, dass wir Ihre persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, des Vereinigten Königreichs oder der Schweiz an Tent-Mitarbeiter mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergeben, bestätigen Sie bitte unten:*

- ○ Ich bin damit einverstanden, dass Tent meine persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, an Tent-Mitarbeitende mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergibt.
- ○ Ich bin nicht damit einverstanden, dass Tent meine persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, an Tent-Mitarbeitende mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergibt.

Wenn Sie Ihre Zustimmung oben gegeben haben, beachten Sie bitte, dass Sie berechtigt sind, diese jederzeit zu widerrufen. Jeder Widerruf muss schriftlich erfolgen und an das Tent-Team unter info@tent.org gerichtet werden. Sie sind sich bewusst, dass ein solcher Widerruf dazu führen kann, dass Sie nicht mehr am Mentoringprogramm LGBT*IQ-Geflüchtete teilnehmen können, und dass er keine Auswirkungen auf personenbezogene Daten hat, die auf der Grundlage anderer Rechtsgrundlagen und wie in der Datenschutzerklärung beschrieben zulässig erhoben, verarbeitet oder genutzt wurden. Wenn Sie Fragen zur Datenschutzerklärung oder zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten haben, können Sie sich an das Tent-Team wenden: info@tent.org

Muster E-Mail für angehende Mentees

Von Ihrer Partnerorganisation zu senden

Sehr geehrte_r [zukünftige_r Mentee],

ich freue mich, Ihnen eine sehr interessante Möglichkeit zur Teilnahme an einem professionellen Mentoringprogramm für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende vorstellen zu können. Das Mentoringprogramm ermöglicht es Ihnen, persönliche Anleitung und Unterstützung von einer im Berufsleben stehenden LGBT*IQ-Person oder einem_einer LGBT*IQ-Ally in einem großen Unternehmen (ODER Name eines bestimmten Unternehmens) zu erhalten, der_die Ihnen helfen kann, Ihre beruflichen Ziele abzustecken, Ihren Lebenslauf und Ihr Anschreiben zu verbessern und Ihr berufliches Netzwerk zu erweitern. Wenn Sie sich daran beteiligen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich im Laufe eines Jahres mindestens sechs Mal mit einem_einer Mentor_in treffen.

Wenn Sie an einer Teilnahme an diesem Mentoringprogramm interessiert sind, nehmen Sie bitte an dieser Umfrage teil: [Link einfügen].

Wenn Sie Fragen zum Programm haben, lassen Sie es uns wissen.

Wir hoffen, dass Sie diese großartige Gelegenheit zur beruflichen Weiterbildung nutzen werden!

Mit freundlichen Grüßen

[IHR NAME]

Vorlage für eine Umfrage für angehende Mentees

Zur Verteilung durch Mitarbeiter_innen Ihrer Partnerorganisation

Vielen Dank für Ihr Interesse an der Teilnahme an diesem Mentoringprogramm für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende.

Die nachstehende Umfrage soll Sie mit einem_einer Mentor_in aus einem großen Unternehmen (ODER Name des Unternehmens) zusammenbringen, der_die über berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, die Ihren Interessen entsprechen. Sobald ein_e passende_r Mentor_in für Sie gefunden ist, werden Sie mit Ihrem_Ihrer Mentor_in zusammenarbeiten und sich im Laufe eines Jahres mindestens sechs Mal treffen (entweder virtuell oder in dessen_deren Büro). Ein_e Mentoring-Koordinator_in aus dem Unternehmen Ihres_Ihrer Mentor_in wird sich vor und während des Mentoringprogramms mit Ihnen in Verbindung setzen und Ihnen die Informationen zur Durchführung der Treffen geben.

Nachfolgend finden Sie die Schritte, die Sie unternehmen müssen, um an diesem Mentoringprogramm teilzunehmen:

- Beantworten Sie die Fragen in der nachstehenden Umfrage.
- Ihre Antworten auf die Fragen der Umfrage werden an die Mitarbeiter_innen von [Name des Unternehmens des_der Mentors_in einfügen] weitergegeben, damit ein_e Mentor_in gefunden werden kann, der_die Ihre Interessen teilt.
- Der_die Mentoring-Koordinator_in von [Name des Unternehmens des_der Mentor_in einfügen] wird Ihnen Ihre_n Mentor_in per E-Mail vorstellen und Sie zu einem ersten Kennlerntreffen einladen.

*Erforderlich

Bitte schreiben Sie Ihren vollständigen Namen*

E-Mail*

Telefonnummer*

Woher kommen Sie ursprünglich? (Land)*

Wo leben Sie derzeit? (Stadt)*

Wo leben Sie derzeit? (Land)*

Was ist Ihre Muttersprache und welche andere(n) Sprache(n) sprechen Sie? Wie gut beherrschen Sie sie? Bitte wählen Sie aus, ob Sie die Sprache als Muttersprache oder fließend beherrschen

- ○ Arabisch
- ○ Englisch
- ○ Farsi
- ○ Französisch
- ○ Deutsch
- ○ Italienisch
- ○ Russisch
- ○ Spanisch

- ○ Swahili
- ○ Ukrainisch
- ○ Andere

Wenn Sie "Andere" gewählt haben, geben Sie bitte die anderen Sprachen an, die Sie sprechen, und Ihr Sprachniveau in diesen Sprachen (muttersprachlich/fließend oder mittleres Niveau)

Welchen Bildungsabschluss haben Sie erworben?*

- ○ Sekundarschule/Hochschule
- ○ Bachelor-Abschluss
- ○ Master-Abschluss
- ○ Andere
- ○ Keinen der oben genannten Abschlüsse

Wenn Sie "Sonstige" gewählt haben, geben Sie bitte an, welchen anderen Bildungsabschluss Sie erworben haben

In welchen Branchen haben Sie gearbeitet?*

- ○ Landwirtschaft
- ○ Kommunikation und Telekommunikation
- ○ Bauwesen
- ○ Finanz- und Versicherungswesen
- ○ Gesundheits- und Sozialwesen
- ○ Fertigung und Produktion

- ○ Gemeinnützige Organisationen
- ○ Immobilien, Vermietung und Leasing
- ○ Einzelhandel
- ○ Dienstleistungssektor
- ○ Staatliche und lokale Behörden
- ○ Technologie
- ○ Andere .....

Bevorzugen Sie eine_einen Mentor_in, die_der sich mit einer der folgenden Gruppen identifiziert?

- ○ LGBT*IQ
- ○ Heterosexuell/Cisgender
- ○ Keine Präferenz

Würden Sie Ihre Mentor_in lieber virtuell oder persönlich treffen?*

- ○ Virtuell
- ○ Persönlich
- ○ Keine Präferenz

Welche NGO/Nonprofit-Organisation hat Sie mit dieser Mentoring-Initiative in Verbindung gebracht?*

.....

Erläutern Sie bitte in wenigen Sätzen, was Sie zur Teilnahme an diesem Mentoringprogramm bewogen hat und was Sie sich von dem Programm erwarten. (z. B. Bewerbung auf Stellen, Verbesserung bestimmter Fähigkeiten, Aufbau eines Netzwerks usw.)*

.....

.....

.....

Beschreiben Sie bitte in wenigen Sätzen Ihre beruflichen Ziele und Ihren Traumjob*.

Beschreiben Sie bitte in wenigen Sätzen, was Sie von einer_einem Mentor_in erwarten*.

Sind Sie bereit, sich im Laufe des Programms mindestens sechsmal mit Ihrer_Ihrem Mentor_in zu treffen?*

- ○ Ja
- ○ Nein

Haben Sie Zugang zu einem Computer?*

- ○ Ja
- ○ Nein

Haben Sie Zugang zu unbegrenztem Datenvolumen?*

- ○ Ja
- ○ Nein

Haben Sie Zugang zu regulärem Wifi?*

- ○ Ja
- ○ Nein

Tent ist eine internationale Organisation, und um die Durchführung des Mentoringprogramms für LGBT*IQ-Geflüchtete zu unterstützen, können die in diesem Fragebogen erhobenen personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden in den Vereinigten Staaten eingesehen werden. Wenn Sie damit einverstanden sind, dass wir Ihre persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, des Vereinigten Königreichs oder der Schweiz an Tent-Mitarbeiter mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergeben, bestätigen Sie bitte unten:*

- ○ Ich bin damit einverstanden, dass Tent meine persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, an Tent-Mitarbeitende mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergibt.
- ○ Ich bin nicht damit einverstanden, dass Tent meine persönlichen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, an Tent-Mitarbeitende mit Sitz in den Vereinigten Staaten weitergibt.

Wenn Sie Ihre Zustimmung oben gegeben haben, beachten Sie bitte, dass Sie berechtigt sind, diese jederzeit zu widerrufen. Jeder Widerruf muss schriftlich erfolgen und an das Tent-Team unter info@tent.org gerichtet werden. Sie sind sich bewusst, dass ein solcher Widerruf dazu führen kann, dass Sie nicht mehr am Mentoringprogramm LGBT*IQ-Geflüchtete teilnehmen können, und dass er keine Auswirkungen auf personenbezogene Daten hat, die auf der Grundlage anderer Rechtsgrundlagen und wie in der Datenschutzerklärung beschrieben zulässig erhoben, verarbeitet oder genutzt wurden. Wenn Sie Fragen zur Datenschutzerklärung oder zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten haben, können Sie sich an das Tent-Team wenden: info@tent.org

Optionale Umfrage nach dem Programm für Mentor_innen

Wird von dem_der Mentoring-Koordinator_in verteilt

Herzlichen Glückwunsch zum Abschluss Ihres einjährigen Mentoring!

Wir hoffen, dass Sie eine positive Erfahrung mit Ihrem_Ihrer Mentee gemacht haben und Sie ihm_ihr Einblicke geben konnten, die ihm_ihr bei seinen_ihren beruflichen Ambitionen helfen werden. In der beiliegenden Umfrage werden Fragen zu Ihren Erfahrungen im Verlauf des Programms gestellt.

Bitte beantworten Sie diese Fragen so ausführlich wie möglich, damit wir wissen, wie wir dieses Programm in Zukunft am besten durchführen können.

Bitte beantworten Sie die ersten Fragen so ausführlich wie möglich.

1. Haben Sie die Teilnahme an diesem Mentoringprogramm als Bereicherung empfunden? Warum bzw. warum nicht?

2. Wie war die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem_Ihrer Mentee?

3. Inwieweit hat Ihr_e Mentee im Laufe des Programms dazugelernt? Inwieweit haben Sie im Laufe des Programms dazugelernt?

4. Was waren einige der größten Erfolge Ihres_Ihrer Mentee?

5. Was waren die größten Herausforderungen für Ihre_n Mentee? Wenn zutreffend, was waren einige Ihrer eigenen Herausforderungen?

6. Wie könnte dieses Mentoringprogramm für künftige Teilnehmende verbessert werden?

Beantworten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 für äußerst unbefriedigend und 10 für äußerst zufriedenstellend steht.

Sie können zu jeder Antwort einen Kommentar hinzufügen.

Inwieweit:

Konnten Sie auf die konkrete Fragen Ihres_Ihrer Mentee eingehen?

Punkte ...../10

Haben Sie bei Ihrem_Ihrer Mentee ein zielgerichtetes Dazulernen beobachtet?

Punkte ...../10

Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr_e Mentee ein Verständnis für Normen am Arbeitsplatz entwickelt hat?

Punkte ...../10

Konnten Sie Ihrem_Ihrer Mentee helfen, ein solideres berufliches Netzwerk aufzubauen?

Punkte ...../10

Hat Ihr_e Mentee als Interviewpartner_in dazugelernt?

Punkte ...../10

Haben Sie den Aufbau des Programms als hilfreich empfunden?

Punkte ...../10

Konnten Sie sich an den_die Mentoring-Koordinator_in Ihres Unternehmens wenden, wenn Sie Fragen oder Probleme im Zusammenhang mit Ihrer Mentoring-Tätigkeit hatten?

Punkte ..... /10

Konnten Sie von den Erfahrungen anderer Mentor_innen profitieren?

Punkte ..... /10

War Ihr_e Mentee pünktlich und gut auf Ihre Treffen vorbereitet?

Punkte ..... /10

War Ihr_e Mentee bereit, dieses Programm ernst zu nehmen?

Punkte ..... /10

Wären Sie bereit, sich erneut als Mentor_in für eine neue Gruppe von LGBT*IQ-Geflüchteten und -Asylsuchenden zur Verfügung zu stellen?

Punkte ..... /10

Würden Sie unter Ihren Fachkolleg_innen dafür werben, sich in Zukunft ebenfalls als Mentor_in für LGBT*IQ-Geflüchtete und -Asylsuchende zur Verfügung zu stellen?

Punkte ..... /10

Optionale Umfrage nach dem Programm für Mentees

Zur Verteilung durch Mitarbeiter_innen Ihrer Partnerorganisation

Herzlichen Glückwunsch zum Abschluss des einjährigen Mentoringprogramms!

Wir hoffen, dass Sie durch Ihre Erfahrungen wertvolle Erkenntnisse über die Stellensuche und den Aufbau eines beruflichen Netzwerks gewonnen haben. In der beigefügten Umfrage werden Fragen zu Ihren Erfahrungen mit diesem Programm gestellt. Bitte beantworten Sie diese Fragen so ausführlich wie möglich, damit wir wissen, wie wir dieses Programm in Zukunft am besten durchführen können.

Bitte beantworten Sie diese Fragen mit Ja oder Nein:

		Ja	Nein
1.	Waren Sie zu Beginn Ihres Mentoringprogramms beschäftigt?	○	○
2.	Hatten Sie am Ende des Mentoringprogramms eine Anstellung?	○	○
3.	Haben Sie im Laufe des Mentoringprogramms eine neue Stelle gefunden?	○	○
4.	Haben Sie das Gefühl, dass dieses Mentoringprogramm Ihnen geholfen hat, einen neuen_besseren Arbeitsplatz auszuwählen und diesen zu bekommen?	○	○

Bitte beantworten Sie jede Frage mit zwei bis vier Sätzen.

1. In welcher Hinsicht war Ihr_e Mentor_in besonders hilfreich?

2. Zu welchen Themen haben Sie mit Ihrem_Ihrer Mentor_in am meisten gelernt?

3. Was waren Ihre größten Erfolge bei der Zusammenarbeit mit Ihrem_Ihrer Mentor_in?

4. Was waren Ihre größten Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit Ihrem_Ihrer Mentor_in?

5. Wie könnte diese Mentoring-Erfahrung verbessert werden?

6. Gab es im Laufe des Jahres genügend Treffen?

7. Gibt es Themen, die nicht behandelt wurden, und die für Sie hilfreich gewesen wären?

8. Welche Themen erforderten mehr Aufmerksamkeit/Zeit als andere?

Beantworten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 für äußerst unbefriedigend und 10 für äußerst zufriedenstellend steht.

Sie können zu jeder Antwort einen Kommentar hinzufügen.

Ist Ihr_e Mentor_in auf Ihre konkreten Fragen eingegangen?

Punkte ...../10

Hat Ihr_e Mentor_in Ihnen geholfen, realistische und erreichbare berufliche Ziele zu setzen?

Punkte ..... /10

Haben Sie das Gefühl, dass Sie manche der gesetzten beruflichen Ziele erreicht haben?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Ihnen Ratschläge gegeben, die Ihnen bei der Verwirklichung Ihrer beruflichen Ziele helfen?

Punkte ..... /10

Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr_e Mentor_in sich für Ihren beruflichen Erfolg interessiert?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Ihnen geholfen, den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen in Deutschland besser zu verstehen?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Sie beim Verfassen eines aussagekräftigen Lebenslaufs beraten?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Sie beim Verfassen eines aussagekräftigen Anschreibens beraten?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Ihnen Anregungen für Ihre Arbeitssuche gegeben?

Punkte ..... /10

Wurde Ihr Verständnis von Networking verbessert?

Punkte ..... /10

Haben sich Ihre Fähigkeiten bei Vorstellungsgesprächen verbessert?

Punkte ..... /10

Haben Sie etwas über kulturelle Normen im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen in Deutschland gelernt?

Punkte ..... /10

Hat Ihr_e Mentor_in Ihnen geholfen, ein solideres berufliches Netzwerk aufzubauen?

Punkte ..... /10

Hatten Sie den Eindruck, dass das Programm gut organisiert war?

Punkte ..... /10

Anhang

Leitfaden für Mentor_innen zum Thema Schutz :

Das Thema Schutzist ein wichtiger Bestandteil dieses Mentoringprogramms. Es ist wichtig, dass Mentor_innen die geltenden Verfahren zum Thema Schutz kennen. Schutz bezieht sich darauf, wie Sie sich als Mentor_in verhalten. Konkret geht es darum, dass Sie das Wohlergehen Ihres_Ihrer Mentee als Priorität betrachten und sicherstellen, dass Sie in der Lage sind, die Anzeichen und Symptome von Missbrauch und Schaden zu erkennen, auf Hinweise auf Missbrauch und Schaden zu reagieren und diese ggf. auf die richtige Art und Weise zu melden, damit Ihr_e Mentee sicher und gesund bleibt. Die nachstehenden Informationen zum Thema Schutz werden Ihnen auch dabei helfen, eine gesunde, konstruktive und produktive Beziehung zu Ihrem_Ihrer Mentee aufzubauen..

Was ist Schutz?

In Deutschland beinhaltet Schutz die Erhaltung der Gesundheit der gesamten Bevölkerung, unter anderem durch die Bereitstellung von körperlicher und psychischer Gesundheitspflege. Die Europäische Union bildet die Rechtsgrundlage für die deutsche Schutzpraxis für gefährdete bzw. schutzbedürftige Gruppen wie Migrant_innen und Geflüchtete. **Die EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU)** benennt viele schutzbedürftige Gruppen, darunter (unbegleitete) Minderjährige, behinderte und ältere Menschen, Schwangere, Alleinerziehende und Opfer von psychischer, physischer oder sexueller Gewalt. Das **deutsche Asylgesetz** verweist auch auf die Verpflichtung der Landesregierung, schutzbedürftige Personen zu identifizieren.

Nach deutschem Recht muss eine Regierung dafür sorgen, dass ihre Organe auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene bei der Identifizierung von schutzbedürftigen Personen zusammenarbeiten, um deren Bedürfnisse zu erfüllen. Der EU-Bericht **„Addressing Vulnerabilities of Protection Seekers in German Federalism" [Schutzbedürftigkeit von Schutzsuchenden im deutschen Föderalismus] (2020)** bestätigt jedoch, dass trotz des zunehmenden Bewusstseins für die besonderen Bedürfnisse von schutzbedürftigen Geflüchteten und Asylsuchenden in Deutschland die bestehenden Gesetze als

unzureichend angesehen werden, um dieses Problem anzugehen. Insbesondere die Identifizierung von schutzbedürftigen Personen und die bedarfsgerechte Unterstützung werden bisher nicht als integraler Bestandteil des Asylverfahrens angesehen.

Dieser Anhang zum Thema Schutz soll Ihnen die notwendigen Informationen über Ihre Pflichten als Mentor_in zum Schutz Ihrer Mentees vermitteln und praktische Informationen über das Erkennen, Melden und den Umgang mit Anliegen zum Schutz, schwierigen Gesprächen oder anderen damit verbundenen Schadensrisiken vermitteln.

Ihr_e Mentee kann Ihnen auch über in der Vergangenheit selbst erlittenen Schaden und Missbrauch berichten. Diese Ausführungen zum Thema Schutz beziehen sich nur auf Probleme, die eine unmittelbare oder aktuelle Gefahr für die Sicherheit und das Wohlergehen Ihrer Mentees darstellen. Dieser Leitfaden beschreibt jedoch auch, wie man sensibel auf das Bekanntwerden früherer Traumata reagieren kann.

Auch wenn es in diesem Leitfaden konkret um den Schutz Ihres_Ihrer Mentee geht, sollten Sie sich auch mit den Vorgaben und Richtlinien zum Schutz in Ihrer eigenen Organisation vertraut machen und sich erkundigen, wer in der Partnerorganisation, die Ihren_Ihre Mentee für die Teilnahme an diesem Mentoringprogramm vorgeschlagen hat, für Schutzfragen zuständig ist, damit Sie bei Bedarf wissen, an wen Sie sich wenden müssen.

Muss ich ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, wenn ich als Mentor_in an diesem Programm teilnehmen möchte?

Ihre Organisation sollte über eine eigene Richtlinie zum Thema Schutz verfügen, in der das Verfahren bezüglich polizeiliches Führungszeugnis beschrieben ist. Wir empfehlen, dass alle Mentor_innen, die an diesem Programm teilnehmen, ein einfaches Führungszeugnis einholen. Die Kosten hierfür sollten von Ihrem_Ihrer Arbeitgeber_in übernommen werden. Weitere Einzelheiten finden Sie hier.

Gelten LGBT*IQ-Geflüchtete als „schutzbedürftige Erwachsene“ oder „gefährdete Erwachsene“?

Schutz bedeutet, gefährdete Kinder und Erwachsene vor Schaden, Missbrauch und Vernachlässigung zu bewahren. Die Systeme und Gesetze zum Schutz von

schutzbedürftigen Gruppen, die in Deutschland Asyl beantragen, garantieren, dass eine Verfolgung oder Diskriminierung in den Herkunftsländern aufgrund von sexueller Identität oder Orientierung ein Grund für die Zuerkennung des Flüchtlingsstatus in Deutschland sein kann.

Wie erkennt man Probleme beim Schutz?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie ein Problem Ihres_Ihrer Mentee im Bereich Schutz erkennen können. Beispiele hierfür sind:

- Der_Die von Missbrauch betroffene Mentee kann Ihnen direkt davon erzählen oder Ihnen gegenüber persönlich, am Telefon, per E-Mail oder auf andere Weise Beispiele von Missbrauch erwähnen. Manchmal wird in diesem Zusammenhang auch von „Enthüllung" gesprochen.

- Jemand anderes kann Sie auf Anzeichen oder Beispiele von Missbrauch hinweisen, die er_sie gesehen oder gehört hat oder von denen Ihr_e Mentee erzählt hat.

- Sie können Anzeichen von Missbrauch (siehe unten) beobachten oder Zeuge von Verhaltensweisen anderer werden, die auf Missbrauch hindeuten könnten.

Vergessen Sie dabei nicht, dass Deutsch für viele Mentees nicht die Muttersprache ist. Geben Sie Ihrem_Ihrer Mentee den Raum und die Zeit, das Gesagte zu Ende zu bringen, und klären Sie dann, was Sie gehört haben. Im Folgenden sind die notwendigen Schritte aufgeführt, wenn Sie glauben, dass Ihr_e Mentee ein Problem mit dem Schutz zutage bringt:

1. Bevor Ihr_e Mentee ins Detail geht, erklären Sie ihm_ihr, dass er_sie sich an den_die Schutzverantwortliche_n in der Organisation, die Sie als Mentor_in vermittelt hat, wenden kann, um ihn_sie zu schützen und dafür zu sorgen, dass die richtige Unterstützung zur Verfügung steht.

2. Weisen Sie darauf hin, dass Sie die Informationen weitergeben müssen, wenn Sie die Person als gefährdet erachten.

3. Wenn der_die Mentee weitere Einzelheiten preisgibt, hören Sie sich diese an und bestätigen Sie das Gesagte.

4. Speichern Sie schriftliche Aufzeichnungen solcher Offenbarungen mit Fingerspitzengefühl.

5. Achten Sie darauf, dass Sie die weiteren hierin beschriebenen Aufzeichnungs- und Meldeverfahren einhalten, damit die Meldung von der für Schutzgewährung verantwortlichen Person aufgegriffen wird und Ihr_e Mentee keiner Gefahr ausgesetzt ist.

Was sind Anzeichen für Missbrauch, auf die Sie achten sollten?

In Deutschland müssen die Missbrauchskategorien noch formalisiert werden, da die einzelnen Bundesländer diesen Themenkomplex unterschiedlich behandeln. Wir schlagen die folgenden Kategorien vor, mit denen Mentor_innen vertraut sein sollten:

1. **Selbstvernachlässigung** – Diese umfasst ein breites Spektrum an Verhaltensweisen, einschließlich der Vernachlässigung der Körperpflege und/oder der Gesundheitspflege.

2. **Moderne Sklaverei** – Dazu gehören Sklaverei, Menschenhandel, Zwangsarbeit und häusliche Knechtschaft.

3. **Häusliche Gewalt** – Dazu gehören psychischer, physischer, sexueller, finanzieller und emotionaler Missbrauch, der von einer Person innerhalb der eigenen Familie ausgeübt wird.

4. **Diskriminierung** – Diskriminierung ist ein Missbrauch, der auf einem Unterschied oder einem wahrgenommenen Unterschied beruht, insbesondere in Bezug auf Ethnizität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Behinderung.

5. **Pflegemängel** – Dazu gehören Vernachlässigung und schlechte Betreuungs- bzw. Pflegepraktiken in einer Einrichtung, wie z. B. einem Krankenhaus oder Pflegeheim, oder in Bezug auf die Betreuung bzw. Pflege in der eigenen Wohnung.

6. **Körperliche Gewalt** – Dazu gehören Schläge, Ohrfeigen, Stöße, Tritte, Medikamentenmissbrauch, Fixierung oder unangemessene „Bestrafungen".

7. **Sexueller Missbrauch** – Dazu gehören Vergewaltigung, sexuelle Belästigung, unangemessene Blicke oder Berührungen, sexuelle Anspielungen, sexuelle Fotografien, Aussetzung gegenüber Pornografie oder das Beobachten sexueller Handlungen, unsittliche Entblößung und sexuelle Übergriffe oder sexuelle Handlungen, denen der_die Erwachsene nicht zugestimmt hat oder zu deren Zusage er_sie gedrängt wurde.

8. **Finanzieller oder materieller Missbrauch** – Dazu gehören Diebstahl, Betrug, Internetbetrug, Nötigung in Bezug auf die finanziellen Angelegenheiten oder Vereinbarungen eines Erwachsenen im Zusammenhang mit Testamenten, Eigentum, Erbschaften oder Finanztransaktionen oder der Missbrauch oder die Veruntreuung von Eigentum, Besitz oder Leistungen.

9. **Vernachlässigung/Unterlassung** – Dazu gehören das Ignorieren medizinischer oder körperlicher Pflegebedürfnisse, die Verweigerung des Zugangs zu den betreffenden Gesundheits-, Sozial- oder Bildungsdiensten, die Vorenthaltung lebensnotwendiger Dinge wie Medikamente, angemessene Ernährung und Heizung.

10. **Seelischer oder psychischer Missbrauch** – Dazu gehören die Androhung von Schaden oder Imstichlassen, Kontaktentzug, Demütigung, Schuldzuweisung, Kontrolle, Einschüchterung, Nötigung, Belästigung, verbale Beschimpfung, Isolation oder Rückzug aus Diensten oder Hilfsnetzwerken.

Was sind Anzeichen für Risiken bezüglich Missbrauch oder Vernachlässigung bei Erwachsenen?

In Mentoring-Beziehungen bemühen sich Mentor_innen um die Schaffung einer Atmosphäre des Vertrauens, in der man sich nicht verstellen muss. Dabei kann es sein, dass Sie als Mentor_in die einzige Person sind, mit der Ihr_e Mentee über Missbrauchserfahrungen sprechen kann. In diesem Zusammenhang sind folgende Signale zu beachten:

- Veränderungen des Aussehens, Verhaltens oder der Routinen einer Person
- Gewichtszunahme oder -verlust
- Aufkommen von Furcht in Gegenwart bestimmter Personen

- Unerklärlicher Geldmangel oder Unfähigkeit, den Lebensstil aufrechtzuerhalten
- Anschein von Zurückgezogenheit und Isolation
- Ungeklärte Flecken oder Blutergüsse am Körper

Reaktion

Obwohl Mentor_innen ihre Mentees nicht drängen sollten, mehr über ihre Erfahrung als Geflüchtete_r zu berichten, kann es sein, dass ein_e Mentee Ihnen aus freien Stücken die persönliche Geschichte teilweise mitteilt. Damit Mentees so gut wie möglich unterstützt werden und um Bedenken bezüglich Schutzgewährung zu beurteilen, sollten Sie sich gut überlegen, wie Sie in dieser Situation reagieren könnten

Richtig	Falsch
Lassen Sie Mentees selbst entscheiden, inwieweit sie sich Ihnen anvertrauen wollen. Solche Gespräche können schwierig sein, deshalb sollten Sie sie nicht unterbrechen.	Halten Sie sie vom Reden ab.
Atmen Sie durch, bevor Sie antworten.	Reagieren Sie nicht heftig (z. B. mit „das ist schrecklich“ oder „das ist furchtbar“).
Danken Sie Ihrem_Ihrer Mentee dafür, dass er_sie sich Ihnen anvertraut.	Versprechen Sie keine Vertraulichkeit.
Hören Sie aufmerksam zu und nehmen Sie Ihre Gegenüber ernst.	Ziehen Sie keine voreiligen Schlüsse über den_die mutmaßliche_n Missbraucher_in.
Entwickeln Sie, sofern möglich, ein Gespür für die Dringlichkeit oder das Risiko (z. B. den Zeitpunkt – geschieht dies gerade jetzt oder vor der Niederlassung in Deutschland?). Wenn es gerade jetzt passiert, befolgen Sie die in diesem Leitfaden beschriebenen Schutzmaßnahmen.	Stellen Sie keine Suggestivfragen und versuchen Sie nicht, das Anliegen auf eigene Faust zu untersuchen.

Richtig	Falsch
Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihr_e Mentee oder eine ihm_ihr nahestehende Person gefährdet ist, erklären Sie, dass Sie dies mit dem_der für Schutzgewährung verantwortlichen Mitarbeiter_in Ihrer Partnerorganisation besprechen müssen. Er_Sie wird Ihnen mitteilen, was Sie tun können, um weitere Hilfe zu erhalten.	Machen Sie keine Versprechungen, die Sie nicht halten können (z. B.: „Ich werde dafür sorgen, dass so etwas nicht mehr vorkommt").
Befolgen Sie unsere Leitlinien für die Reaktion, Aufzeichnung und Meldung von Anliegen bezüglich Schutzgewährung.	Geben Sie personenbezogene Daten nicht an Dritte weiter – außer an die Kontaktperson für Schutzgewährung bei Ihrer Partnerorganisation – und verletzen Sie nicht die Vertraulichkeit der Person.
Informieren Sie den_die Schutzverantwortliche_n Ihrer Organisation, dass Sie ein Schutzproblem erkannt, darauf reagiert und es gemeldet haben, damit er_sie Sie unterstützen kann (ohne die Daten der Person weiterzugeben oder die Vertraulichkeit zu verletzen).	
Suchen Sie Unterstützung, wenn Sie über etwas Beunruhigendes, das Sie gehört haben, sprechen möchten. Ihr Wohlbefinden als Mentor_in ist wichtig.	

Aufzeichnung von Anliegen bezüglich Schutzgewährung

Es ist wichtig, dass Sie alle Sicherheitsbedenken möglichst gleich nach ihrem Auftreten schriftlich festhalten. Notieren Sie sich alles, was Ihnen mitgeteilt wurde und/oder, was Sie beobachtet haben. Es ist wichtig, dies schnell zu tun und sich nicht auf das Gedächtnis zu verlassen, damit wichtige Einzelheiten nicht vergessen werden. Sie müssen die Angelegenheit so schnell wie möglich an die Kontaktstelle der Organisation weiterleiten, die Ihre_n Mentee vermittelt hat.

Das sollten Sie unbedingt tun:

- Schreiben Sie die Fakten auf, nicht Ihre Meinung.
- Notieren Sie, wenn möglich, die Uhrzeit, das Datum, den Ort und die Namen (idealerweise die vollständigen Namen) der beteiligten Personen.
- Notieren Sie sich möglichst genau, was gesagt wurde, anstatt das Gesagte zu interpretieren.
- Bewahren Sie die Aufzeichnungen sicher auf, z. B. in einer kennwortgeschützten Datei.
- Wenn Sie das Anliegen oder die Meldung per E-Mail erhalten haben, speichern Sie die E-Mail oder leiten Sie sie an die Kontaktperson für Schutzgewährung in Ihrer Partnerorganisation weiter.

Anfertigung von Notizen während der Treffen zwischen Mentor_in und Mentee

Es bietet sich an, kurze Notizen über Ihre Treffen mit Ihrem_Ihrer Mentee zu machen, damit Sie über alle Schritte oder Handlungen nachdenken und Ihr nächstes Treffen vorbereiten können. Fragen Sie Ihren_Ihre Mentee immer, ob er_sie einverstanden ist, dass Sie kurze Notizen machen, bevor Sie etwas aufschreiben oder protokollieren. Diese Notizen sollten kurz sein und keine Namen oder personenbezogenen Angaben enthalten. Speichern Sie Ihre Notizen abschließend in einer kennwortgeschützten Datei.

Im Falle einer Datenpanne kann ein hohes Sicherheitsrisiko für Ihren_Ihre Mentee bestehen. Wenn beispielsweise dessen_deren Sexualität und/oder Geschlechtsidentität allgemein bekannt wird und er_sie später in sein_ihr Herkunftsland zurückkehrt, kann sich daraus eine noch größere Gefahr der Verfolgung bis hin zu Gefängnis oder Tod ergeben. Vermeiden Sie es, Dinge

aufzuzeichnen, die für Ihre Mentoring-Beziehung nicht wesentlich sind.

Sie sollten die Datenschutzverfahren Ihrer eigenen Organisation gemäß DSGVO jederzeit vollumfänglich einhalten. Für alle Daten, die Sie über Ihren_Ihre Mentee erhalten oder weitergeben, müssen die **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** und das **Bundesdatenschutzgesetz** der eingehalten werden.

Verhaltenskodex

Wenn Sie mit jemandem alleine zusammenarbeiten, sollten Sie immer eine Vereinbarung treffen, derzufolge Sie beide damit einverstanden sind, wie, wann und warum Sie miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten. Wir schlagen vor, dass Sie bei Ihrem ersten Treffen zusätzlich zu den im Hauptleitfaden aufgeführten Inhalten Folgendes vereinbaren und/oder besprechen:

- Dass Sie den nachstehenden Verhaltenskodex vollständig gelesen und verstanden haben
- Die am besten geeignete Art der Kontaktaufnahme (z. B. WhatsApp, E-Mail) und die beste Tageszeit für Ihre Treffen
- Welche Personalpronomen Sie für Ihren_Ihre Mentee und sich selbst verwenden
- Ihre Grenzen in Bezug auf Kontakt in sozialen Netzwerken. Wir empfehlen Ihnen dringend, per Telefon, SMS und E-Mail zu kommunizieren und nicht über soziale Netzwerke
- Ihre Verantwortung als Mentor_in. Sie können keine Garantie für eine Anstellung infolge Ihrer Mentoring-Beziehung geben
- Dass Sie keine Vertraulichkeit garantieren können, wenn Sie um Ihre Sicherheit oder die Ihres_Ihrer Mentees besorgt sind

Das müssen Sie tun	Das dürfen Sie nicht tun
Respektieren und würdigen Sie Unterschiede (raten Sie z. B. nicht von religiöser Kleidung oder dem Verbergen von Aspekten der persönlichen Identität ab).	Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, Religion, Ethnizität, ihres Herkunftslandes, Alters oder ihrer Fähigkeiten diskriminieren. Dazu gehören auch Annahmen und die Anwendung von Stereotypen (Schubladendenken).
Behandeln Sie Mentees herzlich und mit Einfühlungsvermögen und hören Sie sich ihre Wünsche und Gefühle an, auch wenn sie nicht mit Ihren eigenen übereinstimmen.	Eine sexuelle oder romantische Beziehung mit Ihrem_Ihrer Mentee eingehen. Dazu gehört auch, sich auf sexualisierte, anzügliche oder anreizende Sprache und Verhaltensweisen einzulassen oder diese zuzulassen. Wer dies tut, wird mit sofortiger Wirkung aus dem Programm ausgeschlossen, und der_die Arbeitgeber_in wird benachrichtigt.
Verhalten Sie sich stets ruhig, positiv, unterstützend und ermutigend.	Aufdringliche Fragen zu früheren Erlebnissen des_der Mentee oder zum Fluchtweg nach Deutschland oder zu jeder anderen Situation stellen, die traumatische Gefühle oder Erinnerungen hervorrufen könnte.
Melden Sie alle Verdachtsmomente, Bedenken, Anschuldigungen oder Enthüllungen, die von einem_einer Mentee gemacht werden. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt über das Meldeverfahren.	Informationen, die darauf hindeuten, dass der_die Mentee oder Personen in seinem_ihrem Umfeld ernsthaft gefährdet sind, nicht vertraulich behandeln.
Sorgen Sie dafür, dass die Beziehung zu einem_einer Mentee im Rahmen dieses Programms stets professionell bleibt. Das Ziel sollte unter keinen Umständen eine intime Beziehung sein.	Sich mit Ihrem_Ihrer Mentee treffen, wenn Sie unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stehen.

Das müssen Sie tun	Das dürfen Sie nicht tun
Respektieren Sie das Recht gefährdeter Erwachsener auf Schutz ihrer Privatsphäre und behandeln Sie Informationen vertraulich.	Mitteilung Ihrer Privatadresse oder Ermutigung des_der Mentee, seine_ihre Privatadresse mitzuteilen. Wir empfehlen Ihnen, Ihren_Ihre Mentee nach Möglichkeit über Ihre berufliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse zu kontaktieren.
Seien Sie sich darüber im Klaren, dass Mentees sehr für ihre_n Mentor_in schwärmen bzw. etwas für ihn_sie empfinden können. Wenn dies der Fall ist, sollten Sie Ihre Kontaktperson für Schutzgewährung informieren und dann auf eine Weise reagieren, die die Würde aller Beteiligten wahrt.	Ein Treffen vereinbaren, bei dem es nicht darum geht, Ihren_Ihre Mentee bei beruflichen Aussichten zu unterstützen.
Vermeiden Sie körperlichen Kontakt (wenn Sie sich persönlich treffen). Wenn Ihr_e Mentee etwas auf dem Herzen zu haben scheint und getröstet werden muss, vermeiden Sie möglichst körperlichen Kontakt wie eine enge Umarmung und seien Sie sich unterschiedlicher kultureller Normen der Berührung bewusst, damit Ihr Verhalten nicht falsch interpretiert werden kann. Wenn es zu einer Berührung kommt, muss Ihr Gegenüber dem unmissverständlich zustimmen, und es sollten weitere Personen anwesend sein.	Ihren_Ihre Mentee fotografieren oder filmen oder Fotos bzw. Filme von Ihrem_Ihrer Mentee ohne vorherige Zustimmung weitergeben.
Vereinbaren Sie geeignete Arten und Zeiten für die Kontaktaufnahme mit Ihrem_Ihrer Mentee (z. B. E-Mail oder Telefon) und zu welcher Tageszeit/an welchem Wochentag.	Bedenken oder Anschuldigungen eigenständig untersuchen. Halten Sie sich stets an das hierin beschriebene Verfahren, um Ihre Schutzbedenken zu dokumentieren und sie an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Das müssen Sie tun	Das dürfen Sie nicht tun
Achten Sie darauf, dass Sie nicht zu viele persönliche Informationen an Mentees weitergeben. Wenn persönliche Informationen weitergegeben werden, sollte sich der_die Mentor_in darüber im Klaren sein, warum er_sie dies getan hat, und überlegen, wie er_sie ggf. auf weitere Fragen/weiteres Interesse reagieren wird. Fragen Sie sich, warum Sie etwas mitteilen und welche Auswirkungen dies ggf. auf Mentees hat.	Mentees Geld leihen oder verleihen, ihnen etwas verkaufen oder etwas von ihnen kaufen sowie Geschenke von Mentees annehmen. Wenn Sie sich am Ende Ihrer Mentoring-Beziehung bedanken möchten, ist eine Karte angebracht.
Machen Sie sich gründlich mit den hierin dargelegten Schutzmaßnahmen vertraut.	Kostenlose Leistungen von Mentees annehmen, entweder für sich selbst oder für Ihre Familie, wenn diese Leistungen normalerweise bezahlt werden sollten.
	Als Zeuge für das Testament eines Mentees dienen oder als Testamentsvollstrecker_in benannt werden.
	Sich darauf verlassen, dass Ihr_e Arbeitgeber_in Sie schützt, wenn Sie den Verhaltenskodex nicht befolgen.

Weiterführende Literatur

LoGoSo Research Papers Nr. 3: Social Services for Vulnerable Groups in Germany [LoGoSo-Forschungspapiere Nr. 3: Soziale Dienste für gefährdete Gruppen in Deutschland]: https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/21906/3_Social_Services_for_Vulnerable_Groups_in_Germany.pdf?sequence=1&isAllowed=y"https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/21906/3_Social_Services_for_Vulnerable_Groups_in_Germany.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Richtlinie 2013/33/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen (Neufassung) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32013L0033

Asylgesetz: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32013L0033

Bundesdatenschutzgesetz https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/index.html

Datenschutz-Grundverordnung https://gdpr.eu/

Richtlinie 2013/33/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32013L0033

Deutsches Asylgesetz https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/index.html

Addressing vulnerabilities of protection seekers in German Federalism [Umgang mit der Gefährdung von Schutzsuchenden im deutschen Föderalismus]: https://www.vulner.eu/78672/VULNER_WP3_Report1.pdf