

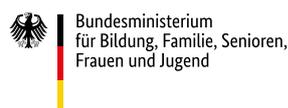
# SCHUTZKONZEPT

für das Projekt Settle\*In –  
Mentoring und Coaching für  
LSBTQIA\*-Menschen  
mit (Post-)Migrationsgeschichte  
und/oder Fluchterfahrung

Stand: Juli 2025

Das Projekt „Settle\*In“ wird im Rahmen des Programms  
„Demokratie leben!“ durch das Bundesministerium für  
Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

## INHALT

<b>1. ÜBER DAS PROJEKT .....</b>	<b>3</b>
1.1 Hauptamtliches Projektteam .....	5
1.2 Verhaltenskodex .....	5
<b>2. MENTORING .....</b>	<b>6</b>
2.1 Onboarding Mentees .....	6
2.2 Onboarding Mentor*innen .....	7
2.4 Grundsätze von Mentoring-Beziehungen .....	9
2.5 Abschluss der Mentoring-Beziehung .....	10
<b>3. COACHING .....</b>	<b>10</b>
3.1 Onboarding Coachees .....	10
3.2 Onboarding Coach*innen .....	11
3.3 Matching .....	12
3.4 Grundsätze von Coaching-Beziehungen .....	13
3.5 Abschluss der Coaching-Beziehung .....	13
<b>4. BESCHWERDE- UND QUALITÄTSMANAGEMENT .....</b>	<b>14</b>
4.1 Beschwerdeverfahren .....	14
4.2 Verfahren bei Verstößen und Handhabung im Verdachtsfall .....	14
4.3 Evaluation, Qualitätssicherung und Dokumentation .....	14
<b>5. DOKUMENTE .....</b>	<b>15</b>
5.1 Datenschutzeinwilligung .....	15
5.2 Selbstverpflichtungserklärung .....	17
<b>6. KONTAKTDATEN .....</b>	<b>18</b>
<b>7. QUELLEN .....</b>	<b>19</b>
<b>8. UNTERSCHRIFT .....</b>	<b>19</b>

## 1. ÜBER DAS PROJEKT

Herzlich willkommen im Projekt Settle\*In! Wir unterstützen queere Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte auf ihrem Weg zu einer selbstbewussten Identität und einer erfolgreichen beruflichen Zukunft.

In der Projektsäule „Vorbilder“ stärkt Settle\*In den Prozess der Identitätsfindung/-entwicklung junger (post-)migrantischer und queerer Menschen mittels Mentoring und begleitet die Berufswegeplanung durch ein individuelles Coaching-Angebot. Das Angebot basiert auf differenzsensiblen und intersektionalen Ansätzen, die in vielen aktuellen Studien als besonders effektiv identifiziert wurden, um LSBTQIA\*-Menschen mit Flucht-/Migrationsgeschichte bei der Bewältigung ihrer individuellen Herausforderungen zu begleiten und gleichzeitig ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen zu stärken (vgl. Nematy/Namer/Razum 2023; de Cuyper/Crijns 2023).

Im Rahmen der Projektsäule „Verbündete“ adressiert Settle\*In Fach- und Leitungspersonal öffentlicher Strukturen und Personalverantwortliche von Unternehmen. Sie werden für die spezifischen Belange von jungen (post-)migrantischen, queeren Menschen sensibilisiert und ihr Bewusstsein für die Bedarfe dieser Zielgruppe als Arbeitnehmer\*innen wird geschärft.

Im vorliegenden Schutzkonzept werden alle wichtigen Abläufe des Projekts verschriftlicht. Diese sollen die Projektstrukturen transparent abbilden und einen möglichst hohen Schutz aller Beteiligten gewährleisten. Die primären Projektsprachen (sowohl in der Kommunikation mit dem Team als auch in den Dokumenten) sind Deutsch und Englisch.

**Unterstützung durch Mentoring („Vorbilder“)**  
(Post-)migrantische queere Menschen bewegen sich in einem gesellschaftlichen Umfeld, das von unterschiedlichen Strukturen und Erwartungen geprägt

ist. Dabei können sie auf Herausforderungen stoßen, sei es bei der Selbstfindung oder im Umgang mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen. Auch die soziale und berufliche Integration in Deutschland bringt für Neuzugewanderte spezifische Anforderungen mit sich, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden. Das Projekt setzt hier an und bietet gezieltes Mentoring: Ehrenamtliche Mentor\*innen begleiten die Teilnehmenden individuell, teilen ihr Erfahrungswissen und stärken sie auf ihrem Weg. Der Aufbau des Mentoringprogramms von Settle\*In orientiert sich an der Veröffentlichung „Elements of Effective Practice for Mentoring™“ des US-amerikanischen Mentoring-Dachverbands MENTOR: The national mentoring partnership. Dieser hat wissenschaftliche Forschung und die Erfahrungen von praktizierenden Mentoring-Projekten in den USA zusammengebracht und Kriterien formuliert, die als Qualitätskriterien Projektstrukturen auszeichnen. Auch der dazugehörige Anhang „LGBTQ Supplement to the Elements of Effective Practice für Mentoring“ (2019) mit spezifischem Fokus auf Mentoring-Projekte von und mit queeren Menschen finden Berücksichtigung. Eine weitere Basis schaffen die PRIDE-Trainingsmodule von Christian Rummel (2025) und das Caring-Mentor-Modell von Daniel Shapiro (2019).

Das Mentoring bei Settle\*In kann in der Dauer variieren: Drei bis zehn Termine im Zeitraum eines Jahres sind möglich. Die Anzahl der Termine orientiert sich hier an den individuellen Bedarfen der Mentees und Kapazitäten der Mentor\*innen. Neben längerfristig angelegten Mentoring-Beziehungen haben sich auch kurze sogenannte „Single-Session Interventionen“ als wirkungsvolle Modelle von Mentoring erwiesen und sind ebenfalls denkbar (vgl. Rhodes 2025).

## **Berufswegeplanung durch Coaching („Vorbilder“)**

Neben Themen der Identitätsarbeit finden auch Fragen rund um den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Metropolregion Hamburg Platz im Projekt. In kurzen, sehr zielgerichteten Coaching-Sitzungen unterstützen ehrenamtliche Coach\*innen mit ihrem Fachwissen rund um die Themen Berufswegeplanung, Bewerbungsverfahren (inkl. Vorstellungsgespräch), Team- und Führungskompetenzen. Die Unterstützung der Coach\*innen erstreckt sich von der Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen und dem Verfassen von Motivationsschreiben bis hin zu fachspezifischen Bewerbungstipps.

## **Digitale Plattform „Q\*Connect“**

Ein zentraler Bestandteil des Projekts ist der digitale Raum „Q\*Connect“, der auf der Plattform „Brightspace“ bereitgestellt wird. Dieser virtuelle Ort fungiert als queer-(post-)migrantischer Mentoring-, Coaching- und Empowerment-Raum, in dem unter anderem Onboarding-Module für Mentor\*innen, Coach\*innen sowie Mentees und Coachees absolviert werden.

Doch der Empowerment-Raum ist mehr als ein digitales Angebot – er ist zugleich ein metaphorischer und konzeptioneller Rahmen für sämtliche projektbezogenen Aktivitäten, die sich an die Teilnehmenden richten. Über die Plattform hinaus entstehen Empowerment-Räume auch in den persönlichen Begegnungen: in Mentoring- und Coaching-Sitzungen, bei Resilienz-Trainings sowie in weiteren analogen und hybriden Formaten. In all diesen Kontexten öffnen sich Erfahrungsräume, die Selbstwirksamkeit stärken und individuelle sowie kollektive Entwicklungsprozesse fördern.

## **Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen („Verbündete“)**

Wir arbeiten außerdem mit Fach- und Führungskräften öffentlicher Strukturen sowie mit Personalverantwortlichen aus privaten Unternehmen zusammen: In Workshops beschäftigen sie sich als Multiplikator\*innen mit dem Thema „queere und (post-)migrantische Identitäten“ und lernen, wie sie sich für die Belange queerer Arbeitnehmer\*innen

mit Flucht-/Migrationsgeschichte bzw. einer (post-)migrantischen Identität einsetzen können. Sie werden dabei unterstützt, eigene Strukturen und Einstellungen auf diskriminierende Eigenschaften zu reflektieren, intersektionale Kompetenzen zu erweitern und Maßnahmen für eine vielfaltssensible Arbeitsumgebung zu entwickeln.

## **Queer und/oder (post-)migrantisch**

Unter dem Wort „queer“ verstehen wir einen Sammelbegriff, der für alle Menschen offen ist, die sich nicht heterosexuell und/oder nicht cisgeschlechtlich (also sich mit dem Geschlecht, das bei der Geburt eingetragen wurde, nicht identifizieren können) definieren – oder die sich nicht sicher sind, wie sie sich definieren möchten oder können. Gemeint sind beispielsweise lesbische, schwule, bisexuelle, pansexuelle, asexuelle Personen, trans\* Menschen, inter\* Menschen, nicht-binäre und genderqueere Menschen (LSBTQIA\*). Es gibt noch viel mehr Begriffe für unterschiedliche sexuelle und/oder romantische Orientierungen sowie Geschlechtsidentitäten und es gibt Menschen, für die keiner dieser Begriffe und Kategorien zutrifft. Letztendlich entscheidet jede Person für sich selbst, wie sie sich bezeichnen möchte. Um all diese Menschen anzusprechen, nutzen wir den Begriff „queer“.

Migration ist in Deutschland längst ein fester Bestandteil des Alltags. Es geht nicht mehr nur um das Thema Ein- oder Auswanderung, sondern um eine viel größere gesellschaftliche Realität, die politische Diskussionen prägt. In den letzten 70 Jahren hat sich allerdings oft eine klare Abgrenzung zwischen „Migrant\*innen“ und „Einheimischen“ gehalten und diese Unterscheidung hat die Wahrnehmung und Machtverhältnisse stark beeinflusst.

Die (post-)migrantische Perspektive stellt genau diese Trennung infrage. Sie besagt, dass Menschen nicht nur durch Anpassung in die Gesellschaft integriert werden sollten. Stattdessen wird Vielfalt als etwas Natürliches in einer globalisierten Welt gesehen, die die Gesellschaft bereichert. Diese Sichtweise hilft, über starre Kategorien wie Herkunft oder Ethnizität hinauszublicken, und anerkennt, dass alle Menschen in der Gesellschaft gleichwertig

sind. Es geht darum, dass jede Person – ob mit oder ohne Migrationsgeschichte – aktiv die Möglichkeit hat, Veränderungen anzustoßen und gesellschaftliche Normen mitzugestalten.

In diesem Projekt sind alle Menschen willkommen, für die ihre (post-)migrantischen Erfahrungen einen bedeutenden Bestandteil ihrer Identität darstellen, und auch Personen, die selbst keine Migrationsgeschichte haben, jedoch aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Merkmale immer noch als „fremd“ wahrgenommen und im Alltag diskriminiert werden, wodurch sie dieselben sozialen Ausschlüsse und Rassifizierungen erfahren, die häufig mit Migration verbunden sind.

### 1.1 HAUPTAMTLICHES PROJEKTTEAM

Das Projekt Settle\*In ist ein Projekt der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (KWB). Es wird durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Hier zählt es zu den Projekten des Handlungsfeldes „Vielfaltsgestaltung“ und dem Themenfeld „Ausgewählte Phänomene Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Empowerment“.

Die KWB ist Mitglied bei dem Kooperationspartner Mentor:Ring Hamburg e. V. und Teil des Bundesverbands Soziales Mentoring e. V. Betreut wird das Projekt Settle\*In durch die Projektleitung und zwei Referent\*innen. Die digitalen Kommunikationskanäle des Projekts umfassen Instagram (@settle\_in\_hamburg) sowie die Homepage [www.settle-in.de](http://www.settle-in.de).

Alle Projektmitarbeiter\*innen bekennen sich dazu, entsprechend der in der Selbstverpflichtungserklärung und dem Verhaltenskodex skizzierten Leitlinien zu handeln und durchgängig diversitätssensible Sprache zu gebrauchen.

### 1.2 VERHALTENSKODEX

Unser Verhaltenskodex dient als gemeinsame Grundlage für ein respektvolles, faires und wertschätzendes Miteinander. Er definiert zentrale Werte und Erwartungen, die für alle Teilnehmenden des Projekts ebenso wie für das hauptamtliche Projektteam verbindlich sind. Durch die Anerkennung dieses Kodex tragen wir gemeinsam zu einer positiven und inklusiven Arbeits- und Kommunikationskultur bei:

- \* Settle\*In steht für die Gleichberechtigung aller Menschen – unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sozialen Zugehörigkeit, ihrem Aussehen, ihrem Alter, ihrer Gesundheit, ihrer sexuellen/romantischen Orientierung. Wir setzen uns aktiv gegen Diskriminierung ein.
- \* Wir sind offen für alle Menschen, die bei Settle\*In mitmachen möchten und mit uns die Projektziele erreichen wollen. Wir erwarten untereinander respektvolles Verhalten und möchten, dass jedem Menschen mit Wertschätzung begegnet wird.
- \* Wir respektieren, dass jeder Mensch eigene Entscheidungen trifft und nach freien Überzeugungen handelt. Eigenverantwortlichkeit soll stets gefördert werden.
- \* Alle Teilnehmenden bringen sich freiwillig und ihren zeitlichen Möglichkeiten entsprechend in die Tandembeziehung ein.
- \* Wir schätzen die unterschiedlichen Ideen und Fähigkeiten aller Beteiligten und verstehen sie als Bereicherung.
- \* Alles, was wir an sensiblen Inhalten miteinander teilen, machen wir bewusst und freiwillig. Wir sorgen dabei für uns selbst und unser Gegenüber und verpflichten uns zur Verschwiegenheit und maximaler Diskretion.
- \* Unser Anspruch an uns selbst und zugleich ein Versprechen nach außen ist eine verantwortungsvolle und zuverlässige Arbeit.
- \* Alle Teilnehmenden können bei Settle\*In Freundlichkeit und Ehrlichkeit erwarten.

## 2. MENTORING

Mentoring beschreibt eine freiwillige, unterstützende Beziehung, bei der eine erfahrene Person, häufig ehrenamtlich tätig, einen anderen Menschen über einen längeren Zeitraum begleitet und fördert. Die Mentor\*innen unterstützen ihre Mentees in verschiedenen Bereichen, oft mit Fokus auf die persönliche Weiterentwicklung. „Soziales Mentoring“ verfolgt dabei nicht primär ökonomische Ziele, sondern konzentriert sich auf das Wohlbefinden, die Selbstwirksamkeit und die persönliche Entfaltung der begleiteten Mentees. Ebenso profitieren die Mentor\*innen von der Erfahrung und dem Engagement in diesem Austausch.

Soziales Mentoring wirkt nicht nur auf der individuellen Ebene der Mentor\*innen und Mentees – es fördert Chancengleichheit, Bildung und gesellschaftliche Teilhabe und stärkt so das demokratische Miteinander (vgl. Bundesverband Soziales Mentoring).

### 2.1 ONBOARDING MENTEES

#### Die Mentees ...

- \* verorten sich mit ihrer Identität im LSBTQIA\*-Spektrum und verfügen über Flucht-/Migrationserfahrungen bzw. eine (post-)migrantische Identität.
- \* sind zwischen 18 und 40 Jahre alt und wohnen in Hamburg oder der Metropolregion.
- \* suchen eine (Ansprech-)Person zur Unterstützung für eigene Fragestellungen/Unsicherheiten/Themen.
- \* bekennen sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung der im Schutzkonzept festgelegten Projektabläufe sowie zur Wahrung der Werte des Projekts (einschließlich Datenschutz und Selbstverpflichtungserklärung).

Menschen, die sich für die Rolle als Mentee bei Settle\*In interessieren, füllen über die Projekthomepage den **Kontaktbogen für Mentees und Coaches** aus. Hier werden erste Angaben zur Person,

Kontaktdaten und die Motivation für die Teilnahme erfragt. Nachdem das Kontaktformular ausgefüllt und übermittelt wurde, nimmt das Projektteam telefonisch oder per E-Mail Kontakt auf, um einen Termin für ein Kennenlerngespräch zu vereinbaren. Das **Kennenlerngespräch** kann in Präsenz in den Büroräumen der KWB oder digital über Zoom stattfinden.

In dem Kennenlerngespräch besprechen der\*die potenzielle Mentee und das Projektteam gemeinsam die Inhalte und Rahmenbedingungen des Projekts, die individuelle Motivation der\*des Mentees und die nächsten Schritte im Prozess. In diesem Gespräch werden Möglichkeiten und Herausforderungen für Mentees im Programm realistisch dargestellt, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Der Gesprächsablauf orientiert sich an dem Gesprächsleitfaden **„Kennenlerngespräch mit Mentees“**.

Das Projekt verfügt über eine interne Verschriftlichung von **Entscheidungskriterien**, die zu einer Aufnahme als Mentee führen, ebenso wie über Kriterien, die den Ausschluss von der Rolle als Mentee definieren. Die finale Entscheidung über die Eignung der interessierten Person treffen mindestens zwei Projektmitarbeiter\*innen nach dem Vier-Augen-Prinzip. Es besteht kein Anspruch auf die Teilnahme am Projekt.

Bei einer Teilnahme als Mentee wird aus den Inhalten des Kennenlerngesprächs ein anonymisiertes Protokoll erstellt, welches gemeinsam mit dem anonymisierten Kontaktbogen die Grundlage des Matching-Prozesses bildet. Bevor dies geschieht, unterzeichnen die Mentees eine **Einwilligungserklärung zur Weitergabe anonymisierter Daten** an potenzielle Mentor\*innen.

Die Mentees erhalten Zugang zu der digitalen **Plattform „Brightspace“**, auf der ihnen alle projektrelevanten Dokumente (Informationen zum Ablauf, Schutzkonzept, Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärung) zur Verfügung stehen. Weiterhin

finden sie hier auch ein Onboarding-Modul, das ihnen einen Einblick in die Projektarbeit gibt und sie auf das Mentoring vorbereitet.

Nachdem alle relevanten Dokumente gelesen und unterschrieben wurden, kann das Matching beginnen. Das Matching-Verfahren wird ab Seite 9 detailliert beschrieben. Das Projektteam ist bemüht, für alle Teilnehmenden ein passendes Match zu finden, kann dies aber nicht garantieren.

### **Onboarding-Modul für Mentees und Coachees**

In Mentoring-/Coaching-Beziehungen bei Settle\*In werden potenziell sehr private und sensible Themenbereiche tangiert. Um gut vorbereitet in das Mentoring oder Coaching zu starten, absolvieren alle Mentees und Coachees ein digitales Onboarding-Modul, das auf der Plattform „Brightspace“ zur Verfügung gestellt wird. Das Modul ist als Selbsterlerninheit konzipiert, die Mentees und Coachees eigenständig online bearbeiten können. Teil des Moduls sind kleine Übungen und Aufgaben, die im Bearbeitungsprozess absolviert werden.

#### **Das Modul umfasst drei Arbeitsfelder:**

- \* **Modul 1:** Selbstreflexion & Empowerment
- \* **Modul 2:** Methoden-Check: Mentoring & Coaching
- \* **Modul 3:** Projektstruktur, Abläufe & Dokumente

#### **Modul 1:**

In dem Onboarding wird ein geteiltes Bewusstsein für die Lebensrealitäten queerer und (post-)migrantischer Menschen geschaffen. Mithilfe von Konzepten wie der Sinus-Milieu-Studie, dem Gender Unicorn und interaktiven Übungen wie der „Power Flower“ werden zentrale Begriffe, Diskriminierungsformen und intersektionale Perspektiven vermittelt. Auch wissenschaftliche Artikel und relevante aktuelle Studienergebnisse finden Raum.

#### **Modul 2:**

Weiterhin werden die Methoden Mentoring und Coaching jeweils in ihren Rollenbildern, Aufgaben und Grenzen betrachtet. Kleine Übungen regen Perspektivwechsel zwischen den Rollen Mentor\*in/Mentee und Coach\*in/Coachee an und unterstützen

die Mentees und Coachees dabei, ihre eigenen Erwartungen, Wünsche und Bedürfnisse zu benennen. Zudem setzen sich die Mentees/Coachees mit dem Verhältnis von Nähe und Distanz im Kontext Mentoring/Coaching und ihren persönlichen Grenzen auseinander, um ein selbstbestimmtes Handeln in ihrer Rolle zu fördern.

#### **Modul 3:**

Schließlich erhalten die Mentees und Coachees einen Überblick über alle organisatorischen und administrativen Abläufe des Projekts. Wichtige Dokumente wie das Schutzkonzept, Datenschutzrichtlinien und eine Selbstverpflichtungserklärung werden vor- und zur Unterschrift bereitgestellt. Dies soll Transparenz schaffen und sicherstellen, dass sich alle Teilnehmenden in den Rahmenbedingungen orientieren können und sich alle Settle\*In-Akteur\*innen, einschließlich des Projektteams, zu geteilten Werten und zu einer geteilten Haltung bekennen.

## **2.2 ONBOARDING MENTOR\*INNEN**

### **Die Mentor\*innen ...**

- \* sind volljährig und wohnen in der Metropolregion Hamburg.
- \* verorten sich idealerweise mit ihrer Identität im LSBTQIA\*-Spektrum und/oder verfügen über Flucht-/Migrationserfahrungen bzw. eine (post-)migrantische Identität.
- \* bekennen sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung der im Schutzkonzept festgelegten Projektabläufe sowie zur Wahrung der Werte des Projekts (einschließlich Datenschutz und Selbstverpflichtungserklärung).
- \* sind empathisch und zugänglich, können gut zuhören, kommunizieren und sind motiviert, Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.
- \* nehmen an einem Kennenlerngespräch und dem Onboarding-Modul teil.

Menschen, die sich für die Rolle als Mentor\*in bei Settle\*In interessieren, füllen über die Projekthomepage den **Kontaktbogen für Mentor\*innen** aus.

Hier werden erste Angaben zur Person, Kontaktdaten und die Motivation für die Teilnahme erfragt. Nachdem das Kontaktformular ausgefüllt und übermittelt wurde, nimmt das Projektteam telefonisch oder per E-Mail Kontakt auf, um einen Termin für ein Kennenlerngespräch zu vereinbaren. Das **Kennenlerngespräch** kann in Präsenz in den Büroräumen der KWB oder digital über Zoom stattfinden.

In dem Kennenlerngespräch besprechen der\*die potenzielle Mentor\*in und das Projektteam gemeinsam die Inhalte und Rahmenbedingungen des Projekts, die individuelle Motivation und die Hintergründe sowie die nächsten Schritte im Prozess. In diesem Gespräch werden Möglichkeiten und Herausforderungen für Mentor\*innen im Programm realistisch dargestellt, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Der Gesprächsablauf orientiert sich an dem Gesprächsleitfaden „**Kennenlerngespräch mit Mentor\*innen**“.

Das Projekt verfügt über eine interne Verschriftlichung von **Entscheidungskriterien**, die zu einer Aufnahme als Mentor\*in führen, ebenso wie über Kriterien, die den Ausschluss von der Rolle als Mentor\*in definieren. Die finale Entscheidung über die Eignung der interessierten Person treffen mindestens zwei Projektmitarbeiter\*innen nach dem Vier-Augen-Prinzip. Es besteht kein Anspruch auf die Teilnahme am Projekt.

Die Mentor\*innen erhalten Zugang zu der digitalen **Plattform „Brightspace“**, auf der ihnen alle projektrelevanten Dokumente (Informationen zum Ablauf, Schutzkonzept, Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärung) zur Verfügung stehen. Weiterhin finden sie hier auch das **digitale Onboarding-Modul**, das ihnen einen Einblick in die Projektarbeit gibt und sie auf das Mentoring vorbereitet.

Nachdem alle relevanten Dokumente gelesen und unterschrieben wurden, kann das Matching beginnen. Das Matching-Verfahren wird ab Seite 9 detailliert beschrieben. Das Projektteam ist bemüht, für alle Teilnehmenden ein passendes Match zu finden, kann dies aber nicht garantieren.

## **Onboarding-Modul für Mentor\*innen und Coach\*innen**

In Mentoring-/Coaching-Beziehungen bei Settle\*In werden potenziell sehr private und sensible Themenbereiche tangiert. Um gut vorbereitet in das Mentoring oder Coaching zu starten, absolvieren alle Mentor\*innen und Coach\*innen ein digitales Onboarding-Modul, das auf der Plattform „Brightspace“ zur Verfügung gestellt wird. Das Modul ist als Selbsterlerninheit konzipiert, die Mentor\*innen/Coach\*innen eigenständig online bearbeiten können. Teil des Moduls sind kleine Übungen und Aufgaben, die im Bearbeitungsprozess absolviert werden.

### **Das Modul umfasst drei Arbeitsfelder:**

- \* Modul 1:** Lebenswelten der Zielgruppe
- \* Modul 2:** Methoden-Check: Mentoring & Coaching
- \* Modul 3:** Projektstruktur, Abläufe & Dokumente

#### **Modul 1:**

In dem Onboarding wird ein geteiltes Bewusstsein für die Lebensrealitäten queerer und (post-)migrantischer Menschen geschaffen. Mithilfe von Konzepten wie der Sinus-Milieu-Studie, dem Gender Unicorn und interaktiven Übungen wie der „Power Flower“ werden zentrale Begriffe, Diskriminierungsformen und intersektionale Perspektiven vermittelt. Auch wissenschaftliche Artikel und relevante aktuelle Studienergebnisse finden Raum. Ziel ist es, die Mentor\*innen/Coach\*innen für spezifische Herausforderungen und intersektionale Diskriminierung zu sensibilisieren und ihnen praxisnahe Werkzeuge für einen diskriminierungssensiblen Umgang an die Hand zu geben.

#### **Modul 2:**

Weiterhin werden die Methoden Mentoring und Coaching jeweils in ihren Rollenbildern, Aufgaben und Grenzen betrachtet. Kleine Übungen regen Perspektivwechsel zwischen den Rollen Mentor\*in/Mentee und Coach\*in/Coachee an und unterstützen die eigene Verortung. Zudem setzen sich die Mentor\*innen/Coach\*innen mit eigenen biografischen Erfahrungen und persönlichen Grenzen auseinander, um ein bewusstes und reflektiertes Handeln in ihrer Rolle zu fördern. Dieses Modul ist für Coach\*innen

optional, da sie im Vorfeld bereits Vorerfahrungen und Qualifizierungen nachweisen.

**Modul 3:** Schließlich erhalten die Mentor\*innen/Coach\*innen einen Überblick über alle organisatorischen und administrativen Abläufe des Projekts. Wichtige Dokumente wie das Schutzkonzept, Datenschutzrichtlinien und eine Selbstverpflichtungserklärung werden zur Unterschrift bereitgestellt. Dies soll Transparenz schaffen und sicherstellen, dass sich alle Teilnehmenden in den Rahmenbedingungen orientieren können und sich alle Settle\*In-Akteur\*innen, einschließlich des Projektteams, zu geteilten Werten und zu einer geteilten Haltung bekennen.

### 2.3 Matching

Die Zusammenführung von Mentor\*innen und Mentees in Tandems nimmt das Projektteam unter Berücksichtigung geäußerter Bedarfe und Präferenzen vor. Der Matching-Prozess basiert auf den jeweiligen Angaben aus den Kontaktbögen und den Kennenlerngesprächen. Die Entscheidung, ob das geplante Match zustande kommt, obliegt den Mentor\*innen und Mentees:

1. Aus den Notizen des Kennenlerngesprächs mit den Mentees und dem ausgefüllten Kontaktbogen wird ein anonymisiertes Protokoll erstellt.
2. Das anonymisierte Protokoll wird von dem Projektteam an den\*die Mentor\*in weitergeleitet, die das Team als potenziell passendes Match ins Auge gefasst hat.
3. Der\*die Mentor\*in meldet dem Projektteam zurück, ob sie\*er für das Match offen ist.
4. Nun leitet das Team den vollständigen Namen von dem\*der Mentor\*in an den\*die Mentee weiter.
5. Der\*die Mentee meldet dem Projektteam zurück, ob sie\*er offen für das Match ist.
6. Sofern der\*die Mentee Zustimmung signalisiert, wird das Projektteam die Kontaktdaten von dem\*der Mentor\*in an den\*die Mentee senden.
7. Der\*die Mentee kann nun den Kontakt zum\*zur Mentor\*in herstellen und sie können sich zu einem ersten Treffen verabreden.

## 2.4 GRUNDSÄTZE VON MENTORING-BEZIEHUNGEN

### Administrativ/formell:

- \* Die Mentoring-Beziehung besteht für eine im Tandem festzulegende Anzahl von Treffen (drei bis zehn Mentoring-Treffen sind möglich), die in einem Zeitraum von maximal einem Jahr stattfinden.
- \* Die Dauer der einzelnen Treffen und der Abstand zwischen den Treffen obliegt der Verantwortung der Tandems, sofern ein Gesamtzeitraum von maximal einem Jahr nicht überschritten wird. Auch der Ort (in Präsenz oder online) wird von dem Tandem festgelegt.
- \* Spätestens beim zweiten Treffen füllen Mentee und Mentor\*in gemeinsam eine Mentoring-Vereinbarung aus, in der alle wesentlichen Eckpunkte festgehalten werden: voraussichtliche Anzahl der Treffen, Themen/Ziele, Kontaktdaten etc. Der\*die Mentee leitet die ausgefüllte Mentoring-Vereinbarung an das Projektteam weiter.
- \* Das letzte Treffen des Tandems soll dafür genutzt werden, die vergangenen Treffen zu reflektieren und den Mentoring-Prozess gemeinsam auszuwerten.
- \* Alle gehen verantwortungsvoll mit der Zeit und dem Engagement der anderen Projektteilnehmenden um. Verabredungen werden, falls nötig, rechtzeitig abgesagt.
- \* Sollten sich Kontaktdaten ändern, werden die Änderungen dem Projektteam mitgeteilt.
- \* Eine Beendigung der Zusammenarbeit ist nach Rücksprache mit dem Projektteam jederzeit möglich.
- \* Unabhängig von vereinbarten Prozessen sind Mentor\*innen, Mentees jederzeit aufgefordert, sich bei Problemen, Unsicherheiten, Fragen oder Anliegen an das Projektteam zu wenden.

### Inhaltlich:

- \* Ziel der Mentoring-Beziehung ist, dass der\*die Mentee sich weiterentwickeln und von den Erfahrungen und Kenntnissen des\*der Mentors\*in profitieren kann.

- \* Mentees finden heraus, was genau sie von der Mentoring-Beziehung möchten und brauchen, legen die Ziele, Richtung, Art des Mentorings fest und bestimmen die Lernrichtung.
- \* Mentor\*innen sind nicht in der Verantwortung „die“ Antwort zu kennen, sondern begleiten und unterstützen den\*die Mentee bei Findungsprozessen.
- \* Mentor\*innen können eigene biografische Erfahrungen teilen, wissen aber, dass Biografien auch bei ähnlichen Erfahrungen sehr unterschiedlich verlaufen können und sollen.

## 2.5 ABSCHLUSS DER MENTORING-BEZIEHUNG

Auch die Phase der Beendigung gehört zu den wichtigen Phasen eines Mentoring-Beziehungszyklus und sollte als solche von den Tandems wahrgenommen werden. Das letzte vereinbarte Treffen sollte daher genug Zeit für eine Reflexion des Mentoring-Prozesses umfassen, um Erlebnisse, Entwicklungen und Gelerntes zu besprechen.

Die Mentees sind dazu angehalten, das Projektteam über das Ende des Mentorings zu informieren. Das Team wird sich dann bei dem Tandem melden, um die projektinterne Evaluation anzustoßen. Hierfür werden Mentees und Mentor\*innen um die schriftliche Beantwortung eines **Feedbackbogens** gebeten. Für die Mentor\*innen endet das Mentoring mit dem letzten Treffen des Tandems.

Da die im Mentoring angestoßenen Prozesse in der folgenden Zeit weiterwirken können, wird die Befragung der Mentees durch den Feedbackbogen nach sechs Monaten wiederholt, um die potenzielle Entwicklung abbilden zu können. Nach der zweiten Feedbackschleife ist das Mentoring bei Settle\*In auch für die Mentees final beendet.

Das Projektteam nutzt die Ergebnisse der Evaluation, um die eigene Projektpraxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Weiterhin fließen die anonymisierten Ergebnisse auch in die Berichterstattung gegenüber dem Förderprogramm ein.

---

## 3. COACHING

Coaching ist ein zielgerichteter, professionell begleiteter Prozess, der Menschen dabei unterstützt, individuelle Lösungen für konkrete Herausforderungen zu entwickeln und ihre persönlichen oder beruflichen Ziele zu erreichen. In der Regel findet Coaching zeitlich begrenzt und in einem strukturierten Rahmen statt. Es kann vielfältige Themenbereiche abdecken. Oft – so auch bei Settle\*In – liegt der Fokus auf beruflichen Fragen: Von der beruflichen Neuorientierung über Bewerbungsmanagement bis hin zu Stressbewältigung. Im Gegensatz zu Mentoring verfolgt Coaching häufig unmittelbare und spezifische Ziele, kann jedoch ebenso zur Förderung von Selbstwirksamkeit, mentaler Gesundheit und persönlicher Klarheit beitragen und die gesellschaftliche Teilhabe stärken (Schröder 2019; Ziegler/Bartonek 2020).

### 3.1 ONBOARDING COACHEES

#### Die Coachees ...

- \* verorten sich mit ihrer Identität im LSBTQIA\*-Spektrum und verfügen über Flucht-/Migrationserfahrungen bzw. eine (post-)migrantische Identität.
- \* sind zwischen 18 und 40 Jahre alt und wohnen in der Metropolregion Hamburg.
- \* bekennen sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung der im Schutzkonzept festgelegten Projektabläufe sowie zur Wahrung der Werte des Projekts (einschließlich Datenschutz und Selbstverpflichtungserklärung).
- \* suchen eine (Ansprech-)Person zur Unterstützung für eigene Fragestellungen/Unsicherheiten/Themen.

Menschen, die sich für die Rolle als Coachee bei Settle\*In interessieren, füllen über die Projekt-homepage den **Kontaktbogen für Mentees und Coachees** aus. Hier werden erste Angaben zur Person, Kontaktdaten, die Motivation und Bedarfe für die Teilnahme erfragt. Nachdem das Kontaktformular ausgefüllt und übermittelt wurde, nimmt das Projektteam telefonisch oder per E-Mail Kontakt auf, um einen Termin für ein **Kennenlerngespräch** zu vereinbaren. Das Kennenlerngespräch kann in Präsenz in den Büroräumen der KWB oder digital über Zoom stattfinden.

In dem Kennenlerngespräch besprechen der\*die potenzielle Coachee und das Projektteam gemeinsam die Inhalte und Rahmenbedingungen des Projekts, die individuelle Motivation der\*des Coachees und die nächsten Schritte im Prozess. In diesem Gespräch werden Möglichkeiten und Herausforderungen für Coachees im Programm realistisch dargestellt, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Der Gesprächsablauf orientiert sich an dem Gesprächsleitfaden „**Kennenlerngespräch mit Coachees**“.

Das Projekt verfügt über eine interne Verschriftlichung von **Entscheidungskriterien**, die zu einer Aufnahme als Coachee führen, ebenso wie über Kriterien, die den Ausschluss von der Rolle als Coachee definieren. Die finale Entscheidung über die Eignung der interessierten Person treffen mindestens zwei Projektmitarbeiter\*innen nach dem Vier-Augen-Prinzip. Es besteht kein Anspruch auf die Teilnahme am Projekt.

Bei einer Teilnahme als Coachee wird aus den Inhalten des Kennenlerngesprächs ein anonymisiertes Protokoll erstellt, welches gemeinsam mit dem anonymisierten Kontaktbogen die Grundlage des Matching-Prozesses bildet. Bevor dies geschieht, unterzeichnen die Coachees eine **Einwilligungserklärung zur Weitergabe anonymisierter Daten** an potenzielle Coach\*innen.

Die Coachees erhalten Zugang zu der digitalen **Plattform „Brightspace“**, auf der ihnen alle projektrelevanten Dokumente (Informationen zum Ablauf,

Schutzkonzept, Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärung) zur Verfügung stehen. Weiterhin finden sie hier auch ein **Onboarding-Modul** (zu den Inhalten des Onboardings siehe Seite 7), das ihnen einen Einblick in die Projektarbeit gibt.

Nachdem alle relevanten Dokumente gelesen und unterschrieben sind, kann das Matching beginnen. Das Matching-Verfahren wird ab Seite 12 detailliert beschrieben. Das Projektteam ist bemüht, für alle Teilnehmenden ein passendes Match zu finden, kann dies aber nicht garantieren.

### 3.2 ONBOARDING COACH\*INNEN

#### Die Coach\*innen bei Settle\*In ...

- \* erbringen mindestens einen der genannten Nachweise über ihre Qualifizierung (z. B. Zertifikat der Coaching-Ausbildung, Studium mit entsprechendem Schwerpunkt, Zertifikate von relevanten Fort- und Weiterbildungen mit Coaching-Bezug).
- \* erbringen mindestens einen Nachweis über ihre praktischen Erfahrungen als Coach\*innen (z. B. Referenzschreiben, Tätigkeitsnachweise).
- \* wohnen oder arbeiten in der Metropolregion Hamburg.
- \* verorten sich idealerweise mit ihrer Identität im LSBTQIA\*-Spektrum und/oder verfügen über Flucht-/Migrationserfahrungen bzw. eine (post-)migrantische Identität.
- \* sind empathisch und zugänglich, können gut zuhören, kommunizieren und bringen die entsprechende Motivation und Kompetenz mit, Menschen in der Berufswegeplanung und -orientierung zu unterstützen.
- \* nehmen erfolgreich an dem Onboarding-Modul von Settle\*In teil.
- \* bekennen sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung der im Schutzkonzept festgelegten Projektabläufe sowie zur Wahrung der Werte des Projekts (einschließlich Datenschutz und Selbstverpflichtungserklärung).

Menschen, die sich für die Rolle als Coach\*in bei Settle\*In interessieren, füllen über die Projekthomepage den **Kontaktbogen für Coach\*innen** aus. Hier werden erste Angaben zur Person, Kontaktdaten und die Motivation für die Teilnahme erfragt. Nachdem das Kontaktformular ausgefüllt und übermittelt wurde, nimmt das Projektteam telefonisch oder per E-Mail Kontakt auf, um einen Termin für ein Kennenlerngespräch zu vereinbaren. Das **Kennenlerngespräch** kann in Präsenz in den Büroräumen der KWB oder digital über Zoom stattfinden. In dem Kennenlerngespräch lernen sich Coach\*in und Projektteam kennen und besprechen gemeinsam die Inhalte und Rahmenbedingungen des Projekts, die individuelle Motivation und Qualifikationen sowie die nächsten Schritte im Prozess. Der Gesprächsablauf orientiert sich an dem Gesprächsleitfaden „**Kennenlerngespräch mit Coach\*innen**“.

Das Projekt verfügt über eine interne Verschriftlichung von Entscheidungskriterien, die zu einer Aufnahme als Coach\*in führen, ebenso wie über Kriterien, die den Ausschluss von der Rolle als Coach\*in definieren. Die finale Entscheidung über die Eignung der interessierten Personen treffen mindestens zwei Projektmitarbeiter\*innen nach dem Vier-Augen-Prinzip. Es besteht kein Anspruch auf die Teilnahme am Projekt.

Die Coach\*innen erhalten Zugang zu der digitalen **Plattform „Brightspace“**, auf der ihnen alle projektrelevanten Dokumente (Informationen zum Ablauf, Schutzkonzept, Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärung) zur Verfügung stehen. Weiterhin finden sie hier auch das digitale **Onboarding-Modul** (zu den Inhalten des Onboardings siehe Seite 8), das ihnen einen Einblick in die Projektarbeit gibt und auf die kommenden Projektaktivitäten vorbereitet.

Nach der Teilnahme an dem Modul wird ein **Kurzprofil** der Coach\*innen erstellt und sie werden in den Coach\*innen-Pool des Projekts aufgenommen.

Nachdem alle relevanten Dokumente gelesen und unterschrieben sind, kann das Matching beginnen. Das Matching-Verfahren wird im Folgenden detailliert beschrieben. Das Projektteam ist bemüht, für alle Teilnehmenden ein passendes Match zu finden, kann dies aber nicht garantieren.

### 3.3 MATCHING

Die Zusammenführung von Coach\*innen und Coachees nimmt das Projektteam unter Berücksichtigung geäußerter Bedarfe und Präferenzen vor. Der Matching-Prozess basiert auf den jeweiligen Angaben aus den Kontaktbögen und den Kennenlerngesprächen:

1. Aus den Notizen des Kennenlerngesprächs mit den Coachees und dem ausgefüllten Kontaktbogen wird ein anonymisiertes Protokoll erstellt.
2. Das anonymisierte Protokoll wird von dem Projektteam an den\*die Coach\*in weitergeleitet, die das Team als potenziell passendes Match ins Auge gefasst hat.
3. Der\*die Coach\*in meldet dem Projektteam zurück, ob sie\*er für das Match offen ist.
4. Nun leitet das Team den vollständigen Namen von dem\*der Coach\*in an den\*die Coachee weiter.
5. Der\*die Coachee meldet dem Projektteam zurück, ob sie\*er offen für das Match ist.
6. Sofern der\*die Coachee Zustimmung signalisiert, wird das Projektteam die Kontaktdaten von dem\*der Coach\*in an den\*die Coachee senden.
7. Der\*die Coachee kann nun den Kontakt zum\* zur Coach\*in herstellen und sie können sich zu einem ersten Treffen verabreden.

### 3.4 GRUNDSÄTZE VON COACHING-BEZIEHUNGEN

#### Administrativ/formell:

- \* Die Anzahl der Termine, die das Coaching umfassen soll, wird von Coach\*in und Coachee gemeinsam und abhängig vom Anliegen festgelegt. Die Mindestanzahl liegt bei einem Termin, maximal können es fünf Termine werden, die in einem Zeitraum von maximal drei Monaten stattfinden.
- \* Die Dauer der einzelnen Termine und der Abstand zwischen den Terminen obliegt der Verantwortung von Coach\*in und Coachee, sofern der Gesamtzeitraum von drei Monaten nicht überschritten wird. Auch der Ort (in Präsenz oder online) wird von Coach\*in und Coachee individuell festgelegt.
- \* Falls es sich um mehr als einen einmaligen Coachingtermin handelt, füllen Coach\*in und Coachee spätestens beim zweiten Treffen gemeinsam eine Coaching-Vereinbarung aus, in der alle wesentlichen Eckpunkte festgehalten werden: Anzahl der Treffen, Themen/Ziele, Kontaktdaten etc. Der\*die Coachee leitet die ausgefüllte Coaching-Vereinbarung an das Projektteam weiter.
- \* Alle gehen verantwortungsvoll mit der Zeit und dem Engagement der anderen Projektteilnehmenden um. Termine werden, falls nötig, rechtzeitig abgesagt.
- \* Sollten sich Kontaktdaten ändern, werden die Änderungen dem Projektteam mitgeteilt.
- \* Eine Beendigung der Zusammenarbeit ist nach Rücksprache mit dem Projektteam jederzeit möglich.
- \* Unabhängig von vereinbarten Prozessen sind Coach\*innen und Coachees jederzeit aufgefordert, sich bei Problemen, Unsicherheiten, Fragen oder Anliegen an das Projektteam zu wenden.

#### Inhaltlich:

- \* Das Coaching-Angebot deckt den Themenkomplex rund um Fragen zur Berufsorientierung, zum Arbeitsmarkteinstieg und zur Karriere- und Berufswegeplanung ab.
- \* Anders als bei der oftmals ergebnisoffenen Herangehensweise im Mentoring kommen Coachees mit konkret formulierten Fragestellungen zu den Coach\*innen, die im Verlauf des Coachings Klärung finden.

### 3.5 ABSCHLUSS DER COACHING-BEZIEHUNG

Die Coachees sind dazu angehalten, das Projektteam über das anstehende Ende des Coachings und das Datum des letzten Treffens zu informieren. Das Team wird sich dann bei Coach\*in und Coachee melden, um die projektinterne Evaluation anzustoßen. Hierfür werden beide um die schriftliche Beantwortung eines **Feedbackbogens** gebeten. Für die Coach\*innen endet das Coaching mit dem letzten Treffen.

Da sich die im Coaching angestoßenen Prozesse in der folgenden Zeit weiterentwickeln können, wird die Befragung der Coachees durch den Feedbackbogen nach sechs Monaten wiederholt, um die potenzielle Entwicklung abbilden zu können. Nach der zweiten Feedbackschleife ist das Coaching bei Settle\*In auch für die Coachees final beendet.

Das Projektteam nutzt die Ergebnisse der Evaluation, um die eigene Projektpraxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Weiterhin fließen die anonymisierten Ergebnisse auch in die Berichterstattung gegenüber dem Förderprogramm ein.

## 4. BESCHWERDE- UND QUALITÄTSMANAGEMENT

### 4.1 BESCHWERDEVERFAHREN

Das Programm baut auf den zentralen Werten Freiwilligkeit und Vertrauen auf und zeichnet sich durch eine fehlerfreundliche Haltung aus. Im Rahmen von Mentoring- und Coaching-Beziehungen kann es immer auch zu konflikthafter Situationen kommen. Das Projektteam steht daher jederzeit zur Kontaktaufnahme zur Verfügung. Konflikte oder Beschwerden werden sachlich überprüft und sowohl teamintern als auch mit den Beteiligten besprochen. Das Programm bietet die Möglichkeit der Einzelfallberatung und der Supervision. Ein transparenter Austausch, ein konstruktives Miteinander und problem-lösungsorientierte Ansätze sind hierbei zentral.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, sich mit Beschwerde-Anliegen an die „Unabhängige Beratungsstelle für Mentoring-Projekte“ (UBM) des Mentor:Rings Hamburg e. V. als Dachverband für Hamburger Mentoring-Projekte zu wenden. Der Mentor:Ring steht als neutrale Anlaufstelle auch allen Teilnehmenden von Settle\*In zur Verfügung. Alle Anliegen werden in der UBM von einer externen Person als Berater\*in vertraulich und professionell behandelt. Die Kontaktaufnahme erfolgt per E-Mail: [ubm@mentor-ring.org](mailto:ubm@mentor-ring.org).

### 4.2 VERFAHREN BEI VERSTÖßEN UND HANDHABUNG IM VERDACHTSFALL

Werden den Projektmitarbeiter\*innen Verstöße gegen die in der Selbstverpflichtung oder dem Verhaltenskodex vereinbarten Projektregeln bekannt, wird das Gespräch zu den beteiligten Personen gesucht. Gravierende Verstöße führen zum Ausschluss aus dem Programm. Dazu zählen etwa:

- \* Diskriminierung
- \* Mobbing oder Herabwürdigung
- \* Weitergabe persönlicher oder sensibler Daten ohne Zustimmung der Person
- \* übergriffiges Verhalten

- \* Drohungen, Sachbeschädigung oder andere strafbare Handlungen

Alle Teilnehmenden bei Settle\*In sind jederzeit dazu aufgerufen, sich bei Fragen, Anliegen oder Unsicherheiten an das Projektteam zu wenden.

### 4.3 EVALUATION, QUALITÄTSSICHERUNG UND DOKUMENTATION

KWB-Projekte unterliegen einer laufenden Dokumentation, zu der auch periodische Berichterstattungen und Verwendungsnachweise gehören. Durch ein Qualitätsmanagement-System nach DIN EN ISO 9001:2015 für alle Arbeitsbereiche mit jährlichen Audits ist die Einhaltung gleichbleibend hoher Qualitätsstandards in allen Arbeitsabläufen gewährleistet. Externe Audits durch unabhängige Prüfer\*innen gewährleisten die Einhaltung der Richtlinien.

Weiterhin nimmt auch die Regiestelle des Bundesförderprogramms „Demokratie leben!“ eine zentrale Monitoring-Funktion ein. Über regelmäßige Austauschformate und die laufende Berichterstattung werden der Arbeitsstand der Projektarbeit und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen kontinuierlich beurteilt und mit der Zielsetzung abgeglichen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), welchem die wissenschaftliche Begleitung des Bundesförderprogramms „Demokratie leben!“ und somit auch die Evaluation der geförderten Innovationsprojekte obliegt.

Als zentrale Instrumente sind an dieser Stelle vor allem das „Logische Modell“ und die „SWOT-Analyse“ zu nennen, die zwei Evaluationsperspektiven abbilden. Der Qualitätsanspruch und die Selbstevaluation des Projekts Settle\*In werden außerdem durch das zentrale Projektcontrolling gewährleistet. Das Projekt vollzieht interne formative und summative Evaluationsmaßnahmen, mit denen die Zielgruppen und Kooperationspartner\*innen befragt werden. Einheitliche Feedbackbögen,

wiederkehrende Qualitätskontrollen und Meilenstein-Reviews dienen der kontinuierlichen Überprüfung der Qualität der Projektarbeit und der Einhaltung der Projektvorgaben.

Durch regelmäßige kollegiale Fallberatungen im Projektteam und auf der Ebene des Trägers wird eine Reflexion der eigenen Arbeit gewährleistet. Ergänzend nimmt das Projektteam an relevanten Fortbildungen teil.

---

## 5. DOKUMENTE

- \* Datenschutzeinwilligung
- \* Selbstverpflichtungserklärung

### 5.1 DATENSCHUTZEINWILLIGUNG

Einwilligung der\*des Teilnehmenden zur Datenerhebung und -verarbeitung

#### 1. Hinweise für Teilnehmende

Mit dieser Einwilligung erklären Sie sich einverstanden, dass im Rahmen des Projekts Settle\*In der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. personenbezogene Daten von Ihnen verarbeitet werden dürfen. Erfasst werden insbesondere: Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsjahr, geschlechtliche Identität, sexuelle und romantische Orientierung, (post-)migrantische Identität sowie weitere im Kontaktbogen und Kennenlerngespräch angegebene Daten. Diese Angaben werden benötigt, um eine passgenaue Zusammenführung von Mentor\*innen und Mentees bzw. Coach\*innen und Coachees zu ermöglichen und die Projektarbeit zu dokumentieren.

#### 2. Zweck der Verarbeitung

- \* Die Verarbeitung dient der individuellen Betreuung und Unterstützung durch das Projektteam über den gesamten Zeitraum Ihrer Teilnahme am Projekt Settle\*In.
- \* Zudem wird die Verarbeitung der Daten für die Nachweispflicht gegenüber Fördermittelgebern und die Projektdokumentation verwendet.

#### 3. Anonymisierte Weitergabe an Mentor\*innen/Coach\*innen

Ich erkläre mich ausdrücklich damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten aus dem von mir ausgefüllten Kontaktbogen sowie Inhalte des Kennenlerngesprächs anonymisiert oder pseudonymisiert an potenzielle Mentor\*innen und Coach\*innen weitergegeben werden dürfen, um eine passende Tandem-Bildung zu ermöglichen. Eine Rückführung auf meine Person wird dabei ausgeschlossen. Ausgenommen hiervon sind folgende Informationen, die ich nicht freigeben möchte:

#### 4. Rechtsgrundlage der Verarbeitung

Die Verarbeitung Ihrer Daten erfolgt auf Grundlage Ihrer Einwilligung nach Art. 6, Abs. 1, lit. a DSGVO sowie, soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, auf Grundlage Ihrer ausdrücklichen Einwilligung nach Art. 9, Abs. 2, lit. a DSGVO.

## 5. Empfänger\*innen der Daten

- \* Innerhalb des Projekts Settle\*In haben ausschließlich autorisierte Mitarbeitende Zugriff auf Ihre Daten.
- \* Eine Weitergabe an Mentor\*innen oder Coach\*innen erfolgt nur, soweit dies für die Durchführung des Tandem-Matchings erforderlich ist, und gegebenenfalls anonymisiert oder pseudonymisiert.
- \* Eine Übermittlung der o. g. personenbezogenen Daten an externe Dritte, welche hier nicht ausdrücklich benannt wurden, findet nicht statt.

## 6. Dauer der Speicherung

Ihre personenbezogenen Daten werden bis zu Ihrem Austritt aus dem Projekt gespeichert, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten entgegenstehen. Nach Projektende erfolgt eine Löschung spätestens nach Ablauf von maximal 24 Monaten, sofern keine anderweitigen gesetzlichen Pflichten oder Auflagen des Förderungsgebers eine längere Aufbewahrung erfordern.

## 7. Ihre Rechte

- \* Sie haben das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie auf Widerruf dieser Einwilligung. Ein Widerruf ist jederzeit ohne

Angabe von Gründen möglich und berührt nicht die Rechtmäßigkeit der bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

- \* Ansprechpartner\*in für alle Fragen rund um den Datenschutz im Projekt Settle\*In ist die datenschutzbeauftragte Person der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (Kapstadtring 10, 22297 Hamburg, E-Mail: [datenschutz@kwb.de](mailto:datenschutz@kwb.de), Tel.: 040 334241-0).
- \* Sie haben außerdem das Recht, sich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden: Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Ludwig-Erhard-Str. 22, 20459 Hamburg, Tel.: 040 42854-4040, E-Mail: [mailbox@datenschutz.hamburg.de](mailto:mailbox@datenschutz.hamburg.de).
- \* Sie finden die vollständige Datenschutzerklärung der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. online unter [www.kwb.de/kontakt/datenschutz](http://www.kwb.de/kontakt/datenschutz).

## 8. Widerruf der Einwilligung

Den Widerruf können Sie formlos schriftlich (z. B. per E-Mail) oder mündlich gegenüber dem Projektteam oder der datenschutzbeauftragten Person der KWB e. V. erklären. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

## Erklärung der\*des Teilnehmenden

Ich bestätige, dass ich die obenstehenden Informationen zur Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten gelesen, verstanden und akzeptiert habe. Ich erkläre mich ausdrücklich mit der Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten, insbesondere meiner (post-)migrantischen Identität, geschlechtlichen Identität und sexuellen/romantischen Orientierung, wie oben beschrieben, einverstanden.

---

Vor- und Nachname

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## 5.2 SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

In dem Projekt Settle\*In arbeiten wir zu sensiblen und sehr persönlichen Themen wie Geschlechts-identität, sexuelle/romantische Orientierung, (intersektionale) Diskriminierungserfahrungen und Flucht-/Migrationsgeschichte. Wir wollen durch unser Mentoring- und Coaching-Angebot Identitäten stärken, Orientierung schaffen und Berufswegeplanung unterstützen. Dies kann nur auf einer Vertrauensbasis gelingen, die allen Beteiligten die Sicherheit gibt, mit Themen und Gedanken gut aufgehoben zu sein. Alle Teilnehmenden bei Settle\*In tragen durch ihr Handeln dazu bei, diese Arbeitsbasis zu schaffen.

### Selbstverpflichtung der Teilnehmenden bei Settle\*In

\* zur Verschwiegenheit sowie

\* zur politischen, weltanschaulichen und konfessionellen Neutralität und zur Anerkennung von Vielfalt als gesellschaftliche Realität sowie

\* zur Prävention physischer, psychischer, sexualisierter und sonstiger Gewalt.

Ich verpflichte mich, private oder intime Details aus dem Privatleben der Mentor\*innen, Mentees, Coach\*innen, Coachees sowie deren Familien nicht ohne oder gegen den Willen der betreffenden Person Dritten zu offenbaren.

Darüber hinaus verpflichte ich mich, mich bei der Ausübung meiner Tätigkeit bei Settle\*In politisch, weltanschaulich und konfessionell neutral zu verhalten.

Weiterhin wende ich mich explizit gegen sexuelle Gewalt und Grenzüberschreitungen. Ich weiß um die reale Möglichkeit dieser Gefährdung und bekenne mich mit dieser Selbstverpflichtung daher zu folgenden Prinzipien:

1. Ich setze mich dafür ein, die am Projekt teilnehmenden Menschen vor jeglicher Gewalt und vor Missbrauch zu schützen. Bei konkretem Verdacht des Missbrauchs durch Dritte leite ich umgehend die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhalts und eventueller weiterer Maßnahmen in die Wege. Dabei dient das Schutzkonzept als Leitlinie meines Handelns.

2. Ich versichere, den Umgang mit Nähe verantwortungsvoll zu gestalten und die individuellen Grenzempfindungen der Mentor\*innen, Mentees, Coach\*innen und Coachees wahrzunehmen und zu respektieren. Ich beachte diese auch im Umgang mit Dritten.
3. Ich werde meine Rolle bei Settle\*In nicht für sexuelle/romantische Kontakte zu weiteren Teilnehmenden des Projekts nutzen.
4. Ich beziehe gegen diskriminierendes und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten im Sinne eines solidarischen Miteinanders und gegenseitigen Respekts Stellung.
5. Ich versichere, dass ich noch nie eine Straftat im Zusammenhang mit physischer, psychischer, sexualisierter oder sonstiger Gewalt begangen habe und/oder aufgrund dessen von einer anderen Organisation ausgeschlossen wurde.
6. Grenzüberschreitungen anderer versuche ich bewusst wahrzunehmen und entsprechend meiner Verantwortung offen gegenüber meiner Kontaktperson bei Settle\*In anzusprechen. Dies tue ich im Wissen, dass die Informationen angemessen und nicht rufschädigend behandelt werden.

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Teilnehmer\*in bei Settle\*In bewusst und bekenne mich zu den oben erläuterten Grundsätzen:

---

Vor- und Nachname

---

Ort, Datum

Unterschrift

---

## 6. KONTAKTDATEN

### **KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.**

Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg

Geschäftsführender Vorstand: Hansjörg Lüttke

[www.kwb.de](http://www.kwb.de)

[info@kwb.de](mailto:info@kwb.de)

Tel.: 040 334241-0

### **Projekt „Settle\*In“:**

[settle-in@kwb.de](mailto:settle-in@kwb.de)

Instagram: @settle\_in\_hamburg

**Christine Robben** (Projektleitung)

040 334241-260

[christine.robben@kwb.de](mailto:christine.robben@kwb.de)

**Nele Menze** (Referentin)

040 334241-463

[nele.menze@kwb.de](mailto:nele.menze@kwb.de)

**Natalie Svanidze** (Referentin)

040 334241-464

[natalie.svanidze@kwb.de](mailto:natalie.svanidze@kwb.de)

**Dr. Alexei Medvedev** (Bereichsleitung Schulentwicklung)

040 334241-346

[alexei.medvedev@kwb.de](mailto:alexei.medvedev@kwb.de)

## 7. QUELLEN

- Bundesverband Soziales Mentoring e. V. (2025):  
Unser Verständnis von sozialem Mentoring. Online abrufbar unter: <https://bundesverband-mentoring.social/soziales-mentoring/> [letzter Abruf: 01.07.2025].
- De Cuyper, Peter/Crijns, Michelle (2023):  
Matching mentors and recent immigrants: Matching criteria in social mentoring programmes for newcomers. In: International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 21(2), S. 21-34.
- Fabig, Jenny/Jantzen, Bettina/Lehnhoff, Margret/v. Queis, Dietrich/Rochna, Marina (2014):  
Hamburger Konzept zum Qualitätsmanagement in Mentoringprojekten. Ein Leitfaden des Mentor:Ring Hamburg e.V. Hamburg.
- MENTOR: The National mentoring Partnership (2015):  
Elements of Effective Practice for Mentoring. 4th Edition.
- MENTOR/Big Brothers Big Sisters of America (2019):  
LGBTQ Supplement to the elements of effective practice for mentoring. Online verfügbar unter: [https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/MENTOR\\_LGBTQ-Supplement-to-EEP-for-Mentoring.pdf](https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/MENTOR_LGBTQ-Supplement-to-EEP-for-Mentoring.pdf) [letzter Abruf: 13.01.2021].
- Nematy, Azadeh/Namer, Yudit/Razum, Oliver (2023):  
LGBTQI+ Refugees' and Asylum Seekers' Mental Health: A Qualitative Systematic Review. Sexuality Research and Social Policy 20, S. 636–663.
- Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e. V. (Hrsg.):  
Qualität von Patenschafts- und Mentoringprogrammen einschätzen und entwickeln. Eine Einführung in die „Elements of Effective Practice for Mentoring“ aus den USA – und die ersten Erfahrungen deutscher Programme damit. Köln.
- Refugee Women's Association (Hrsg.):  
Peer Mentoring Handbuch & Arbeitsmaterialien. London.
- Rhodes, Jean (2025):  
How Single-Session Interventions Could Transform Mentoring. In: The Chronicles of Evidence Based Mentoring [Blog], online verfügbar unter: <https://www.evidencebasedmentoring.org/how-single-session-interventions-could-transform-mentoring/> [letzter Abruf: 21.05.2025].
- Rummel, Christian (2025):  
Mentorist. PRIDE-Training, Ally: Verb. Online verfügbar unter: <https://mentorist.org/> [letzter Abruf: 10.02.2025].
- Schröder, Peter (2019):  
Coaching. In: socialnet-Lexikon. Online abrufbar: <https://www.socialnet.de/lexikon/Coaching> [letzter Abruf: 12.05.2025].
- Shapiro, Daniel (2019):  
The 5 Practices of the Caring Mentor: Strengthening the Mentoring relationship from the Inside Out. Good Eye Publishing.
- Ziegler, Verena/Bartonek, Susanne (2020):  
Tutoring und Coaching in Abgrenzung zu Mentoring in der Phase des Berufseinstiegs von Lehrpersonen. In: Dammerer et al.: Mentoring im pädagogischen Kontext – Professionalisierung und Qualifizierung von Lehrpersonen, S. 187-198.

## 8. UNTERSCHRIFT

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, das Schutzkonzept sowie die angehängten Dokumente Selbstverpflichtungserklärung und Datenschutzeinwilligung gelesen und verstanden zu haben.

---

Vor- und Nachname

---

Ort, Datum

---

Unterschrift