



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe Nr. 30/ November 2022 -

[Diese Email im Browser anschauen](#)

In dieser Ausgabe

Editorial

1. Fünf Fragen an Thomas E. Keller:

„Qualifiziertes Personal ist mit entscheidend, wie wirksam Mentoring-Beziehungen sind“

Was würde er, wenn er die Gelegenheit hätte, Entscheidungsträger:innen in Deutschland über Mentoring vermitteln wollen, haben wir einen prominenten US-Mentoringforscher in unserem Interview gefragt. Außerdem skizziert er einen systemischen Blick auf Mentoring und schildert, wie bedeutsam das Personal von Mentoringprogrammen ist, damit diese erfolgreich sein können.

2. So geht's: Wohlwollend, vertrauenswürdig, integer u.a.: Als Mentor/in nach fünf ethischen Prinzipien handeln

Ohne Regeln geht es nicht: US-Forscherinnen haben ethische Grundsätze für das Tun und Lassen von Mentorinnen und Paten aufgestellt. Wir stellen vor, warum es das braucht und um welche Prinzipien es geht.

3. Aufgelesen I: „Programme unterstützen und ausbauen“:

Wissenschaftlicher Segen für Mentoring – mit einer streitbaren

strukturpolitischen Empfehlung

In einem prominenten Sachbuch taucht die Forderung auf, die man so verstehen kann, als sollten vor allem „bundesweit etablierte“ Mentoringprogramme unterstützt werden. Wir berichten, wo und wie, fragen kritisch zurück, zumindest ob dies nicht weiter diskutiert/ erläutert werden sollte.

4. Aufgelesen II: „Ein starkes Beziehungsnetz für unsere Kinder knüpfen“ – aber wirklich ohne Pat/innen?

Kinder profitieren von guten Beziehungen zu nichtelterlichen Bezugspersonen, also lasst uns als Eltern mehr davon initiieren, und zwar auf eigene Faust. Das ist ein Tenor eines Sachbuchs - das dabei jedoch über zivilgesellschaftlich organisierte Patenschaften völlig hinweg geht. Wir bedauern und mutmaßen, warum.

Vorschau

Impressum

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

sollten vor allem große „bundesweit etablierte“ Mentoringprogramme gefördert werden?

Ein aktuelles Sachbuch beantwortet diese Frage offenbar mit „Ja“. Wie wir unten berichten, stammt es von keinem geringeren als dem namhaften Wirtschaftswissenschaftler, der gleichzeitig auch eine bahnbrechende Studie über „Balu und Du“ angestoßen hat und über dessen Forschung und öffentliches Plädoyer für Mentoring wir schon öfter berichtet haben.

Ob der prominente US-Mentoringforscher, den wir für diese Ausgabe interviewen konnten, da mitgehen würde, würden wir bezweifeln. Wir fragten ihn unter anderem, was er Entscheidungsträger:innen in Deutschland gerne

nahebringen würde, hätte er die Gelegenheit dazu. Eine Antwort: Bitte begreift Mentoring-Beziehungen auch als Wert an sich.

Bei dem Professor aus Portland klopfen wir auch an, weil er Studien dazu gemacht hat, wie eigentlich Koordination und Erfolg von Mentoring- und Patenschaftsangeboten zusammenhängen. Seine Ergebnisse zeigen: Gut qualifiziertes und engagiertes Personal sind mit entscheidend, wie wirksam Tandem-Beziehungen sind.

In dieser 30. Telemachos-Ausgabe stellen wir außerdem ethische Prinzipien für förderliches, sicheres Mentoring vor und durchforsten ein weiteres aktuelles Sachbuch, das auffordert, „starke Beziehungsnetze für unsere Kinder“ zu knüpfen.

Zum Jubiläum der Hinweis: Alle bisherigen Ausgaben können Sie [hier im Archiv](#) einsehen, alle wurden freundlich gefördert von der Bundesservice-stelle „Aktion Zusammen wachsen“. Wir freuen uns auf weitere und wollen, wenn die Finanzierung es zulässt, regelmäßiger erscheinen.

*Ihnen und Ihrem Angebot und Ihren Tandems alles Gute für einen womöglich alles andere als einfachen Herbst wünscht
Ihr Telemachos*



1. Fünf Fragen an Thomas E. Keller: „Qualifiziertes Personal ist mit entscheidend, wie wirksam Mentoring-Beziehungen sind“

Mentoring zur Förderung von MINT-Fähigkeiten, Mentoring und soziale Netzwerke, klassenbezogene Vorurteile von Mentor/innen, Beweggründe von Freiwilligen, die Qualifikation des Personals von Mentoringprogrammen: Wie dieser kleine Ausschnitt von Themen seiner Publikationen zeigt, hat Prof. Thomas E. Keller von der Portland State University in den letzten 20 Jahren so Einiges in Sachen Youth Mentoring erforscht. Dieser Fokus dürfte auch aufgrund praktischer Erfahrungen entstanden sein, war er doch nach seinem Studium der „Public Administration“ beim Programm „Big Brothers Big Sisters“ u.a. als „Program Director“ aktiv, beim größten Mentoring-Anbieter in den USA. Sein Lehrstuhl hat die Bezeichnung: „Duncan & Cindy Campbell Endowed Professor for Children, Youth and Families with an Emphasis on Mentoring, School of Social Work“. An der Portland State University hat er ein „Center for Interdisciplinary Mentoring Research“ aufgebaut und ein „Summer Institute on Youth Mentoring“ organisiert.



Telemachos: Stellen Sie sich vor, Sie würden in diesen Tagen nach Deutschland eingeladen, weil wichtige Entscheidungsträger/innen aus Politik und Gesellschaft von Ihnen als einem der renommiertesten Mentoring-Forscher in den USA in aller Kürze hören wollten, welche Potenziale mit Mentoring für junge Menschen verbunden sind. Auf welche Erkenntnisse aus der Forschung würden Sie hinweisen?

Anmerkung: Seine schriftlichen Antworten auf unsere Fragen hat er mit Literaturhinweisen und Zahlen versehen, die wir übernommen haben und die am Ende ausgewiesen werden.

Thomas E. Keller: „Zunächst würde ich das Potenzial von Mentoring für junge Menschen betonen, indem ich feststelle, was eine Mentoring-Beziehung besonders macht, verglichen mit anderen Beziehungen, die im Leben von Kindern und Jugendlichen ebenfalls wichtig sind. Mentoring kann man als eine hybride Beziehung betrachten, die Merkmale der horizontalen Beziehungen von jungen Menschen zu Gleichaltrigen (z. B. Freund/innen, Klassenkamerad/innen) und der vertikalen Beziehungen von jungen Menschen zu Autoritätspersonen (z. B. Eltern, Lehrer/innen) aufweist.¹

Wie in horizontalen Beziehungen verbringen Mentor/in und Mentee freiwillig Zeit miteinander, weil sie die Beziehung genießen und davon profitieren. Wie in vertikalen Beziehungen verfügt der/die Mentor/in in der Regel über mehr Wissen, Erfahrung und Ressourcen als der Mentee, die genutzt werden können, um die Entwicklung des Mentees zu unterstützen.

Die Mentoring-Beziehung ist einzigartig, weil sie ein Gleichgewicht zwischen der Wechselseitigkeit einer Freundschaft und der Unterschiedlichkeit der Erfahrungen und des Wissens schafft, die die Entwicklung unterstützen können. Dank dieser Kombination kann die Mentoring-Beziehung flexibel, anregend und einflussreich sein. Ein/e aufmerksame/r Mentor/in verfügt über die Reife und die Fähigkeit, den Schwerpunkt der Aktivitäten und der Unterstützung so anzupassen, dass er/sie auf die Interessen und Umstände des Mentees eingeht und je nach Bedarf zwischen verschiedenen Rollen wechselt.^{2,3}

Zweitens möchte ich die Entscheidungsträger/innen ermutigen, sich über die Ziele klar zu werden, die sie mit dem Mentoring verfolgen. Sie können eine Mentoring-Beziehung als Mittel ansehen, um bestimmte Ergebnisse bei jungen Menschen zu erreichen – oder sie können erkennen, dass diese Beziehung einen inhärenten Wert an sich hat.⁴

Es gibt solide Belege dafür, dass formale Mentoring-Programme positive, aber im Allgemeinen bescheidene Auswirkungen auf mehrere wichtige Bereiche haben können, einschließlich der akademischen, sozialen, emotionalen und verhaltensbezogenen Entwicklung.⁵ Diese Ergebnisse belegen wichtige Vorteile von Mentoring, aber ich finde, Entscheidungsträger/innen sollten einem anderen Ergebnis Vorrang einräumen, bei dem Mentoring wahrscheinlich eine noch größere Wirkung hat. Als beziehungsbasierte Intervention hat Mentoring ein großes Potenzial, das Problem der sozialen Isolation zu verringern.⁶ Ich glaube, dass Beziehungen, die sinnstiftende soziale Verbindungen schaffen und gemeinschaftliche Bindungen aufbauen, gerade auch über Generationen hinweg, einen erheblichen Wert an sich haben.“

Telemachos: Lassen Sie uns dieses fiktive Treffen mit Entscheidungsträger/innen noch weiter durchspielen. Gibt es etwas, wovor Sie die Anwesenden unbedingt warnen würden? Was sollte immer bedacht werden, wenn man Mentoring für junge Menschen in großem Maßstab umsetzt?

Thomas E. Keller: „Beziehungen können sowohl positive als auch negative Folgen haben, und Jean Rhodes hat hervorgehoben, dass Mentoring sowohl Risiken als auch Vorteile mit sich bringt.⁷ Tatsächlich haben Jean und Kolleg/innen einen ausgezeichneten Artikel verfasst, in dem sie ethische Grundsätze für Mentoring von jungen Menschen vorschlagen, um sicherzustellen, dass es keinen Schaden anrichtet.⁸ Mentoring hat schließlich auch das Potenzial, negative Haltungen zu vermitteln und unfaire Privilegien und andere Ungerechtigkeiten aufrechtzuerhalten.⁹

Meine Arbeit mit Renee Spencer befasst sich mit einem weiteren Problem, das beim Mentoring von jungen Menschen stärker beachtet werden muss: Beendigungen von Mentoring-Beziehungen. Wenn eine bedeutsame Beziehung endet, kann das Enttäuschung und Leid verursachen, vor allem wenn die Beendigung verfrüht, unerwartet ist oder ohne Erklärung bleibt.

Eine unserer demnächst erscheinenden Arbeiten belegt, wie jugendliche Mentees viele starke Emotionen, darunter Wut und Traurigkeit, erleben, wenn ihre Mentoring-Beziehung endet. Unsere Forschung zeigt außerdem: Mentoring-Programme bieten nur selten angemessene Unterstützung für den Beendigungsprozess.¹⁰ Ich glaube, Mentoring-Programme könnten mehr tun, um vorzeitige Beendigungen von Matches zu verhindern und den Teilnehmern zu helfen, mit dem Ende ihrer Beziehung umzugehen und daraus zu lernen.“

Telemachos: Ein früher Aufsatz von Ihnen trägt den Titel „A Systemic Model of the Youth Mentoring Intervention“. Dieser systemische Ansatz ist nicht selbstverständlich, da sich viele Forschungsarbeiten auf die Mentor/in-Mentee-Beziehung konzentrieren. Warum ist ein systemisches Verständnis wichtig?

Thomas E. Keller: „Das systemische Modell betont: Mentoring-Beziehungen stehen in einem sozialen Kontext, der ihre Entwicklung und ihren Erfolg beeinflusst. Im Fall von formellem Mentoring für junge Menschen umfasst das Mentoring-System in der Regel neben Mentor/in und Mentee auch die Mitarbeitenden des Programms und eine für das Kind oder den Jugendlichen verantwortliche Person, z. B. Eltern, Betreuungsperson oder Lehrer/in.¹¹

Die Mentoring-Intervention beinhaltet also eine Reihe neuer Beziehungen zwischen diesen Personen, also etwa zwischen Mitarbeiter/innen und Mentor/in, Mentor/in und Betreuungsperson usw. Die anderen Personen, wie z. B. die Betreuungsperson, können die Entwicklung der Mentoring-Beziehung fördern oder behindern, so dass es wichtig ist, dass alle Beteiligten mitein-

ander kommunizieren, ihre Ziele aufeinander abstimmen und ihrer Verantwortung für die Unterstützung der Mentoring-Beziehung gerecht werden.

Unsere Forschungsergebnisse legen nahe, dass die Kompatibilität zwischen Mentor/in und Mentee zwar notwendig, aber nicht ausreichend ist, um eine Mentoring-Beziehung aufrechtzuerhalten. Die Beziehungen zwischen den beteiligten Erwachsenen müssen ebenfalls positiv sein, denn Missverständnisse und Konflikte zwischen Mentor/in und Mentee oder Mentor/in und Personal können zum Ende der Beziehung führen.¹²

Indem das systemische Modell hervorhebt, dass das, was in einer Beziehung geschieht, sich auf eine andere Beziehung auswirken kann, veranschaulicht es auch die unterschiedlichen Möglichkeiten, wie die Einführung eines/r Mentor/in sich auswirken kann. So kann beispielsweise die Teilnahme an einem Mentorenprogramm dazu beitragen, die Beziehung zwischen Betreuungsperson und Kind zu verbessern, und zwar nicht nur durch die Arbeit mit dem Kind, sondern auch dadurch, dass der/die Betreuer/in Entlastung und Unterstützung erfährt.

Diese systemischen Prinzipien erstrecken sich auch auf die sozialen Netzwerke des/r Mentor/in und des Mentees.¹³ So kann sich der Einfluss des Mentorings auch auf die Geschwister oder Klassenkamerad/innen des Mentees auswirken. Darüber hinaus kann der/die Mentee Personen aus dem Netzwerk des/der Mentor/in kennen lernen, die/der zu einer Quelle von sozialem Kapital werden. Aus diesen Gründen sollten Mentor/innen darauf vorbereitet sein, kooperativ und effektiv mit anderen Personen zusammenzuarbeiten, die wichtige Verbindungen zum Mentee haben.¹⁴

Telemachos: Sie sind einer der wenigen, die nicht nur die Programmpraktiken, sondern auch das Personal des Mentoring-Programms als einen Faktor untersuchen, der die Qualität und Dauer der Mentoring-Beziehungen maßgeblich bestimmt. Was sind die wichtigsten Ergebnisse dazu?

Thomas E. Keller: „Meine Kollegen und ich haben vor kurzem eine Studie abgeschlossen, die zeigt: Wenn Mentor/innen berichteten, sie hätten mehr empfohlene Programmpraktiken erlebt, hatten sie mit größerer Wahrscheinlichkeit positive Mentoring-Beziehungen. Dabei ergab unsere Analyse, dass die Wirkung der Programmpraktiken zum Teil davon bestimmt war, wie die Qualität der Beziehung zwischen Mitarbeiter/in und Mentor/in eingeschätzt wurde. Setzten die Programme mehr Praktiken um, wie sie in Qualitätsstandards empfohlen werden, war das Arbeitsbündnis zwischen Mitarbeiter/in und Mentor/in stärker, und der/die Mentor/in hatte wiederum eine bessere Mentoring-Beziehung zu seinem/ihrem Mentee.

Das Personal ist eindeutig wichtig, denn es repräsentiert das Programm durch seine Umsetzung der Praktiken, und die Mentor/innen erhalten durch ihre Interaktion mit den Mitarbeiter/innen Schulungen und Unterstützung.

David DuBois und ich untersuchten auch, wie einzelne Merkmale der Mitarbeiter/innen die Qualität der Mentoring-Beziehungen beeinflussen. Bemerkenswerterweise fanden wir heraus, dass die Einstellung und Vorgehensweise der einzelnen Mitarbeiter/innen, wie wir sie vor Beginn der Studie maßen, vorhersagte, wie die Mentees, die von diesen Mitarbeiter/innen unterstützt wurden, Jahre später über die Qualität ihrer Mentoring-Beziehungen berichteten.¹⁵ Das Engagement der Mitarbeiter/innen, etwa ihr Enthusiasmus und ihre Hingabe an ihre Arbeit, und die Einhaltung der Programmpraktiken wurden mit positiveren Mentoring-Beziehungen in Verbindung gebracht, während eine nicht-direktive Unterstützung durch die Mitarbeiter mit einer geringeren Qualität der Beziehungen verbunden war.

Diese Ergebnisse unterstreichen: Mentoring-Programme müssen über eine solide Infrastruktur mit empfohlenen Praktiken verfügen, die von qualifizierten und engagierten Mitarbeitern durchgeführt werden. Um Mentoring-Beziehungen wirksam zu unterstützen, sollten die Programme der Anwerbung, Ausbildung und Bindung von gut qualifizierten Fachkräften Priorität einräumen.

Wie ich schon vor vielen Jahren festgestellt habe: Idealerweise sollten die Professionellen in den Programmen als deren Vertreter genau die Eigenschaften vorleben, die sie sich von den Mentor/innen wünschen, nämlich konsequent, aufmerksam und reaktionsschnell sein und den Teilnehmenden eine angemessene Struktur und Anleitung bieten.¹⁶

Telemachos: Sie organisieren ungefähr jedes Jahr ein 'Summer Institute on Youth Mentoring' an der Portland State University. Auf einer dieser einwöchigen Konferenzen sind Sie einmal der Frage nachgegangen, wie Mentoring für junge Menschen bürgerschaftliches Engagement, Aktivismus und soziale Gerechtigkeit fördern kann. Das ist eine für Deutschland ungewöhnliche Perspektive. Geben Sie uns einige Einblicke.

Thomas E. Keller: „Das Sommerinstitut, das Sie ansprechen, war für die Teilnehmenden eine sehr eindrückliche Erfahrung. Denn die ausgezeichneten Vorträge forderten uns wirklich heraus, anders darüber nachzudenken, wie Mentoring die Entwicklung von jungen Menschen fördern, sozialen Wandel bewirken und Gemeinschaften stärken kann.

Dr. Laura Wray-Lake erörterte Möglichkeiten, wie Mentor:innen Jugendliche dabei unterstützen können, soziale Verantwortung zu entwickeln, sich in der Gemeinschaft zu engagieren und Beiträge zu leisten, die ihren Interessen, Möglichkeiten, Erfahrungen und Hintergründen entsprechen. Sinnvolle Aktivitäten wie Freiwilligenarbeit, Wahlen und Aktivismus ermöglichen es jungen Menschen, ihre Werte und ihr Engagement zum Ausdruck zu bringen und die Gesellschaft, in der sie leben, zu beeinflussen.¹⁷

Solche Aktivitäten können die gesellschaftspolitische Entwicklung junger Menschen fördern,¹⁸ die Dr. Rod Watts als 'ein Verständnis und eine Analyse der eigenen sozialen Position in der Gesellschaft, der historischen Wurzeln dieser Position und der Beziehung dieser Faktoren zu sozialen Identitäten und persönlichen Erfahrungen' definierte.

Dr. Tory Weiston-Serdan erläuterte ihr Konzept des 'kritischen Mentorings', das eine sorgfältige Untersuchung der Tatsache erfordert, dass Mentoring-Programme oft darauf ausgerichtet sind, persönliche Defizite und Probleme zu beheben, anstatt jungen Menschen, die aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Zugehörigkeit, Klasse oder ihres Geschlechts an den Rand gedrängt werden, zu helfen, die kontextuellen und strukturellen Faktoren anzugehen, die sie einschränken.¹⁹

Dr. Shep Zeldin präsentierte Forschungsergebnisse darüber, wie Partnerschaften zwischen jungen Menschen und Erwachsenen ersteren eine aktive Beteiligung ermöglichen, die mit ihrem Grundrecht übereinstimmt, dass ihre Meinung gehört und ernst genommen wird, wenn es um politische Maßnahmen geht, die sie betreffen.²⁰

Und Dr. Belle Liang stellte fest: Bürgerschaftliches Engagement kultiviert ein Gefühl der Sinnhaftigkeit, das junge Menschen intrinsisch motiviert, zu lernen und Fähigkeiten zu entwickeln, um ihre Ziele zu verfolgen und ihre Gemeinschaften zu gestalten.²¹

Alle Redner/innen betonten aus einer positiven Entwicklungsperspektive der Jugend heraus den enormen Wunsch und das Potenzial junger Menschen, ihre Welt zu verbessern. Mentoring kann ihre Fähigkeit, dies zu tun, fördern und unterstützen.“

Zum Nachlesen:

Hier die Literaturangaben, wie sie Thomas E. Keller in seinen schriftlichen Antworten mitgeschickt hat.

1. Keller, T. E., & Pryce, J. M.: Mutual but unequal: Mentoring as a hybrid of familiar relationship types. In: New Directions for Youth Development 2010, S. 33-50.
2. Pryce, J.: Mentor attunement: An approach to successful school-based mentoring relationships. In: Child and Adolescent Social Work Journal 4/2012, S. 285-305.
3. Goldner, L., & Mayseless, O.: Juggling the roles of parents, therapists, friends and teachers – a working model for an integrative conception of mentoring. In: Mentoring & tutoring: Partnership in learning 4/2008, S. 412-428.
4. Cavell, T. A., Spencer, R., McQuillin, S. D.: Back to the future: Mentoring as means and end in promoting child mental health. In: Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology 2/2021, S. 281-299.
5. DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C.: How effective are

- mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. In: *Psychological Science in the Public Interest*, 2/2011, S. 57-91.
6. Keller, T. E., Perry, M., & Spencer, R.: Reducing social isolation through formal youth mentoring: opportunities and potential pitfalls. In: *Clinical Social Work Journal*, 1/2020, S. 35-45.
 7. Rhodes, J. E.: *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. 2002.
 8. Rhodes, J., Liang, B., & Spencer, R.: First do no harm: Ethical principles for youth mentoring relationships. In: *Professional psychology: Research and practice* 5/2009, S. 452-469.
 9. Albright, J. N., Hurd, N. M., & Hussain, S. B.: Applying a social justice lens to youth mentoring: A review of the literature and recommendations for practice. In: *American journal of community psychology* 3-4/2017, S. 363-381.
 10. Spencer, R., Keller, T. E., Perry, M., Drew, A. L., Clark-Shim, H., Horn, J. P., McCormack, M. J.: How youth mentoring relationships end and why it matters: A mixed-methods, multi-informant study. In: *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1/2017, S. 67-79.
 11. Keller, T.E.: A systemic model of the youth mentoring intervention. In: *Journal of Primary Prevention*, 2/2005, S. 169-188.
 12. Spencer, R., Gowdy, G., Drew, A.L., McCormack, M.J., Keller, T.E.: It takes a village to break up a match: A systemic analysis of formal youth mentoring relationship endings. In: *Child & Youth Care Forum* 1/2020, S. 97-120.
 13. Keller, T. E., & Blakeslee, J. E.: Social networks and mentoring. In: DuBois, D.L, Karcher, M. (Hg.): *Handbook of Youth Mentoring*, 2nd Edition 2014, S. 129-142.
 14. Keller, T.E.: Working with others in the mentoring relationship system. In: Herrera, C., Garringer, M. (Hg.): *Becoming a better mentor: Strategies to be there for young people*. 2022, S. 76-83.
 15. Keller, T.E., & DuBois, D.L.: Influence of program staff on the quality of mentor-youth relationships in a community-based mentoring program. In: *Annals of the New York Academy of Sciences* 1/2021, S. 112-126.
 16. Keller, T. E.: Program staff in youth mentoring programs: Qualifications, training, and retention. In: Jean Rhodes (Ed.), *Research in Action*. 2007.
 17. Wray-Lake, L., & Syvertsen, A. K.: The developmental roots of social responsibility in childhood and adolescence. In: *New directions for child and adolescent development*, 2011, S. 11-25.
 18. Watts, R. J., Williams, N. C., & Jagers, R. J.: Sociopolitical development. In: *American Journal of Community Psychology* 1–2/2007, S. 185-194.
 19. Weiston-Serdan, T.: *Critical mentoring: A practical guide*. 2017.
 20. Zeldin, S., Christens, B. D., & Powers, J. L.: The psychology and practice of youth-adult partnership: Bridging generations for youth development and community change. In: *American journal of community psychology*, 3/2013, S. 385-397.
 21. Liang, B., Spencer, R., West, J., Rappaport, N.: Expanding the reach of youth mentoring: Partnering with youth for personal growth and social change. In: *Journal of Adolescence* 2/ 2013, S. 257-267.



2. So geht's:

Wohlvollend, vertrauenswürdig, integer u.a.: Als Mentor/in nach fünf ethischen Prinzipien handeln

Dass es Regeln dafür gibt, wie sich Mentor/innen und Pat/innen verhalten sollen, ist klar. Mal sind sie expliziter formuliert, mal bleiben sie unausgesprochen, da als selbstverständlich angesetzt. Oft nicht bewusst sind wir uns, wie diese Vorgaben auf ethischen Prinzipien beruhen. Nach Ansicht US-amerikanischer Mentoringforscherinnen lohnt es sich jedoch unbedingt bzw. ist sogar notwendig, sich diese Grundsätze zu vergegenwärtigen. Je besser diese Prinzipien reflektiert werden, desto mehr Schaden wird vermieden. Darauf hat unser Interviewpartner oben aufmerksam gemacht. Deshalb dokumentieren wir hier die fünf ethischen Grundsätze, wie sie Jean Rhodes, Belle Liang und Reneé Spencer formuliert haben, und greifen einige der Reflektionen auf, die deren entsprechenden Aufsatz dazu angestellt werden.

Spannend: Die Autor/innen nutzen als Anregung und Folie einen Ethik-Kodex, wie ihn sich ein US-Fachverband der Psycholog/innen gegeben hat. Die dargelegten Grundsätze für Mentor/innen halten sie bewusst „weit gefasst“, andernfalls würden „die offenen und natürlichen Qualitäten“ von Mentoring-Beziehungen zu sehr eingeschränkt. Zugleich würden die Prinzipien als „ehrgeizige Ziele“ vorgestellt, „um das ethische Bewusstsein zu schärfen und zu Reflexion über die komplexen Situationen anzuregen, die unweigerlich entstehen, wenn fürsorgliche Erwachsene in das Leben von unverbundenen jungen Menschen eintreten“. (S. 457)

Und um einen letzten Aspekt der Autor/innen hervorzuheben, bevor wir die Prinzipien skizzieren: Damit man den Grundsätzen folgen kann, müsse man überlegen, was passt bzw. die Regeln auf die konkreten Situationen hin deuten. Weil Mentoring-Beziehungen eine „komplexe Natur“ haben, müssten Mentor:innen bereit sein, Mehrdeutigkeit zu tolerieren.

„A: Förderung des Wohlergehens und der Sicherheit des jungen Menschen (Wohllollen und Nicht-Missgunst)“ (S. 453)

Müssen wir darüber wirklich reden, könnten Sie angesichts dieses ersten Prinzips fragen. Natürlich geht es ums Wohlergehen. Aber das Prinzip aufzustellen lohnt allein, weil nicht immer auf der Hand liegt, was das Richtige für das Wohlergehen ist; weil es konkurrierende Vorstellungen darüber geben kann. Und es lohnt, weil der Grundsatz auch enthält, Schaden zu vermeiden. Auch das ist Konsens, doch es ist viel und noch komplexer, was man dafür alles tun muss; siehe allein die Anstrengungen zur Abwehr Pädokrimineller. Und es nicht immer bewusst, dass sich negativ auswirken kann, wenn Freiwillige nicht alles können, wenn ihnen etwa in schwierigen Situationen Fähigkeiten, Kenntnisse oder ein Urteilsvermögen fehlen. Zu reflektieren wäre auch, „welche Auswirkungen jegliche Form von Machtungleichgewicht in der Mentoring-Beziehung haben können“. In diesen Zusammenhang gehört ebenso das Wahren von Grenzen: wo sich Mentor/innen besser nicht einmischen, welche Rollen sie nicht übernehmen. Die Forderung dazu lautet: In der Vorbereitung soll darauf eingegangen werden.

„B: Sei vertrauenswürdig und verantwortungsbewusst (Treue und Verantwortung)“ (S. 454)

Mentor/innen können nicht machen, was sie wollen, denn sie sind gebunden an einen vorgegebenen Rahmen. Sich daran zu halten bildet die Basis auch für Vertrauen in allen Beziehungen. Für viele Mentees besonders elementar ist, dass Freiwillige nicht einfach so verschwinden. Programme sind hier auch in der Verantwortung, den Mentor/innen im Vorfeld angemessen zu beschreiben, welche Verantwortung sie haben. Viele Mentor/innen begännen, so die

Autor/innen, die Beziehungen mit einer „idealisierten Vorstellung“ davon, teilweise ausgelöst durch „Werbematerial und Botschaften, die die Freuden des Mentorings hervorheben“, ohne dabei auf die Schwierigkeiten einzugehen.

„C: Mit Integrität handeln (Integrität)“ (S. 455)

Schief gehen kann immer etwas; umso wichtiger ist es, Enttäuschungen, Missverständnisse und Konflikte vorab zu vermeiden oder konstruktiv damit umzugehen. Integer ist es, antizipieren zu können, was es für den Mentee bedeutet, wenn man ständig zu spät kommt oder Treffen verschiebt oder sich unangemessen der Familie gegenüber verhält. Und Integrität verlangt, keine falschen Erwartungen zu wecken. Wer einmal die Stromrechnung bezahlt, so wird als Beispiel angeführt, die/der kann die Hoffnung bei der Patenfamilie auslösen, dass weitere finanzielle Unterstützung folgen könnte.

„D: Förderung der Gerechtigkeit für junge Menschen (Gerechtigkeit)“ (S. 455)

Hier wird (erneut) erörtert, wie heikel Vorurteile und Voreingenommenheiten gegenüber dem/der Mentee und seinem/ihrer Umfeld sein können. Damit verbunden ist die Aufforderung an Freiwillige, „ein gutes Urteilsvermögen zu entwickeln und Vorkehrungen zu treffen“, dass potenzielle und zumal unbewusste Vorurteile nicht zu Benachteiligung des/der Mentee führt. Achtung, das wäre Diskriminierung und sogar gesetzlich verboten, heißt es in Richtung Mentor/innen. Als Beispiel wird genannt: Ein Mentor sollte seinem afroamerikanischen Schützling nicht einen Job „als Golfcaddy in seinem Country Club“ anbieten. Auch wenn Mentee einen Elternteil hat, der im Gefängnis ist, müsse der Respekt erhalten bleiben, ganz egal, welche Wut oder welche Angst das bei Freiwilligen auslöst. Keine Kleinigkeit, denn solche Emotionen und Haltungen können sich subtil auswirken. Auch hier geht es für Programme darum, die Sensibilität der Freiwilligen zu schulen; und das nicht nur vorab, sondern auch in der laufenden Betreuung, wenn „neue Situationen entstehen“.

Eine positive Perspektive in Sachen Gerechtigkeit sehen die Autorinnen auch: Mentor/innen, meistens privilegierte Menschen, können andere

benachteiligende Lebensumstände kennenlernen. „Dies kann sie Mentoren dazu inspirieren, soziale Missstände zu beheben und sich für die Gesundheit und das Wohlergehen aller jungen Menschen einsetzen, die unter solchen Umständen leben.“

„E: Respektieren Sie die Rechte und die Würde des jungen Menschen (Respekt vor den Rechten und der Würde der Menschen)“ (S. 456)

Manchmal fällt es Mentor/innen schwer, anzunehmen, welche Entscheidungen die Mentees oder deren Familien treffen. Hier verweisen die Autorinnen aber auf den Grundsatz der Selbstbestimmung, der verlangt, solche Entscheidungen zu respektieren. „Außer in extremen Situationen (z. B. Missbrauch, Vernachlässigung, Gefährdung) sollten Freiwillige versuchen, die Entscheidungen und den Lebensstil eines jungen Menschen und seiner Familie zu verstehen und zu respektieren.“ Dazu gehört die Anstrengung, auch die persönlichen Ziele, Wünsche und Werte des Mentees zu verstehen – und erst recht nicht die Fähigkeit des jungen Menschen zu untergraben, eigene Entscheidungen zu treffen.

Zu den Prinzipien der Würde wird auch das Recht auf Privatsphäre und Vertraulichkeit gezählt. Kritisch merken die Autorinnen an, diese Fragen der Vertraulichkeit seien „bisher nicht ausreichend beachtet“ worden. Immerhin hätten Freiwillige „hochsensible Informationen“ über den Mentee und seine/ihre Familie. Umso wichtiger, zumal gegenüber Dritten wie Schulen, sorgsam damit umzugehen. Auch offenbaren Patenkinder manchmal etwas, was die Eltern auf keinen Fall erfahren dürfen. Insofern ist die Mentoring-Beziehung für die jungen Menschen ein enorm wichtiger Schutzraum. „Als Vertrauensperson für junge Menschen zu fungieren kann jedoch auch mit schwierigen Entscheidungen darüber verbunden sein, welche Informationen vertraulich behandelt werden können oder sollen und was offengelegt werden muss.“ Hier, heißt es, braucht es Einweisungen und intensive Begleitung durch das Programm; gerade wenn es um die Frage geht, wann und wie das Versprechen der Vertraulichkeit gegenüber dem Mentee gebrochen werden muss, weil andernfalls etwa Gefahren drohen.

Zum Nachlesen

Jean Rhodes, Belle Liang, Reneé Spencer: First Do No Harm: Ethical Principles for Youth Mentoring Relationships. In: Professional Psychology: Research and Practice 5/2009, S. 452-458.



3. Aufgelesen I:

„Programme unterstützen und ausbauen“:

**Wissenschaftlicher Segen für Mentoring – mit einer
streitbaren strukturpolitischen Empfehlung**

Wahrscheinlich ist es das Sachbuch, das wie keines zuvor in Deutschland Mentoring für junge Menschen thematisiert. Zwar nur auf einigen wenigen seiner über 300 Seiten, aber dafür prominent, gut verständlich und sehr entschlossen – wird doch die Methode als eine Lösung eines so zentralen gesellschaftlichen Problems dargestellt.

Der Titel des Buchs lautet „Warum es so schwer ist, ein guter Mensch zu sein ... und wie wir das ändern können: Antworten eines Verhaltensökonom“. Autor ist Armin Falk, ein Professor der Universität Bonn und laut Klappentext „einer der weltweit renommiertesten Wirtschaftswissenschaftler“, den viele von Ihnen schon kennen dürften, als Initiator und Leiter der Langzeitstudie über das Programm „Balu und Du“. Wir haben schon häufiger darüber berichtet, siehe zum Beispiel die Telemachos-Ausgaben [Nr. 2 hier](#), [Nr 23 hier](#) u.a., auch weil durch die vielen Befragungen immer wieder neue Ergebnisse veröffentlicht werden können, allen voran zu den Langzeit-

wirkungen. Diese langfristige und umfassende Anlage dieser ziemlich teuren Studie beschreibt Armin Falk in seinem Buch auch stolz – „als eine fantastische und weltweit bisher in dieser Form auch einzigartige Möglichkeit, den kausalen Einfluss einer Veränderung der Lebensverhältnisse auf die Entwicklung der prosozialen Persönlichkeit zu studieren.“ (S. 249)

Damit ist auch schon die spezielle Perspektive angedeutet. Was führt einen Verhaltensökonom dazu, sich mit Mentoring für Kinder und Jugendliche zu beschäftigen? Wie er im Buch schildert, sind soziale Ungleichheiten, die aus sozialen Benachteiligungen entstehen, aus einer ökonomischen Perspektive Ausdruck eines besonderen gesellschaftlichen Versagens. Die Nachteile in den kindlichen Lebensbedingungen sorgten etwa dafür, dass Kinder weniger prosoziale Einstellungen verinnerlichen. Ein Zustand, der sie zeitlebens ins Hintertreffen geraten lässt, denn Menschen mit größerer Prosozialität sind in der Regel erfolgreicher und zufriedener.

Überhaupt geht es Armin Falk in seinem Buch darum, die prosoziale Entwicklung bei allen Menschen, auch bei erwachsenen und wohlhabenderen zu fördern. Gelingt das, dann wären wir eine bessere, fairere, humanere Gesellschaft. Das darf man, muss man als individualistischen Ansatz bezeichnen; andere Zugänge würden mehr Wert darauf legen, die Kinderarmut durch Transfers zu verringern oder die Verbesserung der Schulen in den Vordergrund zu stellen.

Mentoring bietet nun für den Verhaltensökonom die Möglichkeit zu prüfen, ob man prosozialere Persönlichkeiten schaffen kann, indem man Lebensrealitäten verändert, und sei es nur punktuell. Haut das hin, dann wäre bewiesen: Wir hätten „es in der Gesellschaft zu einem Gutteil in der Hand, durch geeignete Vorbilder die Entwicklung prosozialer Ereignisse günstig zu beeinflussen.“ (S. 252) Seine Erkenntnis aus den eigenen Studien, die er im Buch anschaulich in Ausschnitten darstellt, fasst er dann so zusammen:

- „Mit Mentoring kann Chancengleichheit reduziert und die sozioemotionale Entwicklung gefördert werden. Die Unterstützung dieser Programme kann daher einen wichtigen und effizienten Beitrag für die Verbesserung des Gemeinwohls leisten.“ (S. 293)

Damit nicht genug der allgemeinen Empfehlung, es wird auch noch konkreter. Zunächst macht Armin Falk darauf aufmerksam, dass der Tisch sozusagen schon gedeckt ist. Es müssten keine neuen Angebote hochgezogen werden, sei doch die Mentoring-Szene in den letzten Jahren „stark gewachsen“, man könne auf bestehende Strukturen zurückgreifen. Dann jedoch kommt ein Absatz, der es in sich hat, auch weil er sich indirekt an Entscheider/innen wendet:

- „Es gibt zahlreiche kleine lokale, oft ehrenamtlich organisierte Mentoringprogramme, aber auch eine Reihe großer, bundesweit etablierter, hauptamtlich geführter Akteure. Diese haben nachhaltige und skalierbare Mentoringprogramme aufgebaut und bundesweit umfassende Erfahrung in der Begleitung von Tausenden Kindern und Jugendlichen gesammelt. Diese Programme sollten unterstützt und ausgebaut werden.“

Nach unserer Deutung kommt man nicht umhin, das als Abwertung der kleineren lokalen Programme wahrzunehmen; allein schon wegen ihrer (empirisch fragwürdigen) Charakterisierung als „oft ehrenamtlich organisiert“. Aber was spricht eigentlich gegen lokale Anbieter? Immerhin sind diese mit den lokalen Gegebenheiten vertraut, sie kennen die Herausforderungen, Zugänge, Ansprechpartner/innen vor Ort, gut vernetzt mit wichtigen anderen Einrichtungen wie Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Anlaufstellen zur Engagementförderung und wirtschaftlichen Akteur/innen etc.

Und doch wird hier indirekt struktur- und förderpolitisch empfohlen, die 'nur' lokal aktiven Programme einfach außen vor zu lassen? Wer so etwas als Forscher nahelegt, sollte zumindest etwas Empirie und eine wissenschaft-

liche Begründung liefern.

Jede/r weiß, was ungefähr mit „bundesweit umfassender Erfahrung“ gemeint ist: Reflektierte, systematisierte und transferierte Erfahrung ist im Mentoringgeschäft verdammt viel wert, natürlich. Verlässliche, eingespielte Strukturen und Nachhaltigkeit eines Angebots sind wichtig, keine Frage. Und gewiss, wenn jede neue Initiative sich alle Lektionen der Praxis des Mentorings erst selbst durchleidet anstatt vorab lernt, bringt das nicht weiter.

Allerdings scheint man hier irgendwie anzunehmen, als lebten alle kleinen lokalen Anbieter auf einer einsamen Insel. Als würden diese sich nicht austauschen oder sich eigenständig professionalisieren. Als wären nur die großen bundesweiten Anbieter etabliert und nachhaltig. Als wäre Skalierung allein ein Qualitätsmerkmal. Als könnten die großen Programme alle Zielgruppen erreichen.

Wer die Wirkungsdebatte etwa in den USA verfolgt, bekommt eher den Eindruck, es geht nicht um nationale Ausweitung und Größe eines Programms, sondern darum, die Qualität der Angebote zu sichern und zu entwickeln. Siehe dazu auch die Ausführungen unseres Interviewpartners Thomas Keller oben.

Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Youth Mentoring, die Armin Falk anscheinend nicht einbezieht. Daher wäre zu wünschen, er würde seine Empfehlung, wenn sie denn wie beschrieben lautete, nochmals ausführlicher erläutern – und die Fachwelt sie diskutieren. Denn das Votum von „einem der weltweit renommiertesten Wirtschaftswissenschaftler“ hat natürlich Gewicht.

Einen weiteren Punkt im Buch wollen wir kurz berichten: Armin Falk nimmt an, Mentor/innen seien per se prosoziale Menschen (und müssten es sein, damit man von positiver Wirkung der Methode ausgehen kann). Allein schon, dass sie sich im Mentoring freiwillig engagierten, mache sie dazu. Denn auf diese Weise anderen zu helfen, komme schon „gelebtem Altruismus“ gleich.

Das ist aus mindestens zweierlei Gründen spannend: Zum einen blendet das aus, dass es im untersuchten „Balu und Du“-Programm durchaus Anreize für Mentor/innen gibt, wenn diese als Studierende im Rahmen eines Lehrangebotes Creditpoints für ihre Mentorentätigkeit erhalten.

Und zum anderen gibt es viele Berichte, wonach sich Freiwillige des eigenen Nutzens einer Patenschaft mindestens bewusst sind. Dass Tandembeziehungen eher scheitern könnten, je größer der Eigennutz ist, den Freiwillige anpeilen, ist vielfach belegt. Aber vielleicht könnte man auch sagen: Auch zu großer Altruismus kann Mentoringbeziehungen scheitern lassen; wenn etwa damit einhergeht, dass Freiwillige keine Grenzen setzen können.

Zum Nachlesen:

Armin Falk: Warum es so schwer ist, ein guter Mensch zu sein ... und wie wir das ändern können: Antworten eines Verhaltensökonomens. München 2022



4. Aufgelesen II:

„Ein starkes Beziehungsnetz für unsere Kinder knüpfen“ – aber wirklich ohne Pat/innen?

Mal angenommen, Sie entdecken ein Buch mit dem Titel: „In guten Händen. Wie wir ein starkes Beziehungsnetz für unsere Kinder knüpfen“. Was denken Sie als Erstes, worauf hoffen Sie?

Vielleicht sind Sie wie wir längst sozusagen beruflich deformiert, denn wir würden aufgrund dessen erwarten: In so einem Buch werden ja bestimmt

auch Patenschaften und Mentoring vorkommen, als ein eigenständiges zivilgesellschaftliches Angebot einer kinderfreundlichen Infrastruktur.

Doch da werden wir enttäuscht.

Es geht zwar um Kinderbetreuung, Großeltern, Tanten, Onkel, Freund/innen, Nachbar/innen, kurz auch um Pat/innen in kirchlichem oder vergleichbaren Rahmen, insgesamt meistens um informelles Mentoring, wie wir sagen würden – aber um Patenschaften und Mentoring-Tandems, die zivilgesellschaftlich formal organisiert werden, geht es gar nicht in diesem Buch, nirgendwo.

Die Bedeutung wichtiger Bezugspersonen jenseits der Kernfamilie; die Denkmuster, die das Arrangieren solcher Beziehungen über die blutverwandtschaftliche Bande hinaus behindern; die vielen, auch wissenschaftlich abgesicherten Gründe, warum es sich lohnt, sich als Eltern um Wegbegleiter/-innen für die eigenen Kinder jenseits des Tellerrands zu bemühen: All das beschreibt die Autorin und Expertin Nora Imlau sehr gekonnt und feinfühlig. Wofür man sehr dankbar sein kann, weshalb wir das Buch hier auch erwähnen. Aber dass man sich auch an einschlägige Vereine und Programme wenden kann – das wird hier ausgespart.

Jetzt könnten Sie sagen: Kein Wunder, solche Publikationen schielen eben auf Eltern mit formal höherem Bildungshintergrund, die kaum in den Patenschaftsprogrammen auftauchen oder gar nicht angesprochen werden. Da würden wir Ihnen einerseits Recht geben, andererseits aber hinzufügen: Das Problem von zu wenig erwachsenen Bezugspersonen für Kinder gibt es auch in bessergestellten Familien, die Stichworte: Ein-Eltern-Familien, hochkonfliktive Eltern, Mobilität, Wohlstandsverwahrlosung mögen genügen. Und vielleicht dienen solche Bücher deshalb auch als Wegbereiter für diese Gruppe Eltern, sich aufgeschlossener zu machen für ein Angebot jenseits des eigenen Milieus. Ermutigungen bekommen Eltern hier zuhauf geliefert; nicht zuletzt den Hinweis, dass es wichtig ist, dass Kinder auch mit Erwachsenen verbunden sind, die anders sind als man selbst.

Welche Hürden (oder gar: welche Vorurteile?) aus Elternperspektive so etwas verhindern, beschreibt die Autorin sehr eindrücklich:

- „Wir sind es so gewohnt, beim Thema Bindungssicherheit einzig und ausschließlich an Kernfamilien zu denken, dass wir jedes Kümmern einer anderen Person schnell als zweitklassig, wenn nicht gar schädlich denken.“ (S. 16)

Auch gelingt ihr, die unterschiedlichen Aspekte von den nicht-elterlichen Bezugspersonen zu veranschaulichen, mit Beschreibungen, bei denen man auch oft an Patenschafts- und Mentoringbeziehungen denken muss. Dabei zitiert sie auch Forschungsliteratur, etwa von einem US-amerikanischen Soziologen namens Milardo, der über die Verwandtschaft als „Very Important Nonparental Persons“ schrieb:

- „Onkel und Tanten ergänzen die Arbeit von Eltern, fungieren teilweise als zweite Eltern und stehen teilweise für eine einzigartige Vertrautheit, die in einer lebenslangen Beziehung voller geteilter Erfahrungen wurzelt.“ Wobei Milardo betone, „der besondere Stellenwert“ der Tanten und Onkel liege nicht im Verwandtschaftsverhältnis, sondern in ihrer Performance, „in ihrer Präsenz als verlässliche erwachsene Bezugspersonen“. (S. 122)

Instruktiv aus Patenschaftsperspektive ist auch, wie die Autorin die komplexen Anforderungen an die erwachsenen Bezugspersonen beschreibt, was „den Beziehungsaufbau erschweren“ könne, weil sich diese Menschen „oft einem ganzen Set von ausgesprochenen und unausgesprochenen Erwartungen gegenübersehen, an denen manche auch scheitern.“ (S.124)

Und vielleicht noch wichtiger ist die Bemerkung zur bzw. die Rechtfertigung einer Episodenhaftigkeit der Begleitung von Kindern durch nichtelterliche Erwachsene: „Die Qualität und Vertrautheit freundschaftlicher Beziehungen“ sei auch „oft an eine bestimmte Lebensphase geknüpft.“ (S. 124)

Umso bedauerlicher, dass trotz all dieser Anschlussfähigkeiten der Bereich der zivilgesellschaftlich organisierten Patenschaften übergangen wird. Vielleicht spiegelt sich darin eine Herausforderung, die die US-amerikanische Mentoring-Forscherin Jean Rhodes einmal so beschrieb: Es muss uns darum gehen, informelles und formales Mentoring mehr miteinander zu verbinden – nachdem es so lange getrennt betrachtet wurde.

Ein Beispiel dafür ist das so genannte Youth Initiated Mentoring, siehe Telemachos [Nr. 10 hier](#), wo Jugendliche angeleitet respektive empowert werden, sich selbst im eigenen Umfeld ein/e Mentor/in zu suchen. Eine Gruppe von US-Mentoringforscher/innen legte neulich eine explorative Studie zu Caregiver Initited Mentoring vor, wir berichteten in Telemachos [Nr. 26 hier](#). Hier sind es die Eltern, die man instruieren will, Bezugspersonen für ihre Kinder selbst zu suchen. Dabei im Fokus sind Eltern aus benachteiligenden Lebensumständen und Lebensumständen, mit Kindern, die hier in der Regel wenig bis keine informellen Mentor:innen im Umfeld haben.

Mentor/innen selbst suchen: Das sieht den Vorschlägen, wie sie die Autorin Nora Imlau ausbreitet, sehr ähnlich – nur dass sich die Zielgruppen unterscheiden in ihrer sozialen Positon.

Zum Nachlesen:

Nora Imlau: In guten Händen. Wie wir ein starkes Beziehungsnetz für unsere Kinder knüpfen. Berlin 2022.

Last but not least

... können wir die nächste Ausgabe schon für Ende Dezember ankündigen. Darin u.a. stellt eine italienische Wissenschaftlerin vor, wie und warum Mentoring bei Kindern Aufmerksamkeitsstörungen wirkt.

Impressum

Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.,
Fehmarner Str. 12, 13353 Berlin
Tel.: 030 22 06 35 26, Mobil: 0172 599 43 48,
Mail: info@kipa-berlin.de
www.kipa-berlin.de

Vorstand: Jasmin Azar, Sarah Bloesy, Bernd Schüler
Vereinsregisternummer: VR 31514
Steuernummer: 27/673/53968

Autor: Bernd Schüler

Redaktion: Gloria Amoruso, Florian Amoruso-Stenzel, Bernd Schüler
Mail an die Redaktion: telemachos@kipa-berlin.de

Design: Eva Lisette Zahneissen, mail@edelconfetti.de



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

[nach oben](#)

