

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie
und Gesundheit

Politik mit (Frauen) Perspektive

Evaluation des
2. Niedersächsischen
Mentoring-Programm
zur politischen
Nachwuchsförderung von Frauen
2003/2004



Niedersachsen

Inhaltsverzeichnis

Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms 2003/2004

1. Das Programm	2
2. Die Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	4
2.1 Ausgangs- und Datenlage	4
2.2 Der Fragebogen	5
2.3 Rücklauf der Fragebogen	5
3. Das Programm aus der Perspektive der Mentees	6
3.1 Mentees in der Politik.....	6
3.2 Die Erwartungen der Mentees an das Programm.....	7
3.3 Die Bedeutung des Programms für den politischen Werdegang der Mentees	9
3.4 Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm.....	11
3.5 Die Gestaltung der Mentoring-Beziehung	12
3.5.1 Formen der Kooperation	12
3.5.2 Kontakte zu anderen Mentees und Mentorinnen/Mentoren als Form der Unterstützung.....	14
3.5.3 Zu wenig Zeit – zu viel Zeitaufwand. Wie groß ist der tatsächliche Zeitaufwand	15
3.5.4 Wer mit wem – Welche Bedeutung kommt dem Geschlecht in der Mentoring-Beziehung zu?	16
3.5.5 Räumliche Entfernung als Zeitfaktor	17
4. Zugang, Rahmenprogramm und Wünsche der Teilnehmenden	18
4.1 Der Zugang zum Mentoring-Programm	18
4.2 Zum Rahmenprogramm.....	19
4.3 Wünsche für ein weiteres Mentoring-Programm	21
5. Das Programm aus der Perspektive der Mentorinnen und Mentoren	24
5.1 Die Erwartungen der Mentorinnen und Mentoren an das Programm.....	24
5.2 Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren mit dem Programm.....	24
6. Abschließende Bemerkungen.....	27

Evaluation des 2. Niedersächsischen Mentoring-Programms 2003/2004

1. Das Programm

Die positive Resonanz auf das 1. Niedersächsische Mentoring-Programm im Jahr 2000 ist Anstoß gewesen, ein zweites Mal gezielt den weiblichen politischen Nachwuchs zu fördern.

Das 2. Mentoring-Programm des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen wurde in Kooperation mit dem Landesfrauenrat Niedersachsen e. V., der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros Niedersachsen sowie mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte in der Zeit von Februar 2003 bis April 2004 durchgeführt. Die Abschlussveranstaltung fand am 4. Juni 2004 in Hannover statt.

Die **Zielsetzung** war – wie im 1. Mentoring-Programm – darauf ausgerichtet, weiblichen politischen Nachwuchs direkt zu fördern. Mit dem Mentoring-Programm wollte man Frauen den Weg in die Politik erleichtern, sie zur Übernahme politischer Aufgaben ermutigen und sie bei diesem Prozess unterstützen. Konkret sollten Frauen dazu motiviert werden, sich auf politische Funktionen und Ämter zu bewerben, sich in interessante Themenbereiche einzuarbeiten und darin politische Handlungskompetenz erlangen. Eine weitere Zielsetzung bezog sich auf die Politikerinnen und Politiker, die als Mentorinnen und Mentoren fungierten – ihnen sollte Einblick und Zugang zu Themen ermöglicht werden, die Frauen in ihrem Alltag vor Ort beschäftigen.

Zielgruppe waren engagierte Frauen verschiedener Altersgruppen und Parteizugehörigkeiten, die sich in unterschiedlichen politischen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen betätigen oder für ein politisches Amt kandidieren wollten und die für die Umsetzung ihrer Interessen eine persönliche und individuelle Unterstützung suchten. Im Rahmen des Projekts bedeutete das eine Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor, die/der bereit war auf ihre individuellen Wünsche, Fragen und Kompetenzen einzugehen.

Zentrales Element des Programms war die kontinuierliche Zusammenarbeit von Mentees und Mentorinnen und Mentoren in sog. **Mentoring-Tandems**. Begleitet wurde diese Zusammenarbeit von einem umfangreichen Rahmenprogramm.

Das **Rahmenprogramm** bestand aus

- **sieben Auftaktveranstaltungen** im Frühjahr 2003 in Hannover (zentrale Veranstaltung), Braunschweig und Göttingen, Rotenburg und Uelzen sowie in Oldenburg und Osnabrück.
- **vier Feedbackveranstaltungen** im September 2003 in Langenhagen, Wolfenbüttel, Bad-Zwischenahn und in Soltau.
- Die **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte** hielt ein ständiges Beratungsangebot bereit. Sie stellte ergänzende Informationsmaterialien zur Verfügung und koordinierte das Rahmenprogramm. Auf einer eigens für das Projekt eingerichteten Internetseite bei www.FrauenOnlineNiedersachsen.de bot sie aktuelle Informationen über Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm sowie ein Chat-Forum an, das einen Austausch und Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander ermöglichte.
- **Frauenbeauftragte, zum Teil in Kooperation mit Frauenverbänden, oder Parteien** vor Ort griffen in unterschiedlicher Weise Themen auf und entwickelten ein zusätzliches Angebot an Informationen, Beratung, Fortbildung und Veranstaltungen für Mentees und Mentorinnen / Mentoren.

Die vorliegende Evaluation befasst sich mit der Frage, ob das Ziel des Mentoring-Programms, Frauen die Übernahme politischer Funktionen oder Ämter zu erleichtern, erreicht werden konnte und welcher Unterstützungsbedarf dafür nötig ist. In wie weit haben das Konzept des Mentoring-Programms, seine Maßnahmen und Angebote dazu beigetragen, dieses Ziel zu erreichen und welche Bedingungen waren für ein Gelingen des Programms förderlich oder hinderlich?

Die Evaluation basiert auf einem Fragebogen, der Ende März und im Mai 2004 an alle Mentees und Mentorinnen / Mentoren, die an dem Programm teilgenommen haben, verschickt wurde sowie auf Expertinneninterviews aus dem Kreis der Beteiligten zur vertiefenden Informationsgewinnung ausgewählter Aspekte. Die Expertinneninterviews wurden nach der Auswertung der Fragebögen im August 2004 durchgeführt.

2. Die Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

2.1 Ausgangs- und Datenlage

Für das Mentoring-Programm haben sich insgesamt 353 Personen beworben. Bis zum Ende des Mentoring-Programms haben 287 Personen teilgenommen (davon 157 Mentees und 130 Mentorinnen / Mentoren). Die bei der Vernetzungsstelle eingegangenen Absagen wurden bis Februar 2004 aufgenommen.

Tabelle 1	Mentees	Mentorinnen/Mentoren gesamt		Teilnehmende (geamt)	
			davon Mentorinnen		davon Mentoren
Bewerbungen	191	162	114	48	353
nicht vermittelte Bewerbungen	5	10	6	4	
Absagen	29	22	13	9	
Teilnehmer/ innen	157	130	95	35	287

Der Programmstart wurde über die Medien bekannt gegeben, darüber hinaus informierten die beteiligten Institutionen und Verbände über das Projekt im Rahmen ihrer jeweiligen Öffentlichkeitsarbeit. Dass sich weniger Mentorinnen und Mentoren beteiligten als Mentees, liegt nicht nur an der verhältnismäßig geringen Zahl aktiver Politikerinnen, sondern auch an dem von ihnen erwarteten freiwilligen Engagement, über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr eine Mentee zu fördern und ihr den Weg in ein aktives politisches Engagement aufzuzeigen.

Zu Beginn des Programms wurden Bewerbungsbögen an die interessierten Mentees und Mentorinnen / Mentoren verschickt, in denen politische Interessen, (angestrebte) Parteizugehörigkeit, derzeitige politische Funktionen, Ziele sowie Erwartungen an das Programm und an die Mentorin und den Mentor bzw. an die Mentee erfragt wurden. Anhand dieser Daten wurden von einem Gremium aus dem Kreis der Veranstalterinnen Mentees und Mentorinnen / Mentoren einander zugeordnet (Tandems gebildet) und vermittelt.

Kriterien für die Tandembildung waren:

1. räumliche Nähe (Nach Möglichkeit sollte die Entfernung nicht mehr als 15 km betragen.),
2. Parteizugehörigkeit,
- 3 inhaltliche Interessen und Arbeitsschwerpunkte und
4. der Wunsch der Mentees von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet zu werden.

Diese Kriterien konnten aufgrund der Größe der Regionen nicht immer berücksichtigt werden, so dass in Einzelfällen z. B. längere Fahrzeiten in Kauf genommen werden mussten. Auch gab es spezielle Wünsche an die Zusammenarbeit, die nicht in jedem Fall zufriedenstellend erfüllt werden konnten. Lediglich 10 Mentorinnen/Mentoren und fünf Mentees konnten nicht vermittelt werden.

Da es sehr viel mehr Mentees als Mentorinnen gab, wurden neben einer großen Anzahl von Zweier-Tandems auch 19 Dreier-Teams, ein Vierer-Team und ein Fünfer-Team gebildet. Zudem gab es eine Besonderheit – acht Mentees und sieben Mentorinnen / Mentoren hatten sich zu einer Gruppe zusammengeschlossen, so dass hier eine breite Unterstützung und ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch möglich waren. Begünstigt wurde diese Konstellation durch die gemeinsame Parteizugehörigkeit und räumliche Nähe.

2.2 Der Fragebogen

Für die Evaluation wurden an die Gruppe der Mentees und der Mentorinnen / Mentoren Fragebögen mit weitgehend identischen Fragen verschickt. Der Fragebogen an die Mentees umfasste 19 Fragen, der an die Mentorinnen / Mentoren 13 Fragen. *An beide Gruppen* richteten sich Fragen nach dem Zugang zum Mentoring-Programm, den Erwartungen an das Programm, an die Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentorin / Mentor, nach der Bewertung der Begleitangebote, der Laufzeit und den räumlichen Bedingungen.

Fragen an die Mentees betrafen außerdem die Bedeutung der Teilnahme für ihren politischen Werdegang und der politischen Aktivitäten, die Häufigkeit der Kontakte sowie den Wunsch nach weiteren Unterstützungen.

Speziell *an die Mentorinnen / Mentoren* richtete sich die Frage nach Ideen und Anregungen für die eigene politische Arbeit.

Um eine Vergleichbarkeit mit dem 1. Mentoring-Programm zu ermöglichen, wurde der Fragebogen in Anlehnung an die Evaluation des 1. Mentoring-Programms verfasst. Zusätzlich enthielt er einige offene Fragen zu den Erfahrungen mit dem Programm und der Beurteilung der Mentoring-Beziehung sowie nach der Nutzung und Bewertung des Begleitprogramms.

Bei den Fragen handelte es sich zum Teil um Alternativfragen mit Antwortvorgaben, um Fragen mit möglichen Mehrfachnennungen und um eine Reihe offener Fragen, in denen um eine Begründung für ein Ja oder Nein oder eine kurze Erläuterung gebeten wurde. In einigen Fällen konnte auch unter der Rubrik „Sontiges“ oder „Anmerkungen“ eine weitere Bemerkung oder persönliche Stellungnahme hinzugefügt werden.

2.3 Rücklauf der Fragebögen

Ende März wurden 287 Fragebögen verschickt, Rücksendetermin war der 8. April 2004. Da der Rücklauf etwas zögerlich war, wurde im Mai noch eine Erinnerung verschickt.

Insgesamt konnten 116 Fragebögen ausgewertet werden, das entspricht einer Quote von 40,4%. Von den 157 an die Mentees verschickten Fragebögen wurden 58 zurückgeschickt – das entspricht einem Rücklauf von 37%; der Rücklauf der Fragebögen, die an die 130 Mentorinnen / Mentoren verschickt wurden, betrug ebenfalls 58 Fragebögen – das entspricht 44,6%.

3. Das Programm aus der Perspektive der Mentees

3.1 Mentees in der Politik

Der Erfolg des Mentoring-Programms bemisst sich in erster Linie daran, ob es gelungen ist, Mentees den Einstieg in die aktive politische Arbeit zu ermöglichen – das kann der Eintritt in eine Partei sein, die Übernahme von Funktionen oder Ämtern in einer Partei oder das Erarbeiten einer Strategie für eine künftige Kandidatur – i.d.R. für die Kommunalwahlen. Im Vergleich zum 1. Mentoring stand eine Wahl nicht unmittelbar bevor, so dass lediglich danach gefragt wurde, ob sie eine Kandidatur für die nächste Wahl anstreben.

Von zentraler Bedeutung war die Frage nach den konkreten Aktivitäten, welche die Teilnehmerinnen während der Maßnahme entwickelt haben.

Politisches Engagement findet nicht nur in Parteien statt, sondern die Wege in die Politik führen häufig über ein soziales ehrenamtliches Engagement, über „Umwege“ in die politischen Gremien. Die Mentees wurden daher nach ihrem Engagement im politiknahen Bereich gefragt und hatten Gelegenheit, ihr derzeitiges Betätigungsfeld anzugeben.

17 Teilnehmerinnen führten hier ihre **politischen Arbeitsbereiche** an:

- Soziales, Frauenpolitik, Migrantinnen, Familienpolitik, Kinder- und Jugendhilfe, selbstorganisierte Elterninitiativen
- Bildungspolitik, Schule, Schulelternrat, AG Schule im Ortsverband, VHS
- Ersatzdelegierte für den Landesparteitag
- Wirtschaft, regionale Projekte, Förderprogramme, Regionalentwicklung
- Aktionsbündnis gegen rechte Gewalt, Verein für Sozialarbeit
- Gewerkschaft, Initiativen, Kirche
- Kultur

Mit zwei Ausnahmen (Wirtschaft und Regionalentwicklung) gaben alle Mentees typisch weibliche Arbeitsbereiche an. Mehrfach wurde Engagement im Kindergarten, in der Schule oder in der Kinder- und Jugendarbeit genannt. Dass sich eher Frauen für diese Aufgaben entscheiden, wird in verschiedenen Untersuchungen zum Thema Frauen in der Politik bestätigt. Frauen engagieren sich vorrangig im sozialen und kulturellen Bereich, weniger in dem von Wirtschaft und Finanzen.

In der Expertinnenbefragung wurde deutlich, dass Mentorinnen diese Arbeitsfelder ebenfalls als typisch weibliche ansehen und bei ihren Mentees ein Engagement in diesen Feldern – sofern die Mentees dort Kompetenzen hatten – im Sinne eines Einstiegs in die Politik befürworteten, jedoch nachdrücklich darauf hinarbeiteten, ihre Mentees gerade für die Bereiche Finanzen und Wirtschaft zu interessieren. Wenn Frauen in die Politik einsteigen, haben sie es häufig mit Männern zu tun, die Frauen auf Veranstaltungen im Ort eher als Mithelfende und weniger als politische Mitstreiterinnen erlebt haben. Dergleichen traditionelle Frauenbilder beschrieben Mentees und Mentorinnen als eines der größten Hindernisse für Frauen, wenn sie in die Politik einsteigen wollen. „Wenn sie sich dann in frauentypischen Arbeitsbereichen engagieren, werden Frauen eher belächelt, besonders dann, wenn sie dabei frauenpolitische Positionen einnehmen. Frauen werden erst dann ernst genommen, wenn sie selbstbewusst sind und sich in den sog. ‚harten Ausschüssen‘ engagieren. (...) Dort wird die Macht verteilt.“ Eine weitere typische Bemerkung einer Mentorin aus eigener Erfahrung dazu war, dass sie erst ernst genommen wurde, als sie keine Frauenpolitik mehr gemacht habe. Mentorinnen fördern ein frauenpolitisches Engagement durchaus -sie haben aber auch die nächste Station im Blick, nämlich ihre Mentees in die eher von Männern dominierten Arbeitsbereiche einzuführen. Mit Hilfe des Mentorings haben viele Frauen diese Hürden überwunden.

18 von 58 Mentees sind im Verlauf des Mentoring-Programms in eine Partei eingetreten (das sind **31%**) und von diesen 18 haben acht außerdem ein Amt in einer Partei/WG übernommen. Darüber hinaus haben noch weitere fünf Mentees ein Amt in einer Partei übernommen. Zählt man noch die drei hinzu, die ausschließlich ankreuzten, eine Kandidatur für die nächste Wahl anzustreben, so sind es insgesamt **26 Mentees, die neu in eine Partei eingetreten sind oder ein Amt übernommen haben oder bei der nächsten Wahl eine Kandidatur anstreben – das entspricht einem Prozentsatz von 44,8%.**

Liest man diese Tabelle „gegen den Strich“, so ist festzustellen, dass zusätzlich zu den sechs Mentees, die für sich entschieden haben, dass Politik nichts für sie sei, weitere zehn Mentees keine (neuen) Aktivitäten im Rahmen des Mentoring entwickelt haben. Entweder waren sie schon vorher aktiv oder sie beabsichtigten, zu einem späteren Zeitpunkt in die Politik einzusteigen, da sie sich aus beruflichen oder anderen Gründen zur Zeit nicht politisch engagieren konnten oder wollten. Sieben machten keine Angaben. Insgesamt sind es 23 Mentees, die die Gelegenheit wahrgenommen haben, Kommunalpolitik kennen zu lernen, im Sinne des Programms aber nicht für ein politisches Engagement aktiviert werden konnten – das entspricht 40%. Die restlichen Mentees gaben verschiedene Arbeitsbereiche an, in denen sie sich engagieren (s.o.).

Tabelle 2 Welche politischen Aktivitäten haben Sie seit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm entfaltet? (Mehrfachnennungen)	n = 58	%
Ich engagiere mich im politikhnen Bereich	17	29%
Ich bin einer Partei / Wählergemeinschaft beigetreten.	18	31%
Ich habe ein Amt in einer Partei / Wählergemeinschaft übernommen.	16	28%
Ich strebe eine Kandidatur für die nächste Wahl an.	17	29%
Ich habe mich entschieden, dass Politik nichts für mich ist.	6	10%
Sonstiges (Kommentare)	15	26%
k. A.	7	12%

Woran liegt es, dass viele Mentees erfolgreich den Schritt in die aktive Politik geschafft haben und andere dagegen nicht?

Schaut man sich zunächst die Ausgangslage an, so ist zu fragen, ob es unterschiedliche Erwartungen bei den Mentees gegeben hat.

3.2 Die Erwartungen der Mentees an das Programm

Der Zugang zur Politik ist für Frauen in zweifacher Hinsicht schwierig – zum einen engagieren sich traditionell mehr Männer in diesem Bereich, so dass interessierte Frauen mit einem von männlichen Umgangsformen und informellen Strukturen geprägten Bereich konfrontiert sind. Zum anderen stellen sozialisationsbedingte Rollenzuschreibungen Frauen oft auch vor eine innere Hürde. Mit welcher Erwartungshaltung sind sie an das Programm herangegangen?

Die im Fragebogen vorgegebenen Erwartungen konnten die Mentees natürlich nur rückblickend benennen. Die Antwortvorgaben beziehen sich auf den Wunsch, Politik besser zu verstehen und auf den Wunsch, die individuelle politische Handlungskompetenz zu erweitern sowie auf Unterstützung bei konkreten Schritten für ein aktives Mitwirken in der Politik. Diese Antwortmöglichkeiten beinhalten das Spektrum der in den Auftaktveranstaltungen genannten Erwartungen und

entsprechen den beiden dort am häufigsten genannten Punkten. Weitere, in den **Auftaktveranstaltungen** genannte Wünsche bezogen sich

- auf die Klärung der Frage „Will ich mich überhaupt politisch engagieren?“,
- auf einen allgemeinen persönlichen Gewinn an Erfahrungen und Kontakten
- und auf politische Ziele wie Gleichstellung und Frauenförderung.

Diese Erwartungen sind im Fragebogen nicht explizit aufgenommen, gleichwohl wurden sie in den Fragen nach dem Gewinn für den politischen Werdegang, neuen Kontakten sowie nach den Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm an anderer Stelle erhoben.

Die Mentees wurden zu ihren **wichtigsten Erwartungen** an das Programm befragt. 21 von 58 Mentees wollten aktiv in die Politik einsteigen und suchten für dieses Ziel eine individuelle Unterstützung.

51 Mal wurde dagegen die Erwartung genannt, allgemein die politische Praxis kennen lernen zu wollen und herauszufinden, wie es in der Politik läuft. Viele wollten wissen, ob das ein Betätigungsfeld für sie sein könnte andere hatten vor, „einfach mal hinter die Kulissen zu schauen“, wie in einem Kommentar dazu bemerkt wurde. 16 Mentees waren beide Aspekte gleich wichtig.

Tabelle 3 Erwartungen der Mentees an das Programm	n = 58	%
Unterstützung bei meinem politischen Werdegang	21	36,2%
Kennenlernen der politischen Praxis	51	88%
Sonstiges	8	14%
k. A.	1	1,7%

Setzt man die 21 Nennungen „Ich erwarte Unterstützung bei meinem politischen Werdegang“ in Beziehung zu denen, die in eine Partei eingetreten sind oder eine politische Funktion übernommen haben, so ergeben sich keine Hinweise darauf, dass es sich mehrheitlich um dieselben Personen handelt. Man kann also nicht daraus schließen, dass die Mentees ihre Erwartungen an eine politische „Karriere“ zielgerichtet umgesetzt haben.

Es gab acht Kommentare unter der Rubrik „Sonstiges“. Zum einen betonten sie, dass sie sich von dem Programm eine – auf ihre Interessen bezogene – bessere und schnellere Einbindung in die Politik versprochen. Zum anderen ergänzten die Kommentare den Wunsch, „Ich möchte die politische Praxis kennen lernen.“ dahingehend, dass sie wissen wollten, „wie Politik funktioniert“. Haben sich nun diese Erwartungen nach Unterstützung und Kennenlernen der politischen Praxis erfüllt?

Tabelle 4 Haben sich diese Erwartungen erfüllt?	n = 58	%
Ja	29	50%
Nein	24	41%
Ja und Nein	4	7%
k. A.	1	1,7%
Kommentar	54	93%

Neben der Antwortvorgabe „ja, weil ...“ oder „nein, weil ...“ nutzten fast alle die Möglichkeit des Kommentars, um ihre Aussage zu begründen. (k.A. = 1)

33 Mentees (57%) gaben an, dass sich ihre Erwartungen erfüllt haben, vier davon kreuzten Ja *und* Nein an.

Als Gründe für eine zufriedenstellende Teilnahme wurden genannt:

- **positives Verhältnis zur Mentorin / zum Mentor**
„gute Unterstützung; gute Einführung in die politische Arbeit; viele Informationen bekommen; erfahrene Mentorin; viele Anregungen erhalten; das freundliche und offene Verhältnis zueinander; Mentorin / Mentor war für mich da ...“
- **guter Einblick in die Politik**
„viele Informationen bekommen; viel Neues erfahren; den politischen Alltag kennen gelernt; Einblick in die Arbeit der Mentorin / des Mentors bekommen ...“
- an interessanten **Veranstaltungen**, Vorträgen, Arbeitsgemeinschaften, Frauenkolleg u.a. teilgenommen
- neue und interessante **Kontakte** geknüpft
- Das **Programm** war umfangreich, informativ und anregend.
- **persönliche Bereicherung**
„konnte mich einbringen; bin im Umgang mit Menschen sicherer geworden; konnte Theorie und Praxis verbinden ...“

Am häufigsten wurde die gute Beziehung zur Mentorin / zum Mentor erwähnt und der durch sie / ihn gewonnene Einblick in die Gremienarbeit. Immerhin gaben 93% der Mentees, deren Erwartungen sich erfüllt haben, an, dass sie mit der Beziehung zu ihrer Mentorin / ihrem Mentor zufrieden waren. **Man kann hier auf einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Programm und der Beziehung zwischen Mentee – Mentorin / Mentor schließen.**

Umgekehrt bestätigt sich diese Korrelation, denn von den 24 (41%), die ihre Erwartungen nicht erfüllt sahen, äußerten sich neun Mentees in einem Kommentar kritisch zur Frage nach der Zufriedenheit mit der Beziehung zu ihrer Mentorin / ihrem Mentor (sechs waren zufrieden). Alle neun kritischen Bemerkungen beziehen sich auf ein mangelndes Interesse, zu wenig Zeit und zu wenig Unterstützung seitens ihrer Mentorin / ihres Mentors.

Weiterhin gaben die „enttäuschten“ Mentees folgende Erklärungen an:

- Sie (Mentees) hatten zu wenig Zeit (Problem, Familie – Beruf – Politik zu vereinbaren)
- Mentorin / Mentor hatte zu wenig Zeit
- Mentorin / Mentor hatte zu wenig oder kein Interesse
- Kontakt ist (nach einem ersten Kennenlernen) nicht zustande gekommen
- Krankheit und Urlaub
- das Programm bot zu wenig Informationen (über Politik), richtete sich zu sehr an Anfängerinnen
- fehlende Parteizugehörigkeit der Mentee schränkte die Zusammenarbeit ein

Zeit und Interesse spielen eine große Rolle für das Gelingen der Mentoring-Beziehung.

3.3 Die Bedeutung des Programms für den politischen Werdegang der Mentees

Im Vergleich zur Evaluation des 1. Mentoring-Programms wurde hier nicht nach einer kommunalpolitischen Kandidatur gefragt, sondern allgemein nach dem politischen Engagement und dem Zugang, der den Mentees eröffnet wurde. Die Ergebnisse in Tabelle 5 werden etwas aussagekräftiger, wenn man sie mit den vorstehenden Ergebnissen in Beziehung setzt.

Tabelle 5 Welche Bedeutung hatte Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm für Ihren politischen Werdegang? (Mehrfachnennungen)	gesamt		Erwartungen erfüllt n = 29	Erwartungen nicht erfüllt n = 24	Erwartungen zum Teil erfüllt n = 4
	n = 58	%			
Ich konnte Einblick in die politische Arbeit gewinnen.	35	60,3	27	8	0
Mir wurden neue Wege für meinen politischen Werdegang aufgezeigt.	14	24	11	2	1
Mir wurde klar, dass ich mich kommunalpolitisch engagieren möchte.	20	34,5	16	1	3
Durch die Teilnahme wurde mir klar, dass ich mich nicht kommunalpolitisch engagieren möchte.	7	12	2	5	0
Sonstiges (Kommentare)	12	20,6	4	8	
k. A.	3	5			

Legt man die Aussagen der Frage „Erwartungen erfüllt?“ zugrunde und betrachtet *nur* die Gruppe der 29 Mentees, deren Erwartungen sich erfüllt haben, stellen sich die Ergebnisse so dar:

Von den 29 Mentees, die ihre Erwartungen erfüllt sahen, konnten (bei Mehrfachnennungen)

- 93% Einblick in die politische Arbeit gewinnen,
- 38% neue Wege für ihren politischen Werdegang entdecken,
- 55% feststellen, dass sie sich politisch engagieren wollen und
- 7% erfahren, dass sie sich nicht weiter engagieren wollen.

Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Von den 24 Mentees, die keine oder eine schwierige Beziehung zu ihrer Mentorin / ihrem Mentor hatten und deren Erwartungen nicht erfüllt wurden, konnten nur acht Mentees Einblick in die Politik gewinnen, nur zwei Mentees konnten neue politische Wege für sich entdecken und nur eine hat sich für ein weiterführendes politisches Engagement entschieden. Dagegen stellten aber fünf Mentees aus dieser Gruppe fest, dass Politik für sie kein Betätigungsfeld sein wird. Drei von diesen Mentees gaben an, aus Zeitgründen oder wegen fehlendem Kontakt zur Mentorin, keinen Einblick in die Politik bekommen zu haben.

Weitere Kommentare beziehen sich auf Zeitprobleme oder darauf, dass Politik derzeit keine Bedeutung für sie habe. Oder die Mentee möchte sich zu einem späteren Zeitpunkt engagieren.

An dieser Differenzierung wird in besonderer Weise klar, dass der Weg in die Politik allein, ohne Begleitung einer Mentorin / eines Mentors, besonders schwierig ist. Die Motivation – die in diesen Fällen auf Grund des Interesses und der Bereitschaft am Programm mitzuwirken – vorausgesetzt werden kann, reicht in den meisten Fällen offensichtlich nicht aus.

Hier waren die Expertinneninterviews aufschlussreicher. Übereinstimmend bemerkten die langjährig in der Politik erfahrenen Mentorinnen, dass die

Parteistrukturen ein großes Hindernis für die Mentees seien. Man brauche viel Erfahrung, um sich auszukennen. „Die Frauen werden gnadenlos von den Männern ausgenutzt.“ Willkommen sei man als hilfsbereite Kollegin ohne Karrierewunsch; und Frauen werden häufig auf ein politisches Nebengleis – auf Ämter ohne Einfluss – gesetzt. Sicherlich ist eine solche Einstellung gegenüber weiblichen politischen Nachwuchs auch abhängig von der Person des Vorsitzenden und den herrschenden Umgangsformen zwischen Frauen und Männern in der Partei, nur sind die Männer, die aktiv Frauen fördern, eher selten. Die interviewten Mentees teilten solche Erfahrungen und bemerkten dazu, dass sie ohne ihre Mentorin schon bald aufgegeben hätten.

Hieran wird auffällig deutlich, wie wichtig das Mentoring-Programm für den Einstieg in die Politik ist und welche große Bedeutung der Mentoring-Beziehung zukommt.

3.4 Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm

Um eine allgemeine Einschätzung des Mentoring-Programms zu bekommen, wurden die Mentees nach ihren wichtigsten positiven und negativen Erfahrungen gefragt. Es war eine offene Frage, die dazu aufforderte, den persönlichen Gewinn oder Kritik anzusprechen.

Es wurden 42-mal positive Erfahrungen angemerkt, 25 negative und drei machten keine Angaben.

Die positiven Bemerkungen bezogen sich auf folgende Aspekte:

- Die meisten merkten an, dass sie **Politik jetzt besser verstehen** (15-mal). Sie haben Informationen bekommen, politische Hintergründe wurden deutlich und „man hatte gute Möglichkeiten, sich ein Bild zu machen“ etc.
- **(Frauen-)Netzwerke** aufgebaut oder gute **Kontakte** zur Politik hergestellt zu haben, wurde 9-mal genannt.
- Neun Mentees hoben an dieser Stelle die besonders gute **Zusammenarbeit mit ihren Mentorinnen / Mentoren** hervor.
- Drei gaben an, dass der aktive Einstieg, „das Politik machen“, für sie eine besonders gute Erfahrung war. „Wir sind dabei Arbeitsgemeinschaften zu gründen.“ „Es als Frau schaffen, politische Forderungen durchzusetzen, war eine gute Erfahrung.“
- Drei Mentees konnten offensichtlich ihr **Bild von Politikern** korrigieren „Viele Kommunalpolitiker sind sehr viel mehr engagiert als man von außen wahrnimmt.“ „Es gibt noch gute, verantwortungsvolle Politiker.“
- Vier Mentees hoben die positive Bedeutung des **Erfahrungsaustausches** mit anderen Mentees hervor oder wiesen auf gute **Veranstaltungen** besonders von Frauenbeauftragten hin.
- Das **Mentoring-Programm** ist gut für Einsteigerinnen!

Die meisten der negativen Bemerkungen bezogen sich auf eine **kritische Distanz gegenüber der Politik**. In acht Beiträgen wurden „machtpolitisches Gerangel statt Lösungsorientierung“, „wie im Hasenzüchterverein: unkoordiniert und chaotisch“, Filz, Oberflächlichkeit, Enge alter Strukturen u.a. genannt.

In sechs Kommentaren wurden kritische Anmerkungen zu den **Mentorinnen / Mentoren** gemacht, die zu wenig Zeit oder Interesse gezeigt hätten.

Zeitprobleme, die ihnen gar nicht erst den Einstieg ermöglicht haben, nannten fünf Mentees. Einige fanden **keinen Zugang** oder blieben fremd in diesem Feld. Drei merkten an, dass das Mentoring-Programm zu wenig Informationsmaterial und Veranstaltungen angeboten habe oder sie vermissten die Landesebene in der politischen Arbeit.

3.5 Die Gestaltung der Mentoring-Beziehung

3.5.1 Formen der Kooperation

Wie bereits erwähnt, hängt das Ziel, Frauen für Politik zu interessieren und ihnen den Einstieg zu ermöglichen, maßgeblich von der Unterstützung und Förderung durch die Mentorin / den Mentor ab. Zu diesem Aspekt gab es im Fragebogen mehrere Fragen: zunächst nach der Gestaltung der Mentoring-Beziehung, nach der Zufriedenheit mit der Kooperation, der Häufigkeit der Kontakte und nach der Entfernung, die ja auch ein Kriterium der Tandembildung war. Zunächst zu der Frage, wie die Mentoring-Beziehung gestaltet wurde.

Tabelle 6 Wie haben Sie Ihre Mentoring- Beziehung gestaltet?	gesamt		Erwartung erfüllt	Erwartung nicht erfüllt
	n = 58	Prozent		
(Mehrfachnennungen)				
Ich habe meinen Mentor / meine Mentorin tageweise bei seinen / ihren politischen Aktivitäten begleitet.	22	38%	20	2
Mein Mentor / meine Mentorin führte mich in die Gremien- arbeit ein.	17	29%	15	2
Ich habe mit Unterstützung meiner Mentorin / meines Mentors eine politische Aktivität geplant oder durchgeführt.	12	20,6%	11	1
Ich habe im Rahmen der Mentoring-Beziehung ein Praktikum absolviert.	2	3%	2	0
Ich habe meine Mentorin / meinen Mentor bei der politischen Arbeit unterstützt (Protokolle, Standdienste o.ä.)	4	7%	4	0
Ich erarbeitete mit meiner Mentorin / meinem Mentor Perspektiven, wie ich mich weiter politisch betätigen kann.	12	21%	9	3
Sonstiges	29	50%	8	10
k. A.	3	5%		

Die Formen der Zusammenarbeit sind deutlich verteilt. Die meisten (38%) begleiteten ihre Mentorin / ihren Mentor bei politischen Aktivitäten und wurden in die Gremienarbeit eingeführt (29%). In 22% der Fälle wurde beides benannt. Die vier anderen Formen der Kooperation (Planung einer politischen Aktivität / Praktikum / Unterstützung der MentorIn / Erarbeitung einer Perspektive) waren immer verbunden mit den beiden erstgenannten, einer Begleitung der Mentorin / des Mentors und/oder einer Einführung in die Gremienarbeit. Deutlich am wenigsten genutzt wurde die Zusammenarbeit in Form einer Unterstützung bei der politischen Arbeit der Mentorin / des Mentors sowie das Kennenlernen der politischen Praxis im Rahmen eines Praktikums – was für die meisten vermutlich zu zeitaufwändig war oder es konnten nur wenige Mentorinnen / Mentoren Praktika anbieten.

Gut ein Fünftel der Mentees hat mit Hilfe ihrer Mentorinnen / Mentoren eine Perspektive für die weitere politische Arbeit entwickelt. Dieser Aspekt verdient insofern Beachtung, als für Frauen, die in Politik einsteigen, eher eine fehlende Karriere- und Aufstiegsplanung typisch ist. Aus den Angaben dieser Mentees können noch folgende Bezüge hergestellt werden: die meisten hatten ihre Mentorin/ ihren Mentor begleitet und/oder wurden in die Gremienarbeit eingeführt. Fünf Mentees hatten außerdem eine politische Aktivität geplant oder veranstaltet. Lediglich drei gaben an, ausschließlich eine politische Perspektive erarbeitet zu haben. Bis auf eine Mentee sind aus dieser Gruppe alle politisch aktiv geworden und in eine Partei/WG eingetreten oder haben ein Amt in einer Partei übernommen. Daraus lässt sich schließen, dass die Pläne für eine weitere politische Zukunft sehr wahrscheinlich mit konkreten Schritten in dem jeweiligen Arbeitsfeld verbunden sind.

Vergleicht man diese Tabelle mit den Antworten auf Frage 2 (Haben sich ihre Erwartungen erfüllt?), so bekommen die Angaben eine deutlichere Gewichtung. Die 24 Mentees, deren Erwartungen sich nicht erfüllt hatten, (weil sie keine oder keine kontinuierliche Mentoring-Beziehung hatten), haben folglich auch keine Aussagen zur Organisationsform der Mentoring-Beziehung gemacht oder machen können. Umgekehrt liegen hier auch die Gründe für die Enttäuschungen.

Die Hälfte der Mentees kommentierte unter „Sonstiges“ die **Zusammenarbeit** mit ihren Mentorinnen / Mentoren. Da diese Kooperation die Basis des Mentoring-Programms ist, wurde in einer weiteren Frage nach den positiven und negativen Erfahrungen in der Zusammenarbeit gefragt, um ein differenzierteres Bild von den Wünschen und Erwartungen der Mentees an die Formen und Inhalte der Begleitung zu erhalten. Hinweise auf diese Beziehung gaben die Mentees bereits in den Kommentaren zur Frage nach der Gestaltung der Mentoring-Beziehung – sie sind nahezu identisch mit den Antworten zur Frage der Zusammenarbeit. Beide Antworten zusammengefasst ergeben folgendes Bild.

Am häufigsten wurde die Zufriedenheit kommentiert. Diese bezieht sich zum einen auf die

- **Person** der Mentorinnen / Mentoren im Umgang mit ihren Mentees: Offenheit, Respekt, Geduld, Flexibilität, Engagement u.ä. wurden als positive Eigenschaften hervorgehoben. „Die Chemie stimmte und meine Mentorin war 100% für mich da.“ Vielfach angemerkt wurden auch
- die **Kompetenzen** der Mentorinnen / Mentoren, die über weitreichende Erfahrungen verfügten, vorbildliche Arbeit leisteten, politisch engagiert und kooperativ waren.
- Bezogen auf die **Fachkenntnisse** bemerkten viele Mentees, dass sie viel gelernt hätten, gut eingewiesen wurden und Hintergrundwissen vermittelt bekommen hätten. „Jetzt weiß ich, dass ich mich in Zukunft politisch engagieren will.“
- Einzelne hoben die **Form der Zusammenarbeit** hervor, dass sie überall an Sitzungen dabei sein durften. Vereinzelt kam es auch zu einer Zusammenarbeit in Arbeitsgemeinschaften oder Frauengruppen oder es wurden gemeinsam Veranstaltungen besucht.

Kritisch zur Zusammenarbeit äußerten sich wiederum mehrheitlich diejenigen, bei denen keine oder eine problematische Arbeitsbeziehung zustande gekommen war. So gibt es hierzu sowohl enttäuschte oder kritische Bemerkungen zur Organisation der Zusammenarbeit (Mentorin hatte keine Zeit), der Inhalte (zu wenig Informationen und Diskussionen) sowie des Umgangs miteinander. („Mentor nahm auf Sitzungen keinen Kontakt zu mir auf.“)

Eine missglückte Tandembeziehung wegen ungleicher Erwartungen oder wegen einer falsch verstandenen Aufgabe als Mentorin / Mentor kann hier eine Rolle gespielt haben. Immer auch werden Zeitprobleme auf beiden Seiten als Hindernis genannt.

Da eine Befragung von Tandems, deren Zusammenarbeit problematisch verlaufen war, aufgrund der Anonymität der Fragebögen nicht möglich war, wurde dieser Aspekt in den Expertinneninterviews aufgegriffen und nach Bedingungen einer gelungenen Mentoring-Beziehung gefragt.

Übereinstimmend und nachdrücklich wurde die Grundvoraussetzung genannt: **„Die Chemie muss stimmen.“** Wenn das nicht der Fall sei, würden die Mentees schnell aufgeben oder noch eine Weile mitlaufen, um die Mentorin / den Mentor nicht zu enttäuschen. Ein Tandem offen aufzukündigen, sei für viele schwierig. Eine gegenseitige Akzeptanz ist Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, denn die Mentorinnen / Mentoren stehen nicht selten vor der Frage, wie viele Parteiinterna sie mitteilen können. Erleichtert wird dies durch dieselbe **Parteizugehörigkeit**, nicht alle Parteien sind bereit, parteilose Mentees zu Fraktionssitzungen o.ä. zuzulassen. Sollte die Mentee parteipolitisch noch unentschieden sein, so müssen, nach Aussage der Expertinnen, zumindest in den Grundzügen **gleiche politische Einstellungen** da sein. „Man sollte schon politisch ähnlich ticken.“

Für eine gut funktionierende Mentoring-Beziehung ist auch eine **vergleichbare Arbeitsweise** erforderlich. Keines der befragten Tandems hatte zu Beginn einen differenzierten Arbeitsplan aufgestellt. In der Regel teilten die Mentorinnen ihren Arbeitsplan mit und besprachen mit ihren Mentees erste Schwerpunkte und Möglichkeiten des Einstiegs. Da die Mentees zu Beginn häufig wenig über das kommunalpolitische Geschehen und über ihre Einflussmöglichkeiten wissen, konnten viele auch keine längerfristigen Ziele benennen. Das Interesse an bestimmten Aufgaben entwickelte sich zumeist erst im Verlauf des Mentoring.

Die in der Broschüre („Politik mit (Frauen) Perspektive“) dargestellten Vorschläge für die Ausgestaltung einer Mentoring-Beziehung und den Entwurf einer schriftlich zu treffenden **Vereinbarung**, haben die Mentees und Mentorinnen als gute Orientierungshilfe wahrgenommen, eine Vereinbarung wurde meistens allerdings nur mündlich abgeschlossen.

Diese Voraussetzungen tragen maßgeblich zu einer gelingenden Mentoring-Beziehung bei.

3.5.2 Kontakte zu anderen Mentees und Mentorinnen / Mentoren als Form der Unterstützung

Eines der Ziele des Programms war auch, die Mentees durch eine Vernetzung der Projektbeteiligten in der Region zu unterstützen sowie eine Kooperation zwischen den Mentees zu ermöglichen und zu fördern. Die Netzwerkliste und das Chat-Forum im Internet boten außerdem die Möglichkeit, über größere Entfernungen Kontakte herzustellen. Konnten weitere hilfreiche Beziehungen direkt oder über das Internet hergestellt werden?

40% der Mentees beantworteten die Frage nicht oder erfuhren keine Unterstützung. 34% wurden von einer Partei unterstützt und ebenso viele von einer Frauenbeauftragten. 24% wurden von anderen Mentees oder Mentorinnen / Mentoren und 10% wurden von einer Frauengruppe/-verband oder von politisch engagierten Frauen begleitet. (Mehrfachnennungen waren möglich) Eine Mentee erwähnte die wohl wichtigsten Hilfen: der Lebenspartner, gute Freunde und Babysitter. Die Mentees, die in einem Netzwerk eingebunden waren, hatten durchschnittlich zwei zusätzliche Ansprechpartner/innen oder Bezugsgruppen. Bezieht man die Anzahl der Nennungen auf alle Mentees, so hat jede Mentee mindestens eine zusätzliche Person oder Gruppe, die sie in diesem Projekt begleitete oder die um Rat und Hilfe angesprochen werden konnte.

Das Mentoring-Programm zielte auch darauf ab, einen gemeinsamen Lern- und Erfahrungsaustausch zu fördern und – im Vergleich zum 1. Mentoring – dezentralere Angebote zu machen. Damit verbunden war auch die Absicht, Netzwerke in der Region zu initiieren oder solche, die in Eigeninitiative entstehen, weiter auszu-

bauen. Folgende Formen von **Kontakten gab es zwischen den Projektteilnehmerinnen** (Mehrfachnennungen):

- 40% der Mentees gaben an, dass sie mit anderen Mentees (oder Mentorinnen/ Mentoren) gemeinsam politische Veranstaltungen besucht haben,
- 18% besuchten gemeinsam Fortbildungen,
- 17% unternahmen gemeinsame Aktivitäten,
- 15% besuchten einen Stammtisch und
- 38% der Mentees gaben an, keine weiteren Kontakte zu anderen Mentees oder Mentorinnen / Mentoren gehabt zu haben.

Insgesamt sind es 62%, die Verbindung zu anderen Projektteilnehmerinnen hatten.

Welche große Bedeutung die zusätzliche Unterstützung von anderen Personen, besonders von Frauen hat, wurde in den Expertinneninterviews deutlicher. Der Austausch mit Mentees oder anderen politisch engagierten Frauen in sog. Frauen-Netzwerken ist gerade dann wichtig, wenn „Durststrecken“ zu überwinden sind. Da Frauen eher dazu neigen, Schwierigkeiten in der politischen Arbeit auf eigenes Unvermögen zurückzuführen, ist eine Verständigung mit Frauen in vergleichbaren Arbeitsbereichen eine Hilfestellung. Solche Netzwerke dienen aber auch der gegenseitigen Information und können Impulse für weitergehende gemeinsame Aktivitäten geben, wie z. B. ein gemeinsamer Besuch in der Verwaltung oder im Landtag. Gute Beispiele für Frauen-Netzwerke sind regionale, parteiübergreifende Zusammenschlüsse von Mentees, Mentorinnen und anderen politisch aktiven oder interessierten Frauen. Häufig werden solche Gruppen von kommunalen Frauenbeauftragten organisiert. Im Rahmen des Mentoring-Programms wurden sie von den Beteiligten durchweg als positiv und unterstützend wahrgenommen.

3.5.3 Zu wenig Zeit – zu viel Zeitaufwand. Wie groß war der tatsächliche Zeitaufwand?

Schaut man sich die Häufigkeit der Kontakte an, so fällt auf, dass die persönlichen Treffen im Vergleich zu den Telefonkontakten und dem Kontakt per e-mail doch überwogen. 69% der Teilnehmerinnen hatten keine e-mail-Kontakte, offensichtlich ist diese Form des Austausches noch wenig eingespielt.

Die Kontakte wurden in der Tabelle in ein monatliches Mittel umgerechnet. Mehrheitlich – bei 59% der Mentees – entsprach die Häufigkeit der Kontakte dem Bedarf. Das merkten sowohl Mentees an, die relativ häufig Verbindungen zu ihrer Mentorin / ihrem Mentor hatten (bei ca. fünf – sechs persönlichen Begegnungen, drei Telefonaten und 15 e-mails), als auch Mentees, die z. B. nur ein – zwei Treffen angaben. Für einige hätten es durchaus häufigere Zusammenkünfte sein können, sie konnten es aus Termingründen aber nicht anders einrichten.

Mit Bedauern äußerten sich wieder diejenigen, deren Mentoring-Beziehung nicht erwartungsgemäß zustande gekommen war. So gaben 36% der Mentees an, dass die Anzahl der Begegnungen nicht ihrem Bedarf entsprochen hat. Mehrheitlich beschränkten sich die Kontakte dieser Mentees auf weniger als ein monatliches Treffen oder Telefongespräch.

Allerdings sagt die Quantität an sich noch wenig über den Nutzen dieser Treffen aus. Einige Mentees waren trotz der seltenen Kontakte zu ihren Mentorinnen zufrieden, da andere Parteimitglieder sie zu Sitzungen mitgenommen hatten und ihnen Rede und Antwort standen. Auch in der Befragung der Expertinnen konnten keine genauen Angaben über einen für ein Mentoring erforderlichen Zeitaufwand in Erfahrung gebracht werden. Auf zwei Sitzungen im Monat sollte man sich einstellen, soweit waren sich die Befragten einig.

Die Angaben in Tabelle 7 können lediglich als Anzeichen für eine (künftig angemessene) realistische Zeitplanung gewichtet werden.

Tabelle 7 Angaben der Mentees zur Häufigkeit der Kontakte im monatlichen Durchschnitt, n = 58	Kontakte 0 – unregel- mäßig	<1	1 – 2	2 +	10 +	k. A.
persönliche Treffen	14	8	17	10	4	5
per Telefon	22	5	12	13	0	6
per e-mail	2	0	8	8	0	40
Angaben der Mentees zur Häufigkeit der Kontakte im monatlichen Durchschnitt, n = 58 Angaben in Prozent	Kontakte 0 – unregel- mäßig	<1	1 – 2	2 +	10 +	k. A.
persönliche Treffen	24%	14%	29%	17%	7%	9%
per Telefon	38%	9%	21%	22%	0%	10%
per e-mail	3%	0%	14%	14%	0%	69%

3.5.4 Wer mit wem – Welche Bedeutung kommt dem Geschlecht in der Mentoring-Beziehung zu?

Ein Kriterium für die Bildung der Tandems war der Wunsch der Mentees, von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet zu werden, der in fast allen Fällen erfüllt werden konnte. 38 Mentees hatten eine Mentorin und 18 hatten einen Mentor, zwei machten keine Angaben. Auf die Frage, ob dies rückblickend für sie wichtig war, antworteten 44 Mentees (76%), dass das Geschlecht für sie nicht wichtig war. Die 14 (24%) anderen Mentees begründeten die Relevanz mit den Bemerkungen: politische Arbeit habe für Frauen und Männer eine unterschiedliche Qualität; frauropolitische Themen seien ihnen wichtig; sie wollten gerne die politische Arbeitsweise einer Frau in einem von Männern dominierten Alltag kennen lernen, „weil Frauen in der Politik anders behandelt werden“. Von diesen 14 Mentees hatten drei einen Mentor.

Tabelle 8 – Mentor oder Mentorin Hatten Sie eine Mentorin oder einen Mentor?	n = 58	%
Mentorin	38	66%
Mentor	18	31%
k. A.	2	3%

Tabelle 9 – Bedeutung des Geschlechts War das Geschlecht Ihrer Mentorin / Ihres Mentors für Sie wichtig?	n = 58	%
nein	44	76%
ja	14	24%

In der Tendenz sind die Aussagen zu diesem Aspekt vergleichbar den Ergebnissen der Evaluation des 1. Mentoring-Programms und die darin formulierte Schlussfolgerung trifft auch auf diese Ergebnisse zu. Das Geschlecht stellt zwar keinen zentralen Aspekt in der Mentoring-Beziehung dar, diejenigen aber, die bevorzugt mit einer Frau oder einem Mann zusammen arbeiten möchten, verbinden mit diesem Wunsch konkrete Erwartungen an die Form und Inhalte der Kooperation. Dies

sollte auch künftig bei der Vermittlung der Tandems berücksichtigt werden, da es für die Betroffenen eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Arbeitsbeziehung bedeutet.

3.5.5 Räumliche Entfernung als Zeitfaktor

Ein zusätzlicher (negativer) Zeitfaktor kann die räumliche Entfernung zwischen Mentee und Mentorin / Mentor sein. Bereits bei der Tandembildung war die Entfernung ein entscheidendes Kriterium. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Zusammenstellung der Tandems nach diesem Kriterium ebenfalls gut gelungen ist. 72% der Mentees gaben an, bis zu 10 km von ihren Mentorinnen / Mentoren entfernt zu wohnen.

Die Mentorinnen / Mentoren gaben an, dass von den 61 zu betreuenden Mentees 41 (65%) in einem Umkreis bis zu 10 km wohnten. Problematisch war die Entfernung für neun Mentorinnen / Mentoren, deren Mentee zwischen 15 und 45 km entfernt wohnte. Für eine Mentorin bestand die Schwierigkeit darin, dass sie in einer anderen Gemeinde wohnte als ihre Mentee.

Nur vier Mentees hatten Probleme mit der Entfernung, die in diesen Fällen 30 und mehr Kilometer betrug. Eine Mentee bemerkte, dass die Fahrten auch auf das Budget schlugen, eine andere bedauerte, dass man sich nicht spontan treffen konnte.

Zwischen der Entfernung und der Häufigkeit der Kontakte lässt sich keine Korrelation herstellen.

Tabelle 10 Entfernung in Km	Mentor/innen n = 63	Mentor/innen %	Mentees n = 58	Mentees %
bis 5	25	40 %	36	62 %
6 – 10	16	25 %	6	10,3%
11 – 20	8	12,7 %	5	8,6 %
21 – 50	11	17,5 %	7	12 %
über 50	1	1,6 %	2	3,4 %
k. A.	2	3 %	2	3,4 %

4. Zugang, Rahmenprogramm und Wünsche der Teilnehmenden

4.1 Der Zugang zum Mentoring-Programm

Überregionale Werbung für das Mentoring-Programm betrieben die beteiligten Verbände und Institutionen, regional vor allem die kommunalen Frauenbeauftragten. Welche Werbestrategien haben die Teilnehmer/innen erreicht und sollten daher für ein weiteres Mentoring-Programm stärker genutzt werden? Die Mentees und Mentorinnen / Mentoren wurden gefragt, wodurch sie von dem Mentoring-Programm erfahren haben.

Die meisten **Mentees** (36%) haben aus den Medien vom Mentoring-Programm erfahren. Am zweithäufigsten (19%) waren die kommunalen Frauenbeauftragten die Informationsquelle. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten (LAG) wurde nicht genannt und der Landesfrauenrat nur einmal.

Bei den **Mentorinnen / Mentoren** stellt sich der Zugang etwas anders dar. 26,6% haben von der Frauenbeauftragten von dem Programm gehört, das Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, die Vernetzungsstelle und eine Partei wurden zwischen 20% und knapp 16,5% am zweithäufigsten genannt. Der Landesfrauenrat (7,6%), die LAG und Presse (2,5%) wurden seltener als Erstkontakt angeführt.

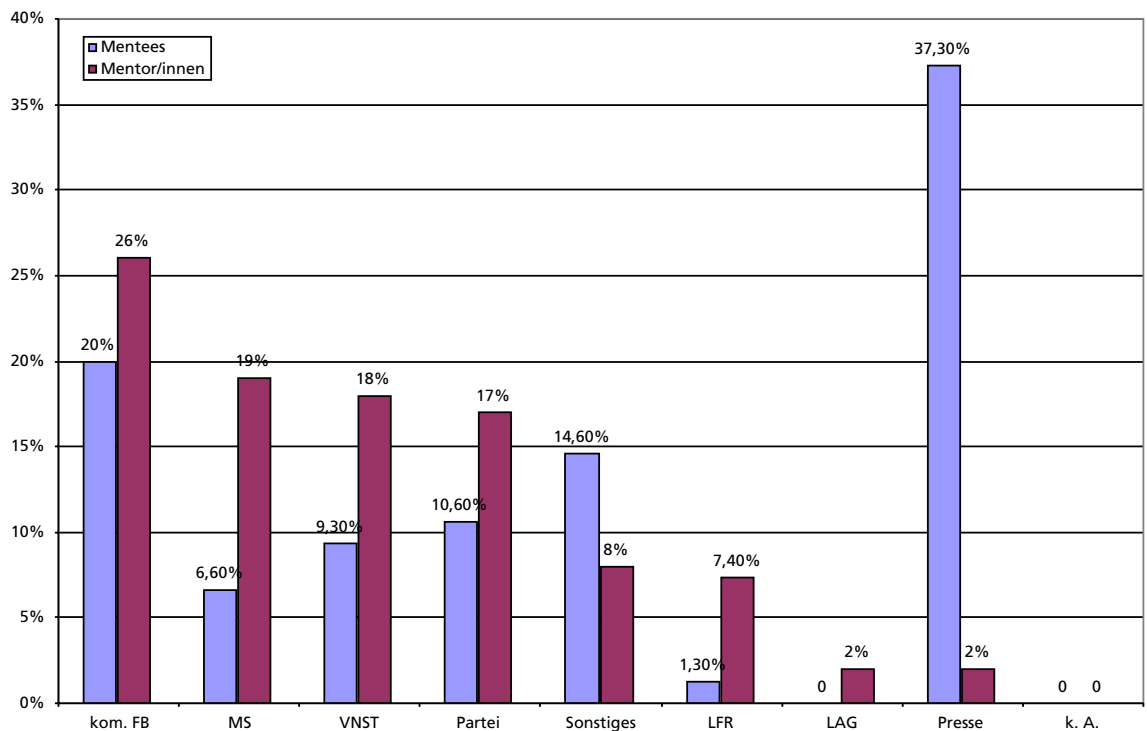
Die Frauenbeauftragten haben in dieser Maßnahme eine wichtige Funktion als Multiplikatorinnen – das wurde auch in der ersten Evaluation deutlich, denn in den jeweiligen Regionen wurde i. d. R. die Öffentlichkeitsarbeit über das Mentoring-Programm mit einer von der Vernetzungsstelle vorbereiteten Presseerklärung von den Frauenbeauftragten organisiert. Sie sind sowohl direkt Werbende als auch Vermittlerinnen durch die Verbreitung von Informationen.

Weitere Zugangswege wurden unter „Sonstiges“ genannt: Offene Uni für Frauen, Politiker, die direkte Ansprache von Mentees bzw. Mentorinnen, private Kontakte und über das Internet.

Bei den Mentorinnen kam hinzu, dass einige als Mentee an dem ersten Mentoring-Programm teilgenommen hatten und sich diesmal als Mentorin zur Verfügung stellten.

Tabelle 11 Wodurch haben Sie von dem Mentoring-Programm erfahren? (Mehrfachnennungen)	Mentees %	Mentorinnen Mentoren %	Mentees n = 75	Mentorinnen Mentoren n = 95
kom. FB	20%	26%	15	25
MS	6,6%	19%	5	18
VNST	9,3%	18%	7	17
Partei	10,6%	17%	8	16
Sonstiges	14,6%	8%	11	8
LFR	1,3%	7,4%	1	7
LAG	0	2%	0	2
Presse	37,3%	2%	28	2
k. A.	0	0	0	0

Kenntnis vom Mentoring-Programm



Das Mentoring-Programm begann im Februar/März 2003 und war auf ca. ein Jahr konzipiert. Es wurde von den Veranstalterinnen bis Ostern 2004 begleitet. In diesem Sinne ist auch die Laufzeit zu verstehen.

Zur Dauer des Programms wurden die Beteiligten gefragt, ob sie mit der Länge der **Laufzeit des Programms** zufrieden waren.

Für 64% der Mentees war die Dauer des Programms genau richtig. 10 % fanden es zu kurz und 5% dauerte es zu lang. Ein Fünftel der Mentees machten hierzu keine Angaben – die Mehrheit von ihnen gehören zu der Gruppe, deren Mentoring-Beziehung unzufrieden verlaufen ist. (s.o.)

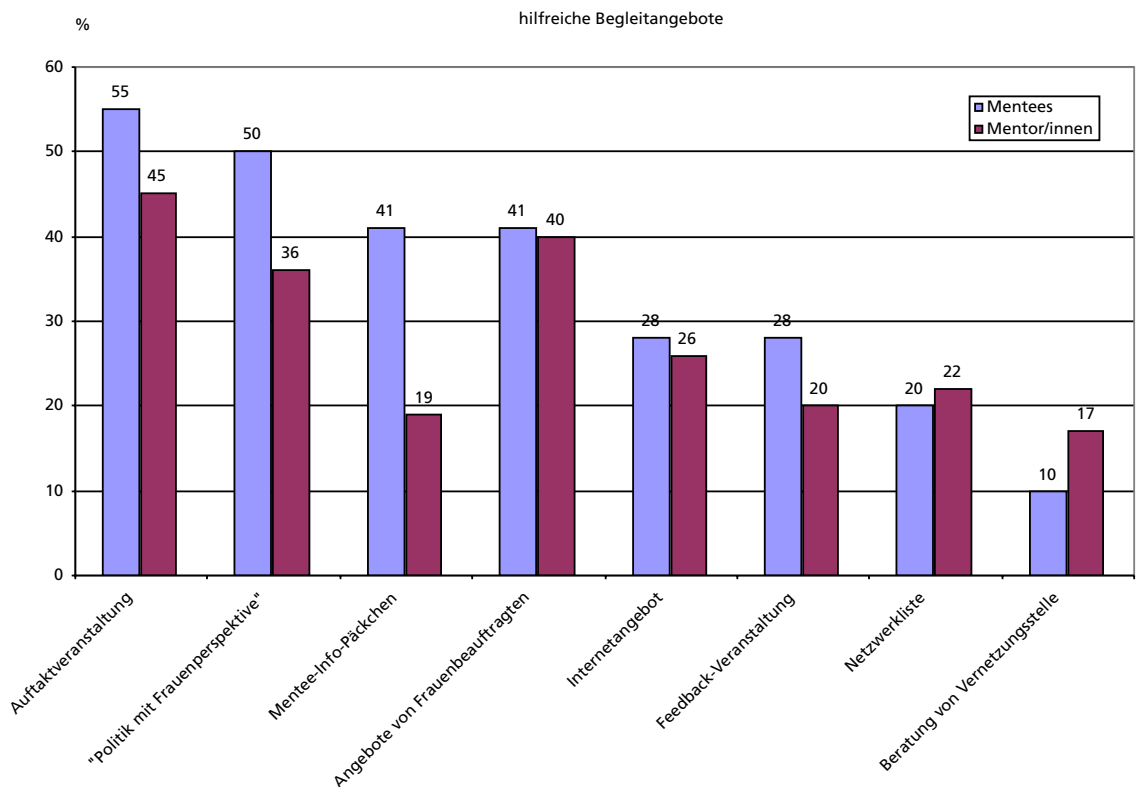
Bei den **Mentorinnen / Mentoren** verteilte sich die Einschätzung etwas anders: **45% der Mentorinnen / Mentoren gaben an, die Laufzeit sei genau richtig**, für 14% war sie zu kurz. Ein Fünftel war jedoch der Ansicht, das Programm dauere zu lange und weitere 20% machten keine Angaben zu dieser Frage.

Insgesamt scheint die Laufzeit von ca. einem Jahr ein angemessener Zeitraum zu sein.

4.2 Zum Rahmenprogramm

Das Rahmenprogramm diente der Beratung, Reflexion, Information und Vernetzung. Um seine Inanspruchnahme und seinen Nutzen zu überprüfen, wurden Mentees und Mentorinnen / Mentoren jeweils zu den Auftakt- und Feedbackveranstaltungen und zu den angebotenen Materialien gefragt, ob diese hilfreich oder weniger hilfreich waren, des Weiteren, ob sie die Angebote genutzt haben und ob ihnen die Angebote überhaupt bekannt waren.

Das Antwortverhalten war recht verschieden. Einige haben *nur* hilfreiche Angebote angegeben und Teile offen gelassen, andere haben nur vereinzelt Angebote angekreuzt. Besonders hoch (zwischen 9% und 22%) war die Quote bei den Mentorinnen / Mentoren, die keine Antwort gaben.



Mehr als die Hälfte der **Mentees** (55%) erlebte die Auftaktveranstaltung als hilfreich, ebenso bewerteten 50% die Broschüre „Politik mit Frauenperspektive“. Die Angebote der Frauenbeauftragten und das Mentee-Päckchen fanden 41% förderlich. Es folgen in der Zustimmung das Internet-Angebot und die Feedback-Veranstaltung (28%). Die Netzwerkliste und das Beratungsangebot der Vernetzungsstelle wurden in dieser Rubrik seltener genannt.

Tendenziell liegen die **Mentorinnen / Mentoren** mit ihren Bewertungen jeweils etwas niedriger als die Mentees, bis auf zwei Angebote, die die Mentorinnen / Mentoren hilfreicher fanden – das Beratungsangebot der Vernetzungsstelle und die Netzwerkliste. Verständlicherweise wurde das Info-Päckchen von den Mentorinnen / Mentoren weniger genutzt.

Auffällig ist, dass von allen Mentees (bis auf zwei) die **Angebote der kommunalen Frauenbeauftragten positiv** als Unterstützung wahrgenommen wurden, keine Mentee kreuzte die Rubrik „weniger hilfreich“ an. Gut ein Fünftel der Mentees gaben zwar an, sie nicht gekannt zu haben, aber offensichtlich waren sie **in allen Fällen hilfreich**. Tendenziell schließen diese Ergebnisse an die Aussagen über die Bedeutung der Frauenbeauftragten in der 1. Evaluation an. Die Frauenbeauftragten übernahmen eine wichtige Funktion für die Information, Fortbildung und Beratung sowie für die Öffentlichkeitsarbeit. 15 von 58 Mentees (26%) haben von kommunalen Frauenbeauftragten von diesem Projekt gehört. 22% der Mentees waren Angebote der Frauenbeauftragten nicht bekannt. Möglicherweise liegt es daran, dass sich die Frauenbeauftragten in der entsprechenden Kommune dafür entschieden hatten, das Mentoring-Programm nicht anzubieten.

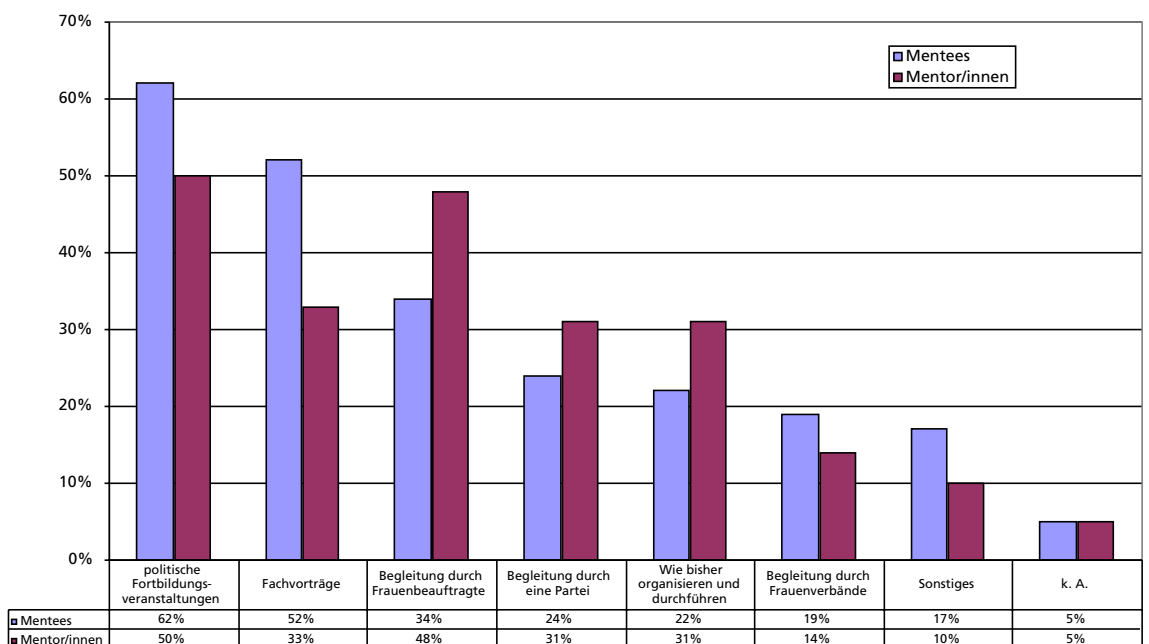
Dass das Internetangebot von 41% der Mentees nicht genutzt wurde, findet seine Entsprechung in den auffällig seltenen e-mail-Kontakten in der Mentoring-Beziehung. Vermutlich verfügen viele Mentees nicht über einen Internet-Zugang oder über Internetkompetenzen.

4.3 Wünsche für ein weiteres Mentoring-Programm

Wünsche nach Unterstützung und Begleitung werden vor allem in der Frage nach Verbesserungsvorschlägen für ein weiteres Mentoring-Programm deutlich.

Tabelle 13 Wünsche für ein neues Mentoring-Programm (Mehrfachnennungen)	Mentees n = 58	Mentor/innen n = 58	Mentees	Mentor/ innen
politische Fortbildungsveranstaltungen	62%	50%	36	29
Fachvorträge	52%	33%	30	19
Begleitung durch Frauenbeauftragte	34%	48%	20	28
Begleitung durch eine Partei	24%	31%	14	18
Wie bisher organisieren und durchführen	22%	31%	13	18
Begleitung durch Frauenverbände	19%	14%	11	8
Sonstiges	17%	10%	10	6
k. A.	5%	5%	3	3

Wünsche für ein neues Mentoring-Programm



Gut ein Viertel der Mentees und etwas weniger als ein Viertel der Mentorinnen/ Mentoren wünschten sich als zusätzliche Angebote politische Fortbildungsveranstaltungen. Offensichtlich ist hier ein großer Bedarf an Informationen über das politische System sowie über das Zusammenwirken von Politik und Verwaltung. Die weiteren **Wünsche der Mentees** werden in der Rangfolge Fachvorträge, Begleitung durch die Frauenbeauftragte und Begleitung durch eine Partei benannt. Die Mentorinnen / Mentoren äußerten diese Unterstützungswünsche ebenfalls, nur in unterschiedlicher Prioritätenfolge.

Auf Nachfrage, welche Themen für Fortbildungen oder politische Veranstaltungen gewünscht werden, wurden von Mentees und Mentorinnen vor allem **Veranstaltungen zum Thema „Kommunalpolitik“** genannt, wie zum Beispiel:

- Wie funktioniert Kommunalpolitik?
- Wie ist das Zusammenwirken von Politik und Verwaltung?
- Wie ist die Verwaltung aufgebaut?
- Welche Pflichten und Rechte haben Kommunalpolitiker/innen?
- Wie kann Stadt- und Verkehrsplanung aus Frauensicht aussehen?
- u. a. m.

Zu diesen und ähnlichen Fragen sahen die Mentees ihren größten Informationsbedarf. Die befragten Mentorinnen sahen in dergleichen Fortbildungen eine große Entlastung für die Kooperation in der Mentoring-Beziehung, wenn den Mentees auf diese Weise politisches Handlungswissen („Rüstzeug“) vermittelt würde. Zeitlich sinnvoll seien dergleichen parteiübergreifende, lokale Angebote kurz nach Beginn des Mentorings, wenn bereits ein Praxisbezug zu den Themen hergestellt werden kann. Einige kommunale Frauenbeauftragte hatten, z. T. auf Anregung von Mentees und Mentorinnen, mit Erfolg vergleichbare Veranstaltungen während des Mentorings durchgeführt.

Als eine spezielle Unterstützung für Mentorinnen wurde von einigen auch der Wunsch nach **Arbeitsvorschlägen** geäußert. Dabei sollte es sich um Beispiele für politisches Engagement handeln, die sich an der Frage orientieren, wie ein politisches Anliegen auf den Weg gebracht werden kann, wie ein Projekt von der Idee bis zur politischen Umsetzung zu organisieren ist.

Als weiteren Unterstützungsbedarf wurden **Trainings** für die Mentees genannt, die sog. „soft skills“ fördern. Häufig mangelt es Frauen beim Betreten dieses neuen Terrains an Selbstbewusstsein und sie fühlen sich unter starkem Druck, ihre Aufgaben 150%ig zu erfüllen. Rhetorik-Trainings, Moderationstechniken, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Selbstpräsentation u. ä. wurden als Vorschläge angeführt, die für die Mentees eine zusätzliche Unterstützung sein können.

Zu einem etwas größeren Anteil sind die **Mentorinnen / Mentoren** der Meinung, dass eine stärkere Einbindung von Parteien sinnvoll sei. – Die Mentorinnen / Mentoren wissen natürlich genauer, was sie von ihren Parteimitgliedern erwarten können. Eine spezielle Nachwuchsförderung für Frauen, z.B. im Rahmen von parteiinternen Fortbildungen, ist jedoch nicht von allen Parteien zu erwarten.

Von beiden Gruppen am seltensten genannt wurden Frauenverbände (6% – 8%) als Unterstützung. Dies korrespondiert mit den Angaben über den Zugang zum Mentoring-Programm – es haben nur vereinzelt Teilnehmerinnen durch die LAG und durch den LFR von dem Programm erfahren. Allerdings war auch in der Konzeption des Mentoring-Programms vorgesehen, dass die Frauenverbände bei der Begleitung der Mentees nur eine „randständige“ Rolle einnehmen. Sie waren eher Initiatorinnen und Begleiterinnen in konzeptionellen Fragen. Als etabliertes Instrument der Beratung waren die Frauenbeauftragten von zentraler Bedeutung.

Unter der Rubrik „Sonstiges“ und in den „abschließenden Bemerkungen“ führten die **Mentees** folgende Vorschläge an:

Zu den Tandems:

- mehr Möglichkeiten, zugeordnete Mentorinnen / Mentoren wechseln zu können
- Unterstützungsangebote zur Entlastung der Mentorinnen / Mentoren
- gegenseitige Erwartungen vor der Tandembildung schriftlich festhalten
- Es sollte eine Instanz zum Abgleich geben, ob die Pläne harmonieren.
- schriftliche Fixierung eines Arbeitsplans für die Tandems

Zum Programmablauf:

- Zu Beginn sollte es ein abwechslungsreiches Programm mit einem Terminplan geben.

- Vorgabe von Mindestveranstaltungen im Rahmen des Projekts
- mindestens zwei monatliche Treffen mit mehr Informationen
- mehr Flexibilität bei Terminangeboten seitens der Veranstalterinnen
- bei Terminen an berufstätige Frauen denken

Zu den Veranstaltungen:

- mehr Veranstaltungen vor Ort
- Veranstaltungen überregional bekannt machen
- Vernetzung vor Ort fördern
- mit Politikern und Politikerinnen im Bundestag reden (Bildungs- und Familienministerium)
- mehr Fachvorträge und politische Fortbildungsveranstaltungen

Von den **Mentorinnen / Mentoren** wurde zusätzlich vorgeschlagen:

Zu den Tandems:

- Teamarbeit, mehrere Mentoren und Mentees in Gruppen zusammen begleiten
- gleiche politische Interessen
- gleiche Parteizugehörigkeit
- Auswahl nach Arbeitsschwerpunkten

Zum Programmablauf:

- intensivere Vorbereitung auf ein Mandat
- Arbeitsbeispiele für das Mentoring
- mehr Informationsmaterial
- während des Mentorings ständige Begleitung und Rückkoppelung

Zu den Veranstaltungen:

- Angebote, die beiden nützen
- Veranstaltungen genauer ankündigen als Entscheidungshilfe für die Teilnahme
- Mehr Auswahl an Feedbackveranstaltungen (Zeitgründe)
- parteiübergreifende Aktivitäten (Landtag, Bundestag)
- Austausch auf EU-Ebene zu Sozial-, Verkehrs-, Städtebau- und Bildungspolitik

Einige dieser Wünsche sind auch als Verbesserungsvorschläge zu verstehen. Mehrere kritische Stimmen deuten auch auf unangemessene Erwartungen hin, wie: „Die Mentees hatten unrealistische Vorstellungen.“ Einzelne Kommentare geben Hinweise, dass mit falschen Erwartungen an das Mentoring-Programm hergegangen wurde und nicht klar war, dass die Inhalte der Mentoring-Beziehung selbst zu bestimmen und zu vereinbaren waren.

5. Das Programm aus der Perspektive der Mentorinnen und Mentoren

5.1 Die Erwartungen der Mentorinnen und Mentoren an das Programm

An dem Mentoring-Programm haben 71% Mentorinnen und 29% Mentoren teilgenommen. Auf die Frage nach ihren Motiven, sich zu beteiligen (Mehrfachnennungen waren möglich), antworteten

- 74% sie wollten Nachwuchsförderung betreiben, ebenso wollten
- 74% gerne ihre Erfahrungen weitergeben und
- 53% wollten den Frauenanteil in ihrer Partei erhöhen.

Acht Mentorinnen / Mentoren fügten noch hinzu, dass sie gerne Interesse und Verständnis für Politik wecken wollten oder Frauen unterstützen möchten, die politisch arbeiten wollen. Es wurden auch persönliche Interessen genannt, wie z.B. Menschen kennen lernen oder die eigene Arbeit reflektieren. Ein konkretes inhaltliches Interesse wurde von zwei Mentorinnen geäußert, sie wollten ihre Stadtteilgruppenarbeit stärken oder zur Integration ausländischer Mitbürgerinnen beitragen.

Die zentralen Motive lagen demnach auf der Nachwuchsförderung und der Weitergabe von Erfahrungen. Interessant ist, dass die Motivation, den „Frauenanteil in der Politik zu erhöhen“, in drei von 30 Nennungen (das entspricht 3,5%) als einziges Motiv genannt wurde. In allen anderen Fällen wurde die Angabe „Erhöhung des Frauenanteils“ in Verbindung mit Nachwuchsförderung oder mit dem Wunsch, Erfahrungen weiter zu geben, genannt.

Haben sich nun diese Erwartungen erfüllt? 55% antworteten mit Ja, 36% mit Nein und 9% mit Ja und Nein.

Die **positiven Erfahrungen**, die sich mit den **erfüllten Erwartungen** verbanden, bezogen sich auf die gute Zusammenarbeit und das Engagement und Interesse der Mentees. Viele sahen das Gelingen der Mentoring-Beziehung auch darin, dass sie ihre Erfahrungen weitergeben und ihre Mentees für die politische Arbeit motivieren konnten. Wichtig war ihnen auch, dass es ihnen gelang, Hintergründe von Politik zu vermitteln. Dass das politische Engagement zu einem Parteieintritt der Mentees geführt hat, gaben 13% als ein positives Ergebnis an. Einige merkten auch die gute inhaltliche Zusammenarbeit an. Der Erfolg wurde aber auch dem Projekt und der Begleitung (den Veranstalterinnen) zugeschrieben.

Diejenigen, deren **Erwartungen** sich **nicht erfüllt** haben, begründeten dies mit dem Abbruch oder dem Nicht-Zustandekommen der Mentoring-Beziehung oder den seltenen Kontakten. Weitere Gründe waren Terminschwierigkeiten der Mentees aus beruflichen oder privaten Gründen, wenig Eigeninitiative der Mentees, abweichende politische Interessen, unterschiedliche Parteizugehörigkeit und eine Mentee stieg aus, weil Politik „nichts für sie sei“.

5.2 Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren mit dem Programm

In den bisherigen Ausführungen wurden schon einige Erfahrungen angesprochen, vergleichbar den Mentees wurden die **Mentorinnen / Mentoren** ebenfalls nach ihren **wichtigsten positiven und negativen Erfahrungen bei der Begleitung ihrer Mentees** gefragt.

Diese Erfahrungen stimmen in der positiven und negativen Tendenz weitgehend mit den o.g. erfüllten oder nicht erfüllten Erwartungen überein, gewichten diese aber noch einmal deutlicher. Von den Mentorinnen / Mentoren, deren Erwartungen nicht erfüllt wurden, gaben 12% ebenfalls eine **positive Antwort**. Als wichtige Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm wurden in der Rangfolge der Häufigkeit genannt:

- das Interesse, Engagement und die Motiviertheit der Mentees
- die gute Kooperation und Kommunikation
- die Möglichkeit der Reflexion der eigenen Arbeit
- persönliches Feedback bekommen und das eigene Verhalten reflektieren zu können, als Lerneffekt („Das sagen mir doch keine Parteikollegen.“)
- Anregungen für die eigene Arbeit
- Erfolge in der gemeinsamen Arbeit

Die **negativen Erfahrungen** waren bei 22% vor allem in den Zeitproblemen begründet; Termine konnten nicht eingehalten werden; Mentees hätten den hohen Zeitaufwand nicht realisiert oder wurden dadurch abgeschreckt u.ä.. Vereinzelt gab es parteipolitische Differenzen, fehlendes inhaltliches Interesse und die Enttäuschung über die Unkenntnis politischer Zusammenhänge bei den Mentees.

Es überwogen eindeutig die positiven Erfahrungen, so dass auch die Antworten auf die Frage nach der **Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit** dementsprechend zustimmend ausfielen. So gaben von den 36%, deren Erwartungen sich nicht erfüllt hatten, nur drei Mentorinnen / Mentoren auf diese Frage eine positive Antwort wie: „Zu Beginn war es eine gute Zusammenarbeit ...“.

Ansonsten verteilten sich die Antworten wieder eindeutig nach den beiden Kategorien: erfüllte oder nicht erfüllte Erwartungen. Die Frage nach der Zufriedenheit zielte darauf ab, herauszufinden, was den Mentorinnen / Mentoren an der Zusammenarbeit wichtig oder wertvoll war.

Die 63% der positiven Bemerkungen bezogen sich auf folgende **Merkmale guter Zusammenarbeit**:

- **Formen der Kooperation:** häufige Treffen, Verbindlichkeit, Konsens über Umfang der Arbeit, Offenheit, Kontinuität, Interesse, Neugier, gemeinsame Aktivitäten
- **Weitergabe von Erfahrungen:** politisches Engagement und sachorientiertes Arbeiten der Mentees fördern, Mentees nehmen Vorschläge an und sind politisch aktiv geworden
- **neue Aufgaben:** gemeinsam neue Projekte entwickeln
- **persönlicher Gewinn:** Anregungen bekommen, für beide Seiten konstruktive Kooperation, Feedback, Aufbau freundschaftlicher Beziehungen, „Wir sind ein unschlagbares Team geworden.“

Aus diesen Zuschreibungen ist die ideale Zusammenarbeit fiktiv etwa so zu beschreiben: *„Meine Erwartungen haben sich erfüllt. Es war eine gute Zusammenarbeit und meine Mentee war sehr engagiert und interessiert. Ich konnte meine Erfahrungen weitergeben und meine Mentee motivieren, in die Partei einzutreten. Vor allem konnte ich ihr Hintergründe von Politik vermitteln. Positive Erfahrungen waren für mich außerdem, die offenen Gespräche und das Feedback, das ich bekommen habe. Es war eine seltene und gute Gelegenheit, die eigene Arbeit mal wieder mit Hilfe einer Sicht von Außenstehenden zu reflektieren. Dadurch habe ich viele Anregungen für meine politische Arbeit bekommen.“*

Die **Unzufriedenheit** mit der Zusammenarbeit wird u.a. folgendermaßen begründet:

- es ist keine Beziehung zustande gekommen oder eine kontinuierliche Zusammenarbeit war nicht möglich
- kein Interesse, Unzuverlässigkeit, keine Eigeninitiative, Unverbindlichkeit, zu wenig Zeit
- Kritik am Programm
- Mentee war parteipolitisch unentschieden

Im Mentoring-Programm sind die Mentorinnen / Mentoren sicherlich diejenigen, die viel geben müssen – Zeit, Kenntnisse und informelles Wissen, Insider Tipps, Geduld, etc. – sie sind eher in der Rolle von Lehrenden. Die meisten von ihnen neh-

men aus politischer Überzeugung teil. Aus den dargelegten Ergebnissen wird aber auch deutlich, dass die Mentorinnen / Mentoren ebenfalls von dem Programm profitieren – sowohl in der inhaltlichen Zusammenarbeit als auch persönlich durch Feedback und neue Möglichkeiten der Selbstreflexion.

An diese Ausführungen schließt sich unmittelbar die Frage nach dem Erfolg der zweiten Zielsetzung des Mentoring-Programms an, nämlich den Mentorinnen / Mentoren mit dem Projekt Gelegenheit zu geben, **neue Ideen für ihre politische Arbeit** zu gewinnen.

Auf diese Frage antwortete fast die Hälfte der Mentorinnen / Mentoren sie hätten keine neuen Anregungen bekommen.

Ist diese Zielsetzung unrealistisch und zu einseitig auf politisches Handeln ausgerichtet? Vieles scheint für diese Annahme zu sprechen, denn wie bereits ausgeführt, liegt der Gewinn einer Mentoring-Beziehung für die meisten Mentorinnen/ Mentoren in der konkreten Zusammenarbeit, den Synergieeffekten einer gelungenen Kooperation, der Reflexion der eigenen Arbeit und der erfahrenen Anerkennung. Eine Zusammenfassung bietet folgender Kommentar: „Es war ein Grund, die politische Arbeit mal wieder neu zu überdenken und zu reflektieren, was Frau so eigentlich macht. Somit konnten auch neue Ideen entwickelt werden.“

Der Gewinn bestand vor allem in der Erweiterung / Reflexion persönlicher Kompetenzen. Dazu einige Zitate, die den Gewinn verdeutlichen.

Die Selbstreflexion:

- „Ich muss mehr vermitteln, erklären und erläutern; ja nicht klein beigeben, nachfragen, Ansprüche anmelden; ich konnte die Wirkung auf andere im Vergleich zu meiner Selbstwahrnehmung erfahren; Feedback; ich habe neue Betrachtungsweisen für meine kommunalpolitische Arbeit bekommen; manche eingeschliffenen Verfahren wurden hinterfragt; man sollte sich immer wieder neuen Aufgaben stellen und alles überdenken.“

Der realistische Blick:

- „Kommunalpolitiker müssten besser ausgebildet sein.“
- „Die Bürger müssten politisch besser gebildet sein.“

Frauenförderung ernst nehmen:

- „Frauenspezifische Themen müssten neu diskutiert werden. Gibt es unter Frauen eine andere Politik? Es wurden viele neue Fragen aufgeworfen. Man muss Frauen mehr Mut machen und fördern. Ideen von ‚Neuen‘ sollten öfter aufgegriffen werden.“
- „Man sollte den persönlichen Kontakt zu Wählerinnen / der jungen Generation noch mehr ernst nehmen und sollte schon bei den Schülerinnen mit der politischen Arbeit beginnen.“

Die Antworten auf diese Frage waren am vielfältigsten und ein wertvolles Resümee. Es machte deutlich, dass der **Gewinn für die Mentorinnen / Mentoren weniger in neuen Ideen für ihre politische Arbeit bestand, sondern vielmehr in der Wahrnehmung einer neuen Rolle als Mentorin oder Mentor in der Politik.** Eine Rolle mit Aufgaben, die bisher nicht definiert sind und die daher eine große Herausforderung für die an diesem Programm beteiligten Politikerinnen und Politiker waren. Den Frauen, die den Weg in die Politik suchten, boten sie eine nicht zu unterschätzende Unterstützung – ohne sie wäre es der Mehrheit der Mentees nicht gelungen, den Start in die aktive Politik zu schaffen.

6. Abschließende Bemerkungen

Mit dem 2. Mentoring-Programm konnte wieder eine große Zahl von Frauen für ein aktives politisches Engagement gewonnen werden. Ca. 44% der Mentees, die an dieser Maßnahme teilgenommen haben, sind in eine Partei eingetreten oder haben ein Amt in einer Partei übernommen. Im Vergleich zum 1. Mentoring-Programm haben 25% Mentees und Mentorinnen / Mentoren weniger teilgenommen. Das lag zum einen an dem damals günstigen Zeitpunkt kurz vor den Kommunalwahlen, so dass damit ein besonderer Anreiz bestand, eine Kandidatur anzustreben. Auch hatte das 1. Mentoring den Vorteil, dass viele Frauen angesprochen werden konnten, die ein großes Interesse an der politischen Arbeit hatten und bereits „in den Startlöchern“ standen und denen mit dieser Maßnahme ein ganz neuer Weg in die Politik eröffnet wurde. Zum anderen kann es auch am Erfolg des 1. Mentorings gelegen haben, dass nämlich bereits in einigen Städten und Gemeinden sich der Frauenanteil in den Räten erhöht hat. Gerade unter diesen Voraussetzungen ist es umso wichtiger, „am Ball zu bleiben“ und weiterhin für eine Erhöhung der Frauenquote in der aktiven Politik zu sorgen. Das spricht für eine Weiterführung des Mentoring-Programms, mit dem Frauen gezielt angesprochen und gefördert werden und denen damit ein Weg in die Politik eröffnet wird.

Trotz des Erfolges, sollen an dieser Stelle einige Aspekte der Konzeption genauer betrachtet werden.

Die Basis des Programms ist die Zusammenstellung der Tandems, mit der eine produktive Zusammenarbeit zwischen Mentorin / Mentor und Mentee ermöglicht wurde. Die Kriterien der Tandembildung haben sich als sinnvoll und tragfähig erwiesen. In der Auswertung ist aber auch deutlich geworden, dass einige Mentoring-Beziehungen nicht kontinuierlich geführt wurden. Es wird auch in Zukunft nicht auszuschließen sein, dass die Kooperation zwischen Mentee und Mentorin / Mentor nicht den gewünschten Erfolg mit sich bringt oder Tandems nicht harmonieren. Grundsätzlich ist jedoch zu fragen, wie mehr **Kontinuität und Verbindlichkeit** in dieser Beziehung hergestellt werden kann.

Trotz der vorgegebenen Kriterien für eine Vereinbarung zwischen Mentee und Mentorin / Mentor und der Aspekte, die dabei im Einzelnen zu berücksichtigen sind, konnten anscheinend eine Reihe von Mentees und Mentorinnen / Mentoren ihre gegenseitigen Erwartungen einander nicht klar vermitteln und es konnte zu keiner gelingenden Kooperation kommen.

Einige Teilnehmerinnen haben in ihren Anmerkungen darauf hingewiesen, dass die Verbindlichkeit in der Mentoring-Beziehung von großer Bedeutung sei und Vorschläge formuliert, eine stärkere Kontrolle einzuführen (z.B. Teilnahmepflicht an Veranstaltungen) oder detaillierte schriftliche Vereinbarungen abzuschließen (z.B. Arbeits- und Zeitpläne). Dergleichen Maßnahmen sind jedoch aufgrund der Freiwilligkeit und der Unterschiedlichkeit der Arbeitsbedingungen der Tandems nicht durchführbar. Gleichwohl sollte über Möglichkeiten, wie eine größere Verbindlichkeit für beide Seiten hergestellt werden könnte, diskutiert werden.

Der viel geäußerte Wunsch **nach Fachvorträgen und politischen Fortbildungen** ist auffällig. Dieser Unterstützungsbedarf wird von Mentees und Mentorinnen / Mentoren formuliert. Es gibt keine Aussagen darüber, ob evtl. auch die Mentorinnen / Mentoren, für sich Fortbildungsveranstaltungen wünschen. Wenn, dann vermutlich weniger im Sinne einer Wissensvermittlung über das Zusammenspiel von Politik und Verwaltung in der Kommune, sondern eher in Form von parteiübergreifenden politischen Diskussionen auf Landes- oder Bundesebene. Es sollte in Erwägung gezogen werden, auch eine spezifische Fortbildung für Mentorinnen / Mentoren anzubieten. Kenntnisse und Fähigkeiten, die Mentorinnen / Mentoren benötigen, beziehen sich

- fachlich-inhaltlich auf institutionenkundliches und theoretisches Wissen,
- auf verfahrenstechnische Kenntnisse in politisch-strategischer Hinsicht,
- auf pädagogische Fähigkeiten der Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen sowie
- auf individuelle Handlungskompetenzen wie z. B. kommunikative Fähigkeiten und Arbeitsorganisation.

Dieses breite Spektrum an Qualifikationen wird bei den Mentorinnen / Mentoren vorausgesetzt. Eine persönliche Förderung in Form eines Coachings, Fortbildungen oder thematisch orientierte Angebote, die sich ausschließlich an diese Gruppe wenden, könnten nützliche Hilfestellungen für diese neue Rolle sein. In Experteninterviews wurde eher die Einstellung vertreten, die Mentorinnen benötigten keine spezielle Unterstützung, ihre langjährige Erfahrung qualifiziere sie für die Rolle. Als Wunsch wurde dagegen von einigen Mentorinnen geäußert, **Beispiele für projektorientiertes Arbeiten** mit ihren Mentees zu bekommen – als schriftliches Material oder im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung.

Die Mentorinnen / Mentoren sind nicht nur Lehrende, sondern für die Mentees quasi „Lotsen“ in unbekanntem Terrain. Dass die Wege in die Politik zum einen nicht gradlinig verlaufen und zum anderen besonders für Frauen voller Hindernisse sind, macht die besondere Herausforderung für die Mentorinnen / Mentoren als Wegbereiter für die Mentees aus. Eine Mentee kommentierte diesen Aspekt so: „Ich strebe eine Kandidatur für die nächste Wahl an – davon wissen die Männer aber noch nichts.“ Natürlich steht eine solche Maßnahme wie das Mentoring immer in zeitlicher Konkurrenz zu anderen Verpflichtungen der Politikerinnen / Politiker.

In Anbetracht des Nachwuchsmangels und des immer noch geringen Frauenanteils in den Parteien, ist über eine qualifizierte Förderung politisch interessierter Frauen nachzudenken.

Eine Trennung von offenen Informationsveranstaltungen und Austauschmöglichkeiten für Mentees ist sinnvoll. Als Unterstützung wäre ein „**Baukastenprinzip**“ von regionalen, politischen Fortbildungsveranstaltungen und Trainings auf der Basis von Angeboten der kommunalen Frauenbeauftragten sowie Parteien oder Verbänden denkbar, deren Teilnahme vielleicht als Voraussetzung oder verbindlich als Begleitprogramm für die Teilnahme am Mentoring-Programm gemacht werden könnte.

Um den Anteil der Mentees zu senken, die zu dem Schluss kommen, dass sie sich nicht politisch engagieren wollen, könnte eine vertiefte Reflexion der Erwartungen vor der Tandembildung sinnvoll sein. Mentees, die primär die politische Praxis kennen lernen wollen, sollte vor Beginn des Mentorings die Gelegenheit gegeben werden herauszufinden, was sie in diesem Feld an Anforderungen erwartet. Denkbar wäre eine sog. „**Findungsphase**“ **im Rahmen eines Workshops** vorzuschalten. Ein solches Angebot könnte für alle politisch interessierten Frauen offen sein und die Möglichkeit bieten, mit realistischen Erwartungen an ein politisches Engagement heranzugehen und gezielter eine politische Karriere zu planen. Die Zahl derjenigen, die „nur mal reinschnuppern möchten“ und dann feststellen, dass Politik kein Betätigungsfeld für sie ist, könnte damit reduziert werden.

Im Sinne der Nachhaltigkeit der Maßnahme kann es nützlich sein, die Vernetzung der Mentees und anderen politisch engagierten Frauen zu fördern. Der Aufbau von **Netzwerken** oder den Kontakt zu bestehenden Netzwerken herzustellen, ist nur einem Teil der Mentees gelungen – gleichwohl können (solche) Netzwerke eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Politik sein. Die Fähigkeit, Kontakte gezielt zu suchen, herzustellen, zu pflegen und auszubauen, ist nicht eine individuelle Kompetenz, sondern kann vermittelt und erlernt werden. Für eine langfristige,

erfolgreiche Verankerung von Frauen in der Politik könnte ein Seminar zum Thema „Netzwerkbildung“ ein nützlicher Baustein für das Mentoring-Programm sein.

Insgesamt wird deutlich, dass das Mentoring-Programm mit seinem Begleitangebot effektiv seine Ziele erreicht. Um es jedoch effizienter zu gestalten, wäre eine regional verankerte Zwischeninstanz denkbar, die Fortbildung, Beratung und Informationen anbietet. Kommunale Frauenbeauftragte wären geeignete Partnerinnen, die auch auf lokale Bedingungen gut eingehen können und die über entsprechende Kenntnisse und Kontakte verfügen.

Dass das Mentoring-Programm wichtig und sinnvoll ist und fortgesetzt werden sollte – das belegen viele Kommentare – lässt sich als Ergebnis dieser Evaluation festhalten.

Literatur

- (1) Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.), Politik mit (Frauen)Perspektive, Januar 2003
- (2) Evaluation des 1. Mentoring-Programms

Herausgegeben vom
Niedersächsischen Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie
und Gesundheit

Autorin: Dr. Ingrid Rieken

Redaktion und Ansprechpartnerin für das
Mentoring-Programm in der Vernetzungsstelle
für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und
Gleichstellungsbeauftragte:

Ute von Wrangell

Sodenstr. 2 30161 Hannover

Telefon 0511/ 33 65 06-23 /-20

E-Mail: kontakt@vernetzungsstelle.de

Ansprechpartnerin für das Mentoring-Programm
im Ministerium: Christa Frenzel

Telefon 05 11/ 120-29 66

E-Mail: christa.frenzel@ms.niedersachsen.de

www.mentoring-iN.de

Januar 2005