Ehrenamtliches Engagement in der Ausbildungsbegleitung

Eine Beschreibung der zeitlichen Ausgestaltung des Mentoring in der VerAplus-Initiative

Arbeitsgruppe »Mentoring und Berufsausbildungsverläufe« des Netzwerks »Educational Inequality across the Life Span« (EQUALNET)[1]
janina.beckmann@bibb.de

[1] Mitglieder der Arbeitsgruppe sind Dr. Janina Beckmann (BIBB), PD Dr. Richard Nennstiel (Universität Lausanne), Dr. Johannes Stark (Hong Kong Polytechnic University), Lea Ahrens (Universität Bamberg), Dr. Alexander Patzina (Universität Bamberg) und Heike Schneider (Senior Expert Service).

Ehrenamtliches Engagement ist ein zentraler Pfeiler des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Im Bildungsbereich haben sich zunehmend Mentoring-Partnerschaften etabliert, die junge Menschen individuell begleiten und so Übergänge im Bildungssystem erleichtern. Ein Beispiel dafür ist das bundesweite Programm VerAplus des Senior Expert Service, eingebunden in die Initiative Bildungsketten. Im Beitrag wird anhand von Programmdaten untersucht, welche Senior Expertinnen und Experten sich im Mentoring ehrenamtlich engagieren und wie die Begleitungen zeitlich ausgestaltet werden.

Mentoring in der Initiative VerAplus

Die VerAplus-Initiative zur Verbesserung von Ausbildungserfolgen ergänzt seit Ende 2008 bestehende Berufsbildungsangebote durch eine niedrigschwellige, individualisierte Begleitung am Übergang Schule – Beruf und richtet sich an Auszubildende, die auf fachliche, schulische oder persönliche Herausforderungen stoßen. Berufserfahrene Fachkräfte im Ruhestand begleiten die Auszubildenden in einer 1:1-Beziehung ehrenamtlich. Dabei orientieren sie sich am jeweiligen Unterstützungsbedarf und bringen ihre berufliche Erfahrung, Zeit und Motivation ein. Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden sowie Motivation und Selbstwirksamkeit der Jugendlichen zu fördern (vgl. Infokasten).

Das Mentoring in der VerAplus-Initiative erfüllt die klassischen Kriterien des Ehrenamts: Es findet in einem institutionellen Rahmen außerhalb des Haushalts statt, ist unbezahlt und erbringt Leistungen zugunsten Dritter (vgl. Hank/Erlinghagen/Lemke 2006, S. 8). Mentoring wird hierbei als Beziehungsform verstanden, in der eine erfahrenere oder sachkundigere Person eine andere Person in ihrer persönlichen Entwicklung beratend und unterstützend begleitet (vgl. Priemer/Rössler-Prokhorenko 2024, S. 5).

Während Mentoring seit den 2000er-Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat (vgl. Düben/Mey 2011; Nabi u. a. 2025), ist das allgemeine freiwillige Engagement laut Deutschem Freiwilligensurvey zuletzt von 39,7 Prozent (2019) auf 36,7 Prozent (2024) gesunken (vgl. Fritzsche u. a. 2025). Um die Ansprache und Bindung von Ehrenamtlichen gezielt zu gestalten, muss verstanden werden, wer sich im Mentoring engagiert und welche zeitlichen Ressourcen in das freiwillige Engagement fließen.

Forschungsstand zum ehrenamtlichen Mentoring

Ehrenamtliches Mentoring ist insbesondere im Bildungsbereich ein etabliertes Unterstützungsformat. Dabei stellen Seniorinnen und Senioren mit 53 Prozent den größten Anteil ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren im Bildungssystem (vgl. Priemer/Rössler-Prokhorenko 2024, S. 20). Über ihre Rolle bei der Begleitung von Auszubildenden ist bislang jedoch vergleichsweise wenig bekannt. Somit bleibt offen, wer sich in diesem Feld ehrenamtlich engagiert und wie diese Mentoring-Beziehungen ausgestaltet sind.

Für die Bedeutung einer solchen Begleitung liegen hingegen bereits empirische Hinweise vor. Vorliegende Befunde weisen auf positive Zusammenhänge zwischen der Teilnahme an VerAplus und dem Ausbildungsverlauf hin (vgl. Heinzelmann u. a. 2023). Dies steht im Einklang mit der breiteren

Mentorengewinnung und Matching

Die Mentoren und Mentorinnen werden über den Senior Expert Service gewonnen. Rund 5.000 Experten und Expertinnen engagieren sich bei VerAplus. Voraussetzung sind ein erweitertes Führungszeugnis und ein verpflichtender Einführungsworkshop; anschließend stehen regelmäßige Weiterbildungen zur Verfügung.

Die Zuordnung der Ehrenamtlichen zu den Auszubildenden richtet sich nach dem individuellen Unterstützungsbedarf sowie nach der Verfügbarkeit einer geeigneten Begleitung. Nach Möglichkeit wird eine fachliche und eine regionale Passung angestrebt. Nach einem persönlichen Kennenlernen entscheiden beide Seiten über den Beginn der Begleitung und gestalten die Zusammenarbeit individuell. Der Austausch findet in Präsenz oder online statt.

https://doi.org/10.66390/LUAR4696

Forschung, die positive Effekte individueller Mentoringangebote auf verschiedene Lern- und Entwicklungsoutcomes Jugendlicher zeigt (vgl. Raposa u. a. 2019). So konnte etwa für das Mentoring-Programm »Rock your Life« gezeigt werden, dass sich die Arbeitsmarktchancen und die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher verbessern können (vgl. Resnjanskij u. a. 2021, 2023).

Weniger gut untersucht ist dagegen, unter welchen Bedingungen solche Mentoring-Beziehungen in der Ausbildungsbegleitung zustande kommen und wie sie sich im Verlauf ausgestalten.

Ein zentraler Aspekt der Ausgestaltung ist die zeitliche Dimension einer Mentoring-Beziehung. Als wichtige Merkmale für die Qualität und den Erfolg von Mentoring-Beziehungen werden insbesondere ihre Dauer und die Häufigkeit des Kontakts herangezogen (vgl. Grossman/Rhodes 2002; DuBois u. a. 2011). Damit stellt sich die Frage, wie viel Zeit in der Ausbildungsbegleitung tatsächlich investiert wird und ob sich Dauer und Kontakthäufigkeit systematisch zwischen verschiedenen Mentoring-Beziehungen unterscheiden. Für die ehrenamtliche Ausbildungsbegleitung liegen hierzu bislang kaum Befunde vor. Eine Beschreibung der Dauer und Kontakthäufigkeit kann daher zunächst zeigen, wie Mentoring in diesem Feld praktisch ausgestaltet wird.

Neben der zeitlichen Ausgestaltung gilt die Passung zwischen Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees als bedeutsam für die Qualität und Stabilität von Mentoring-Beziehungen. Ihr wird eine zentrale Rolle für die Zufriedenheit im Mentoring und gelingende Beziehungen zugeschrieben (Baker u. a. 2025). Die bisherige Evidenz stammt allerdings weitgehend aus dem angloamerikanischen Jugend-Mentoring und beruht häufig auf subjektiven Einschätzungen der Beteiligten (vgl. Raposa u. a. 2019; Ensher/Murphy 1997). Eine Ausnahme bilden Baker u. a. (2025), die Passung im akademischen Mentoring anhand der Ähnlichkeit demografischer und fachlicher Merkmale quantifizieren. Für die ehrenamtliche Begleitung von Auszubildenden ist dagegen bislang weitgehend offen, ob und in welchem Zusammenhang objektiv erfassbare Merkmale der Passung mit der Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung stehen.

Zusammenfassend zeigt der Forschungsstand somit drei offene Punkte: Erstens ist bislang wenig darüber bekannt, wer sich in der ehrenamtlichen Ausbildungsbegleitung engagiert. Zweitens fehlen belastbare Befunde dazu, wie die Mentoring-Beziehungen zeitlich ausgestaltet sind. Drittens ist unklar, ob und in welchem Umfang die Passung zwischen Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees mit der Dauer und der Kontakthäufigkeit der Begleitung zusammenhängt. Mit den hier vorgestellten Analysen wird diese Forschungslücke aufgegriffen, indem sie die Passung anhand der Merkmale Geschlecht, Berufsbereich und räumliche Distanz untersuchen.

Eine größere regionale Distanz kann eine potenzielle Barriere für Mentoring-Beziehungen darstellen, da persönliche Treffen erschwert werden. Eine Geschlechterpassung kann aufgrund einer höheren Identifikation als begünstigend für anhaltende soziale Beziehungen angenommen werden. Schließlich könnte eine berufliche Passung durch gemeinsame fachliche Bezüge und Erfahrungswelten einen ähnlichen Bezugsrahmen schaffen (vgl. Bozeman/Feeney 2008). Zugleich dürfte der berufliche Hintergrund eine geringere Rolle spielen, wenn persönliche Herausforderungen im Vordergrund der Begleitung stehen; hier könnten vielmehr soziale Kompetenzen der Ehrenamtlichen für eine tragfähige Beziehung entscheidend sein.

Die administrativen Daten von VerAplus bieten die Möglichkeit, diese Fragen auf Basis einer großen Zahl dokumentierter Mentoring-Beziehungen zu untersuchen.

Daten und Methoden

Die administrativen Daten der VerAplus-Initiative wurden im Rahmen der Programmdurchführung vom Senior Expert Service erhoben. Der vollständige Datensatz umfasst alle zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.12.2021 begonnenen Mentor-Mentee-Begleitungen (n = 7.501), die durch Start- und Abschlussberichte dokumentiert wurden. Für die vorliegenden Analysen wurden ausschließlich Begleitungen berücksichtigt, die spätestens am 31.12.2020 begonnen wurden, um einen Beobachtungszeitraum von mindestens einem Jahr sicherzustellen.

Die investierte Zeit wird über die Dauer der Begleitungen in Monaten und die im Abschlussbericht berichtete Häufigkeit der Treffen operationalisiert.

Merkmale der Mentoren und Mentorinnen und der Mentees werden in Passungsindikatoren zusammengeführt: Auf Basis des binär erfassten Geschlechts wurde ein Indikator zur Geschlechterpassung gebildet. Die regionale Distanz wurde anhand der Postleitzahlen der Wohnorte in Kilometern berechnet und kategorisiert. Die berufliche Passung basiert auf der Übereinstimmung des Ausbildungsberufs der Auszubildenden und des Berufs der Mentorinnen und Mentoren auf KldB-1-Steller-Ebene.

Wer engagiert sich in welchem Umfang?

Die Mehrheit der Ehrenamtlichen ist männlich (vgl. Tab. im electronic supplement). Das Durchschnittsalter beträgt 69,1 Jahre (SD=5,9). Rund ein Drittel war vormals im Berufsbereich »Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung« tätig. Knapp ein weiteres Drittel arbeitete im Bereich »Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung«. Weitere 17 Prozent der Ehrenamtlichen kommen aus der »Rohstoffgewinnung, Produktion und

Fertigung«, dem zugleich größten Berufsbereich unter den Auszubildenden (37%).

Die Ehrenamtlichen übernehmen im Mittel jeweils 2,6 Begleitungen (d.h. Mentoring-Tandems, die mindestens ein Treffen umfassen). Dahinter verbirgt sich eine deutliche Spannweite (SD=2,0): Knapp 39 Prozent führen genau eine Begleitung eines Mentees durch, während knapp fünf Prozent mehr als fünf Mentees begleiten.

Eine durchschnittliche Begleitung dauert 12,3 Monate bei durchschnittlich 2,5 Treffen (in Präsenz) pro Monat. Knapp acht Prozent der Begleitungen weisen eine überdurchschnittlich hohe Kontakthäufigkeit von mehr als fünf Treffen pro Monat auf.

Wie variieren Dauer und Kontakthäufigkeit mit der Passung?

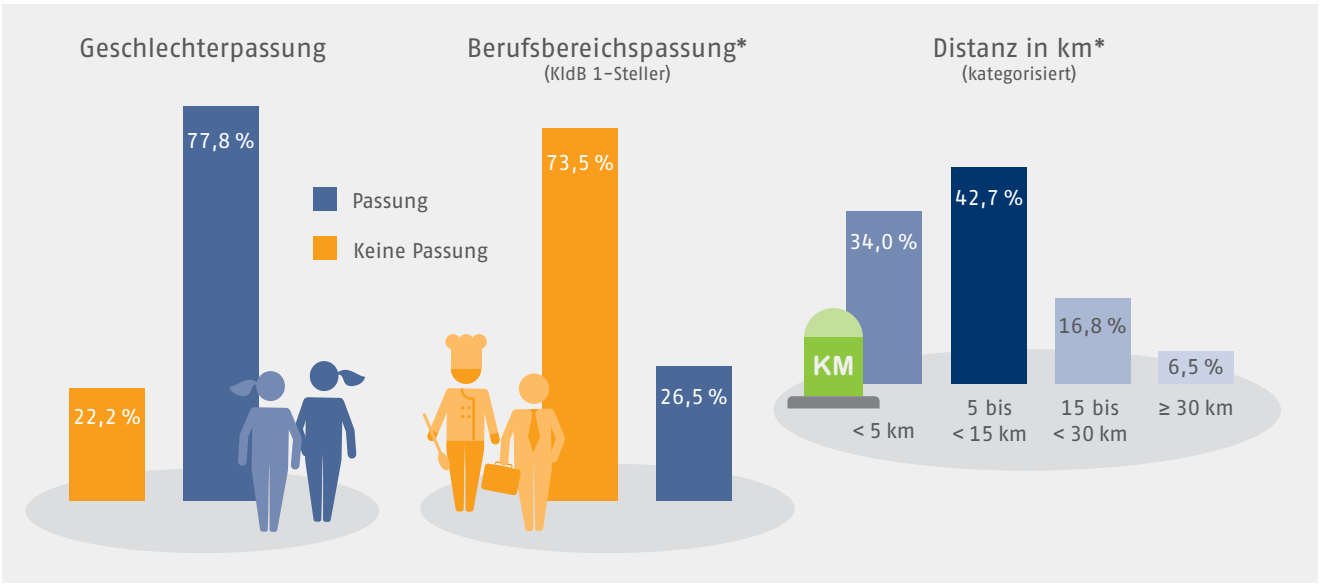
Die Abbildung zeigt, dass die Geschlechterpassung der Mentor-Mentee-Tandems mit 77,8 Prozent hoch ist, während nur 26,5 Prozent der Tandems eine berufliche Passung aufweisen. Die Mehrheit der Tandems weist eine räumliche Distanz von unter 15 km auf, während ein kleiner Teil (6,5%) deutlich größere Distanzen von 30 km und mehr zurücklegen muss.

Betrachtet man den bivariaten Zusammenhang zwischen diesen Passungsmerkmalen und der Dauer sowie der Kontakthäufigkeit der Begleitungen, zeigt sich folgendes Bild (vgl. Tab.): Tandems mit einer *Geschlechterpassung* bestehen im Mittel etwa 1,2 Monate länger als Tandems ohne Geschlechterpassung. Die Kontakthäufigkeit unterscheidet sich dagegen kaum. Eine höhere *regionale Distanz* ist mit einer etwas geringeren Dauer der Begleitungen verbunden. Tandems mit einer Distanz von 30 und mehr Kilometern bestehen im Mittel 11,4 Monate, während Tandems mit einer Distanz von weniger als fünf Kilometern im Mittel 12,4 Monate bestehen. Die Kontakthäufigkeit nimmt mit einer erhöhten regionalen Distanz ebenfalls leicht ab und sinkt von 2,5 Treffen pro Monat für Distanzen unter fünf Kilometern auf etwa 2,3 Treffen pro Monat für Distanzen von 30 und mehr Kilometern.

Tabelle
Treffen pro Monat und Dauer der Begleitungen nach Passungsindikatoren

	Treffen pro Monat Mittelwert (SD)	Dauer in Monaten Mittelwert (SD)
Geschlechterpassung		
Keine Passung	2,42 (1,98)	11,40 (9,35)
Passung	2,47 (2,14)	12,58 (10,38)
Berufsbereichspassung		
Keine Passung	2,48 (1,90)	12,36 (10,24)
Passung	2,38 (2,68)	12,23 (9,96)
Distanz in km		
< 5 km	2,48 (1,84)	12,41 (10,29)
5 – < 15 km	2,47 (2,41)	12,25 (10,05)
15 – < 30 km	2,41 (1,87)	12,62 (10,20)
≥ 30 km	2,31 (1,69)	11,42 (9,86)

Abbildung
Indikatoren zur Beschreibung der Passung der Tandems



Fallzahl = 7.202
**Merkmale weisen aufgrund von Fehlwerten eine geringere Fallzahl auf: Berufsbereichspassung (6.886) und Distanz (7.108).*

Für die *Berufsbereichspassung* zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Ausgestaltung von Mentoring-Beziehungen ist unabhängig von der Passung

Die VerAplus-Ehrenamtlichen verfügen über langjährige Erfahrung in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern. Der hohe Anteil an Ehrenamtlichen mit sozialem oder pädagogischem Berufshintergrund deutet darauf hin, dass für die Tätigkeit Erfahrungen in der Begleitung und Unterstützung von Menschen eine wichtige Ressource darstellen. Die Begleitungen dauern im Mittel 12,3 Monate und umfassen 2,5 Treffen pro Monat; damit wird über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig Kontakt gehalten. Die untersuchten Passungsindikatoren hängen wie dargestellt nur schwach mit der investierten Zeit und der Anzahl der Treffen zusammen.

Für die Praxis ergibt sich daraus ein vorsichtiger Hinweis: Die geschlechtsbezogene, regionale und berufliche Passung erscheint für die Ausgestaltung der Begleitung nachrangig. Vielmehr könnten die persönliche Passung und die Qualität der Begleitung eine größere Rolle spielen (für ähnliche Schlussfolgerungen vgl. Neuwirth/Wahl 2017; Lankau/Riordan/Thomas 2005).

Die administrativen Programmdaten bieten eine besondere Grundlage: Mit 7.202 Begleitungen und 2.819 Ehrenamtlichen ermöglichen sie Analysen mit hoher Fallzahl und dokumentieren Dauer und Kontakthäufigkeit unabhängig von Selbstauskünften. Was sie nicht zeigen, ist der weitere Weg der Mentees. Ihn nachzuzeichnen, indem die Programmdaten mit Verlaufsdaten zur Ausbildung verknüpft und/oder die Jugendlichen selbst befragt werden, bleibt Aufgabe künftiger Forschung. Mit der Beschreibung der Ehrenamtlichen und der Ausgestaltung ihrer Tandems legt dieser Beitrag dafür eine Grundlage. ◀

Deskriptive Beschreibung der Ehrenamtlichen (Geschlecht, Alter, ausgeübter Beruf) im electronic supplement unter **www.bwp-zeitschrift.de/e12543**

LITERATUR

Baker, J. G.; Griendling, K.; James, L. A.; Eby, L.: Finding the right fit: How mentor-mentee fit impacts outcomes for academic mentees. In: Journal of Clinical and Translational Science 9 (2025) 1, e233. DOI: https://doi.org/10.1017/cts.2025.10157

Bozeman, B.; Feeney, M. K.: Mentor matching: A »goodness of fit« model. In: Administration & Society 40 (2008) 5, S. 465–482. DOI: https://doi.org/10.1177/0095399708320184

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 12 (2011) 2, S. 57–91. DOI: https://doi.org/10.1177/1529100611414806

Düben, A.; Mey, G.: Patenschaften als Modell für intergenerationalen Erfahrungsaustausch. In: Blanckenburg, C. von; Dienel, H.-L. (Hrsg.): Alt und Jung im Handwerk. Ausbildungspaten und intergenerationelle Verantwortung als Erfolgsfaktor für die berufliche Praxis. Stuttgart 2011, S. 51–64

Ensher, E. A.; Murphy, S. E.: Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships. In: Journal of Vocational Behavior 50 (1997) 3, S. 460–481

Fritzsche, A.; Leven, I.; Rysina, A.; Schneekloth, U.; Wolfert, S.: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024). Berlin 2025

Grossman, J. B.; Rhodes, J. E.: The test of time: Predictors and effects of duration in youth mentoring relationships. In: American Journal of Community Psychology 30 (2002) 2, S. 199–219. DOI: https://doi.org/10.1023/A:1014680827552

Hank, K.; Erlinghagen, M.; Lemke, A.: Ehrenamtliches Engagement in Europa: Eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Senioren. In: Sozialer Fortschritt 55 (2006) 1, S. 6–12

Heinzelmann, S.; Moser, E.; Orozco Klass, H.; Reimann, M.: Evaluation der Initiative »Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung« (VerA III). Abschlussbericht. Prognos AG. Basel 2023

Lankau, M. J.; Riordan, C. M.; Thomas, C. H.: The effects of similarity and liking in formal relationships between mentors and protégés. In: Journal of Vocational Behavior 67 (2005) 2, S. 252–265. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.012

Nabi, G.; Walmsley, A.; Mir, M.; Osman, S.: The impact of mentoring in higher education on student career development: a systematic review and research agenda. In: Studies in Higher Education 50 (2025) 4, S. 739–755. DOI: https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2354894

Neuwirth, E.; Wahl, I.: Effects of the Similarity between Mentees and Mentors on the Evaluation of the Mentoring for Migrants Program. In: International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 15 (2017) 2, S. 140–154. DOI: https://doi.org/10.1177/174183051701500210

Priemer, J.; Rössler-Prokhorenko, C.: Die Zivilgesellschaft als neuer Bildungspartner: Mentoring, Patenschaft und Mediation. WZB Discussion Paper Nr. ZZ 2024-601. Berlin 2024

Raposa, E. B.; Rhodes, J.; Stams, G. J. J.; Card, N.; Burton, S.; Schwartz, S.; Yoviene Sykes, L. A.; Kanchewa, St.; Kupersmidt, J.; Hussain, S.: The effects of youth mentoring programs: A meta-analysis of outcome studies. In: Journal of Youth and Adolescence 48 (2019) 3, S. 423–443. DOI: https://doi.org/10.1007/s10964-019-00982-8

Resnjanskij, S.; Ruhose, J.; Wiederhold, S.; Wössmann, L.: Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen. In: ifo Schnelldienst 74 (2021) 2, S. 31–38

Resnjanskij, S.; Ruhose, J.; Wedel, K.; Wiederhold, S.; Wössmann, L.: Mentoring erhöht die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher. In: ifo Schnelldienst (2023) 12, S. 7–10

(Alle Links: Stand 14.10.2026)