

Landesprogramm Mentoring

Fachkonzept

Stand Oktober 2025

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis II
Abkürzungsverzeichnis IV
Abbildungsverzeichnis V
Tabellenverzeichnis VI
1 Einleitung 1
2 Historie und Entwicklung im Landesprogramm Mentoring 2
2.1 Historie des Landesprogramms Mentoring 2
2.2 Entwicklung der Teilnehmendenzahlen im Projektverlauf 3
3 Hintergrund und Herausforderungen 5
3.1 Sinkende Ausbildungszufriedenheit in der Region Berlin-Brandenburg 8
3.2 Angespannte Wohnsituation als Herausforderung im Ausbildungskontext 9
3.3 Moderne Ausbildung und Digitalisierung 10
3.4 Politische Relevanz und der gesetzliche Auftrag 10
4 Das Landesprogramm Mentoring 12
4.1 Was ist das Landesprogramm Mentoring? 12
4.2 Ziele im Landesprogramm Mentoring 12
4.3 Beschreibung der Zielgruppe 13
4.3.1 Fokus Mentees 14
4.3.2 Fokus Mentorinnen und Mentoren 14
4.4 Akquise der Akteurinnen und Akteure 16
4.5 Kommunikation der Akteurinnen und Akteure 16
5 Förderung im Landesprogramm Mentoring – Umsetzung in der Praxis 17
5.1 Rechtliche Grundlagen 17
5.2 Inhaltliche Schwerpunkte und deren Wirkung 18
5.2.1 Bezugnahme Mentees 18
5.2.2 Bezugnahme Mentorinnen und Mentoren 18
5.3 Fördervoraussetzungen 18
5.3.1 Antragsberechtigung 18
5.3.2 Leistungserbringung aus Sicht der Projektträger 19

5.4 Verfahren 20
5.5 Weitere Anforderungen an die Projektträger 20
5.5.1 Räumlichkeiten und Ausstattung 20
5.5.2 Personal und Personalentwicklungsplanung 20
5.5.3 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals 20
5.5.4 Landesmindestlohn 21
5.5.5 Begleitstruktur im Landesprogramm Mentoring 21
6 Vernetzung und Abgrenzung zu anderen Projekten und Förderprogrammen 22
7 Controlling 24
8 Öffentlichkeitsarbeit 26
9 Fazit 29
Literaturverzeichnis VII

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AV LHO	Ausführungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung
ANBest-P	Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung
BAPP	Berliner Ausbildungsplatzprogramm
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESF+	Europäischer Sozialfonds Plus
etc.	et cetera *(lat.)*
FI	Förderinstrument
HwO	Handwerksordnung
IBV	Interessenbekundungsverfahren
i. d. R.	in der Regel
i. V. m.	in Verbindung mit
LMiLoG	Landesmindestlohngesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
Nr.	Nummer
o. Ä.	oder Ähnliches
RBB	Rundfunk Berlin-Brandenburg
S.	Seite
SenASGIVA	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SGB IV	Sozialgesetzbuch Vier
u. a.	unter anderem
VerA	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Vergleich der Vertragslösungsquoten der begonnenen Ausbildungsverträge vom Bundesgebiet und Berlin im Vergleich, von 2010 bis 2022, in Prozent 7

Abbildung 2 Ausbildungszufriedenheit in % laut Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2024: „Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt ... „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ (2012 bis 2024) 8

Abbildung 3 Abbildung eines Flyers des Landesprogramms Mentoring in Auszügen 28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Vertragslösungsquoten von Ausbildungsverträgen in Prozent nach ausgewählter Branchenzuordnung in Berlin im Jahr 2022 7

1 Einleitung

Das Thema Ausbildung spielt eine zentrale Rolle bei der Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in Berlin und deutschlandweit. Fachkräftesicherung bildet das Fundament für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, indem sie jungen Menschen berufliche Perspektiven eröffnet und den Unternehmen qualifizierten Nachwuchs sichert. Doch nicht jede Ausbildung verläuft wie geplant: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche sind eine Herausforderung, die sowohl Betriebe als auch Auszubildende betrifft. Zur differenzierten Analyse der Problematik ist eine begriffliche Trennung der verschiedenen Formen vorzeitiger Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen unerlässlich.

In der beruflichen Bildung wird zwischen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen unterschieden. Eine Vertragslösung ist eine rechtliche Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses, beispielsweise durch Kündigung. Sie kann ebenso einen neuen Ausbildungsbeginn umfassen. Im Gegensatz dazu liegt ein Ausbildungsabbruch vor, sofern eine Ausbildung beendet und keine weitere Qualifizierung aufgenommen wird. In der Regel handelt es sich um einen dauerhaften Austritt aus dem Ausbildungssystem.

Die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen sind vielschichtig und spiegeln die Komplexität des Phänomens wider. Sie umfassen unter anderem fehlende Motivation, unzureichende Berufsorientierung, betriebliche Konflikte sowie finanzielle oder persönlichen Belastungen der Auszubildenden. Besonders in Berlin, einer Stadt mit einer dynamischen und vielschichtigen Ausbildungslandschaft, sind diese Aspekte von besonderer Bedeutung. Jeder Abbruch stellt nicht nur für die einzelne Person einen Rückschlag dar, sondern auch für die Unternehmen, die langfristig auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen sind.

Um dem entgegenzuwirken, sind gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Beteiligten erforderlich. Eine frühzeitige Beratung, verbesserte Ausbildungsqualität sowie unterstützende Angebote können dazu beitragen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dabei spielt auch das Thema Nachhaltigkeit eine Rolle: Eine stabile Ausbildung fördert nicht nur individuelle Karrierewege, sondern sichert auch langfristig wirtschaftliche und gesellschaftliche Strukturen.

Die Herausforderung besteht darin, Ausbildungsabbrüche nicht nur als Problem zu betrachten, sondern als Chance zur Verbesserung des Systems. Durch innovative Ansätze in der Berufsorientierung, eine stärkere Begleitung während der Ausbildung und die Förderung einer offenen Kommunikationskultur zwischen Betrieb und Auszubildenden kann die Ausbildung in Berlin weiter gestärkt werden. Ein nachhaltiger Umgang mit vorzeitigen Vertragslösungen trägt dazu bei, die Fachkräftesicherung zu gewährleisten und jungen Menschen eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu ermöglichen.

Hinweis

In diesem Fachkonzept wird eine gendergerechte Sprache verwendet. Alle Personenbezeichnungen gelten unabhängig von Geschlecht oder Identität für alle Menschen gleichermaßen.

2 Historie und Entwicklung im Landesprogramm Mentoring

2.1 Historie des Landesprogramms Mentoring

Das Landesprogramm Mentoring wurde im Jahr 2013 ins Leben gerufen, um Ausbildungsabbrüche in Berlin zu vermeiden und junge Menschen auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen. Ziel war es, junge Menschen in gefährdeten Ausbildungsverhältnissen zu stärken, sodass sie ihre Ausbildung mit Unterstützung ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren erfolgreich absolvieren können. Auf diese Weise sollten Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und vorzeitige Ausbildungsabbrüche wirksam verhindert werden.

Unter dem Motto „Ausbildung sichern – Abbrüche vermeiden“ wurde das Mentoring im Rahmen des Programms BerlinArbeit als Förderinstrument eingerichtet, das die arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Ausrichtung des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011–2016 maßgeblich prägte. Durch den Ausbau von Mentoring-Angeboten am Übergang von der Schule in den Beruf sowie während der Ausbildung sollte ein nachhaltiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden

Den Ausgangspunkt für die Entwicklung des Landesprogramms Mentoring bildete die überdurchschnittlich hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen in Berlin (weitere Details siehe Punkt 3). Diese Entwicklung wurde sowohl von ausbildenden Unternehmen als auch von den betroffenen jungen Menschen als erhebliche Belastung empfunden. Eine dauerhaft hohe Abbruchquote kann langfristig die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen mindern und bei jungen Menschen zu einem Verlust von Motivation und Selbstwirksamkeit führen.

Das Landesprogramm Mentoring verfolgte daher von Anfang an das Ziel, präventive Maßnahmen zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen zu entwickeln und umzusetzen. Gleichzeitig sollte es eine bestehende Lücke im Mentoring-Angebot des Landes Berlin schließen: Während sich frühere Programme vorwiegend auf die Begleitung beim Übergang von der Schule in den Beruf konzentrierten – also bis zur Aufnahme einer Ausbildung – erweiterte das Landesprogramm Mentoring den Fokus gezielt auf den Ausbildungsverlauf selbst, um junge Menschen auch während ihrer Ausbildung zu stärken.

Ein prägendes Merkmal des Landesprogramms Mentoring war von Beginn an der Fokus auf Berufsfelder und Branchen mit besonders hohen Quoten vorzeitiger Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Dazu zählen die Bereiche „Hotel/Gastronomie/Tourismus“, „Baugewerbe“, „Schutz und Sicherheit“, „Gesundheit“ sowie „Dienstleistungen“.

Das Landesprogramm Mentoring wurde zwischen 2013 und 2015 zunächst als Modellprojekt erprobt und zum 1. Januar 2015 in eine nachhaltige Begleitung in Form eines Förderprogramms überführt. Mit dieser Überführung gingen unter anderem die Vereinheitlichung von

Qualitätsstandards, die Entwicklung einer Dachmarke[1] sowie die Einführung eines strukturierten Fachcontrollings einher.

Ehrenamtlich tätige Mentorinnen und Mentoren im Programm absolvieren seither eine Qualifizierung auf Basis eines einheitlichen Curriculums. In mehreren Basismodulen werden ihnen Kenntnisse zu ihrer Rolle als Mentorin/Mentor, zu Rechten und Pflichten von Auszubildenden, zur Gesprächsführung sowie zur interkulturellen Kompetenz vermittelt. Ziel der Qualifizierung ist es, die Mentorinnen und Mentoren gezielt auf ihre Aufgabe und auf die Begleitung der jungen Menschen im Sinne der Programmziele vorzubereiten.

Eine programmatische Weiterentwicklung stellt das von den Trägern angebotene Supervisionsangebot für Mentorinnen und Mentoren dar. Hierbei werden die Mentorinnen und Mentoren von qualifizierten Supervisorinnen und Supervisoren in Einzel- oder Gruppenangeboten dabei unterstützt, ihre Tätigkeit zu reflektieren und ihre Fähigkeiten bei der Begleitung von Auszubildenden zu verbessern. Auch die Mentees werden in Form eines strukturierten Einführungsgesprächs auf das Mentoring vorbereitet. Ebenso erfolgt nach Beendigung der Maßnahme ein Feedback im Rahmen eines Abschlussgespräches.

Am 18. Oktober 2023 wurde das zehnjährige Bestehen des Landesprogramms Mentoring mit einer Festveranstaltung im Kühlhaus Berlin gewürdigt. Die Veranstaltung bot Gelegenheit, insbesondere den Projektpartnerinnen und -partnern sowie den Mentorinnen und Mentoren für ihr Engagement zu danken sowie die erreichten Erfolge und Fortschritte des Programms sichtbar zu machen. Die Anerkennung der Leistungen aller Beteiligten sowie das Hervorheben von Erfolgsgeschichten im Rahmen des Programms gelten als wichtige Impulse zur Stärkung von Motivation und kooperativem Zusammenwirken.[2]

2.2 Entwicklung der Teilnehmendenzahlen im Projektverlauf

In der Anfangsphase des Landesprogramms Mentoring lag die Zahl der Teilnehmenden bei rund 400 Personen pro Jahr. Für die Jahre 2015 und 2016 diente die Anzahl der teilnehmenden Mentees stellvertretend als Basis für die statistische Auswertung und spiegelte zugleich die Zahl der gebildeten Mentorat-Tandems wider.[3] Bereits zu diesem Zeitpunkt zeigte sich, dass die ursprünglich festgelegten Zielzahlen von 35 Tandems (2015) bzw. 45 Tandems (2016) pro Projekt deutlich überschritten wurden.

Im weiteren Verlauf des Programms wurde erkennbar, dass die jährliche Teilnehmendengewinnung Schwankungen unterliegt. Dies kann verschiedene Ursachen haben,

---

[1] Die Dachmarke des Landesprogramms Mentoring erfüllt eine wichtige strategische Funktion: Sie bündelt alle Mentoring-Aktivitäten im Rahmen des Programms unter einem einheitlichen Erscheinungsbild, einer gemeinsamen Kommunikationslinie und verbindlichen Qualitätsstandards.

[2] Vgl. zgs consult GmbH (2023): 10 Jahre Landesprogramm Mentoring. Abrufbar unter: https://www.landesprogramm-mentoring.de/10-Jahre-Landesprogramm-Mentoring.html (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

[3] Es ist davon auszugehen, dass es hierdurch zu Verzerrungen in der Vergleichbarkeit der Teilnehmendenzahlen im Projektverlauf kommt.

wie zum Beispiel die Verfügbarkeit geeigneter Mentorinnen und Mentoren im Jahresverlauf oder Veränderungen in den Anforderungsbedingungen einzelner Ausbildungsgänge.

Nach einer Phase zu Projektbeginn mit höheren Teilnehmendenzahlen- möglicherweise bedingt durch eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit – stabilisierten sich die Teilnehmendenzahlen in den Folgejahren auf einem etwas niedrigeren Niveau:

- 2022: 299 teilnehmende Mentees,
- 2023: 259 teilnehmende Mentees,
- 2024: 292 teilnehmende Mentees.

Die dargestellten Werte beruhen auf den im Evaluationsprozess erhobenen und dokumentierten Angaben der umsetzenden Projektträger, die jährlich durch den vom Senat für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung beauftragten arbeitsmarktlichen Dienstleister zgs nach standardisierten Verfahren überprüft, konsolidiert und analysiert werden.

2.3 Im Dialog mit jungen Menschen: Entwicklung der Beratungsthemen im Landesprogramm Mentoring

Der Fokus der verschiedenen Projekte des Landesprogramms Mentoring lag von Beginn an auf der individuellen Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden i. d. R. im direkten 1 zu 1-Kontakt. Ziel war und ist es, Beratungsbedarfe frühzeitig und gezielt zu erkennen, um passgenaue Hilfestellungen anbieten zu können. Dabei wurden auch verschiedene Formate in den Projekten gewählt, um eine Angebotsvielfalt entsprechend der vielfältigen Bedarfe zu erreichen.

Diese Hilfestellungen umfassten stets sowohl ausbildungsrelevante Themen (wie Lerninhalte, Lernstrategien, Prüfungsvorbereitung) als auch ausbildungsbegleitende Fragestellungen, darunter mangelndes Selbstvertrauen, Konflikte im Ausbildungsbetrieb, familiäre Belastungen, Stressbewältigung und Motivationsschwierigkeiten.

Im bisherigen Verlauf des Programms zeigten sich – entsprechend der Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt - Veränderungen in den thematischen Schwerpunkten der angefragten Unterstützungsangebote. Dieses wurde in regelmäßigen Austauschformaten mit den Projektträgern erörtert. Es ist festzustellen, dass insbesondere Beratungsanliegen zu aufenthaltsrechtlichen Fragen, zum Umgang mit mangelnden Deutschkenntnissen und Sprachbarrieren sowie zur Anerkennung vorhandener Qualifikationen zunahmen.

Ergänzend wird deutlich, dass Belastungen durch Wohnraummangel, steigende Mietkosten und hohe Lebenshaltungskosten mit einem steigenden Anteil in den Mentoraten thematisiert werden. Gleichzeitig bleibt der Bedarf an Unterstützungsleistungen im Umgang mit Stress, Lernschwierigkeiten und psychischen Belastungen ein konstanter Faktor im Rahmen der Begleitung.

3 Hintergrund und Herausforderungen

Der Fachkräftemangel ist zunehmend ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Laut Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft fehlten in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2023/2024 etwa 530.000 qualifizierte Fachkräfte.[4] Zugleich werden die Potenziale zahlreicher junger Menschen nicht ausgeschöpft. Die **Zahl der jungen Menschen unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss** betrug im Jahr 2022 fast 2,9 Millionen, was einen Anstieg um 1,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutete.[5] Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss stieg damit bundesweit auf 19,1 Prozent. In Berlin lag dieser Wert mit 16,1 Prozent zwar unter dem Bundesdurchschnitt, dennoch blieb ein erheblicher Teil der 20- bis 34- Jährigen ohne Berufsabschluss.[6]

Nachdem die **Zahl neuer Ausbildungsverträge in Deutschland** 2023 wieder gestiegen war (von 475.200 in 2022 auf 489.200 in 2023, ein Anstieg um 3 Prozent),[7] sank dieser Wert 2024 auf 486.711 abgeschlossene Ausbildungsverträge.[8] Auch in **Berlin** ging die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zurück: 2024 wurden 14.595 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, was einem Rückgang von 0,3 Prozent im Vergleich zu Vorjahr entspricht.[9]

Grundsätzlich gibt es ein Ungleichgewicht zwischen verfügbaren Ausbildungsplätzen und der Zahl der zukünftigen Auszubildenden. In Berlin wurden für das Jahr 2024 insgesamt 29.529 Ausbildungsinteressierte institutionell erfasst. Demgegenüber wurden lediglich 15.741 Ausbildungsplätze gemeldet.[10]

---

[4] Institut der Deutschen Wirtschaft (2024): Kurzbericht 81/2024. Abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Fachkr%C3%A4ftel%C3%BCcke.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

[5] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 275.

[6] Vgl. ebd., S. 277.

[7] Vgl. ebd., S. 9.

[8] Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2024_tab001_1land.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

[9] Vgl. ebd. sowie Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Veränderungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2024 zu 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2024_tab002_1land.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

[10] Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Abrufbar unter: https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/293387b3-1dc7-4b9c-a5fb-17de5fc12580/retrieve (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 40.

Nach aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit versuchten im Zeitraum Oktober 2024 bis März 2025 insgesamt 15.734 Personen, über die Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter einen Ausbildungsplatz zu finden, während die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen im März 2025 lediglich 11.151 betrug. Stand März 2025 waren noch 10.566 Bewerberinnen und Bewerber ohne Ausbildungsplatz, während zugleich 7.541 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt blieben.[11]

Als ein wichtiger Marker für die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen kann die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen herangezogen werden.[12] In der öffentlichen Debatte werden vorzeitige Vertragslösungen häufig mit Ausbildungsabbrüchen gleichgesetzt. Wie bereits zu Beginn erläutert, ist diese Gleichsetzung jedoch nicht zutreffend: Eine Vertragslösung bedeutet nicht zwangsläufig einen Abbruch der Ausbildung – umgekehrt beinhaltet ein Abbruch hingegen die Lösung des Ausbildungsvertrags. Um frühzeitig auf mögliche Problemlagen im Ausbildungsverlauf reagieren zu können, richtet sich der Blick im Folgenden auf Vertragslösungen im Land Berlin. Die Analyse stützt sich auf Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

In Berlin wurden im Jahr 2022 34,8 Prozent der begonnenen Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet. Damit weist Berlin im Ländervergleich die mit Abstand höchste Zahl an vorzeitigen Vertragslösungen auf – vor Hamburg mit 31,9 Prozent und Mecklenburg-Vorpommern mit 31,7 Prozent. Berlin liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt der Vertragslösungsquote von 29,5 Prozent im Jahr 2022.[13]

Ein gleichbleibend überdurchschnittlicher Wert der Vertragslösungen lässt sich auch im Zeitverlauf feststellen, wie die **nachfolgende Grafik** verdeutlicht:

[11] Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Abrufbar unter: https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/293387b3-1dc7-4b9c-a5fb-17de5fc12580/retrieve (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 40.

[12] Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind definiert als vor Ablauf der Ausbildungsdauer gelöste Ausbildungsverträge. Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung erfolgen in der Regel durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Eine vorzeitige Vertragslösung kann, muss aber nicht, zu einem Ausbildungsabbruch führen. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 149.

[13] Vgl. ebd. S. 157.

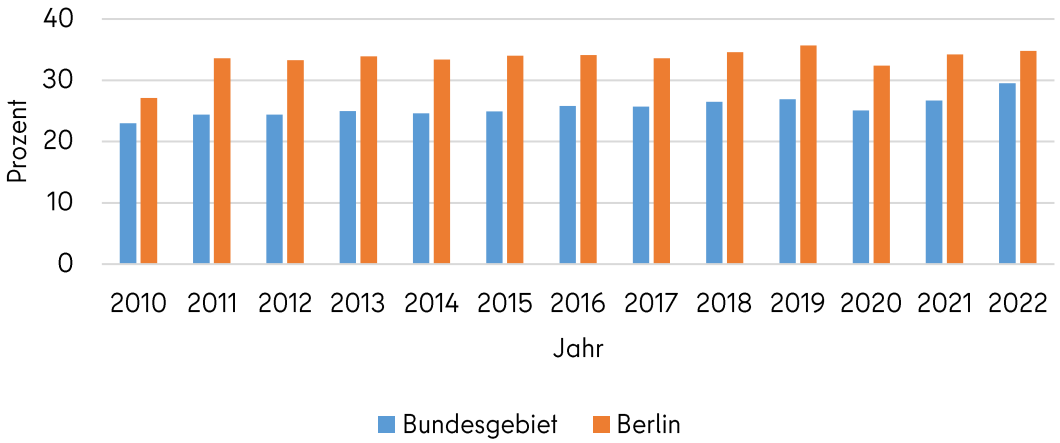


Abbildung 1: Vergleich der Vertragslösungsquoten der begonnenen Ausbildungsverträge vom Bundesgebiet und Berlin im Vergleich, von 2010 bis 2022, in Prozent[14]

Exemplarisch ist im Folgenden eine Spezifizierung nach ausgewählten Branchen hinsichtlich der Vertragslösungen abgebildet. Mit Stand 2022 entfällt die höchste Vertragslösungsquote dabei auf die Freien Berufen (46,0 Prozent), dicht gefolgt vom Handwerk (45,0 Prozent). Die niedrigste Quote verzeichnet der Öffentliche Dienst mit 13,9 Prozent.[15]

Tabelle 1: Vertragslösungsquoten von Ausbildungsverträgen in Prozent nach ausgewählter Branchenzuordnung in Berlin im Jahr 2022[16]

Ausgewählte Branchen in Berlin	Industrie/ Handel	Hand-werk	Öffentlicher Dienst	Landwirt-schaft	Freie Berufe	Hauswirt-schaft
Angabe in Prozent	29,6 %	45 %	13,9 %	30,6 %	46 %	19,5 %

Die **Gründe für vorzeitige Vertragslösungen sind sehr unterschiedlich.** In Befragungen werden seitens der Auszubildenden überwiegend betriebliche Aspekte genannt, wie beispielsweise:

- Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Vorgesetzten,
- eine mangelhafte Ausbildungsqualität (vor allem in Bezug auf Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten),

[14] Eigene Darstellung in Anlehnung an die BIBB Datenreporte 2012 - 2024, vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn, jeweils einzeln für die Jahre 2012 - 2024.
[15] Eigene Darstellung in Anlehnung an den BIBB Datenreport 2024, vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 157.
[16] Ebd.

- schlechte Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und rigide Urlaubsregelungen.[17]

Auch wenn diese Gründe subjektiv sind und nicht als einzige Ursache für die Vertragslösungen herangezogen werden können, liefern sie dennoch wertvolle Hinweise auf mögliche Unzufriedenheit innerhalb des Ausbildungsverhältnisses.

Im Folgenden werden einige zentrale Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung erläutert. Sie sind nicht abschließend, geben jedoch einen exemplarischen Einblick in die Herausforderungen, denen sich junge Menschen während ihrer Ausbildung stellen müssen.

3.1 Sinkende Ausbildungszufriedenheit in der Region Berlin-Brandenburg

Neben der nachgewiesen hohen Quote vorzeitiger Vertragslösungen in Berlin zeigen aktuelle Befragungen für die Region Berlin-Brandenburg eine sinkende Ausbildungszufriedenheit unter den Auszubildenden. Der Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg der Jugendorganisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB-Jugend) Berlin-Brandenburg liefert hierzu detaillierte Erkenntnisse. Während 2012 noch fast 80% der Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ waren, fällt dieser Wert 2024 erstmals unter 70 Prozent, siehe folgende Abbildung:[18]

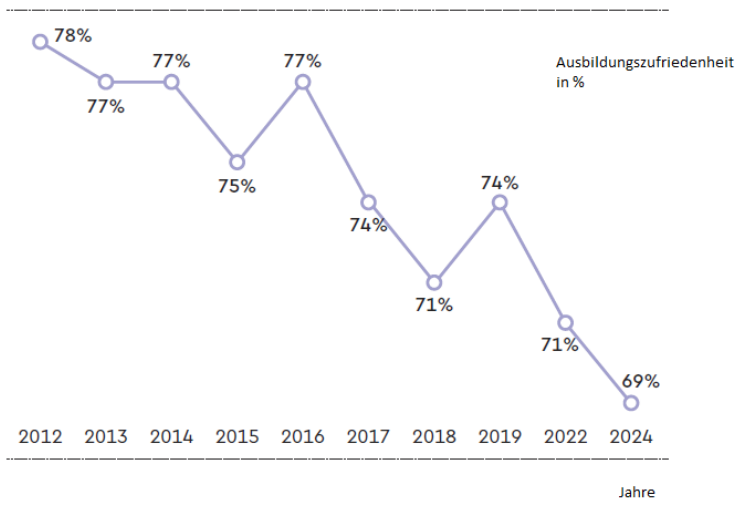


Abbildung 2: Ausbildungszufriedenheit in % laut Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2024: „Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt … „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ (2012 bis 2024)[19]

[17] Eigene Darstellung in Anlehnung an den BIBB Datenreport 2024, vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 159.

[18] Vgl. DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2025): Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2024. Abrufbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++f7d6f97c-f871-11ef-8cda-c5ff917e0930 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 7.

[19] Vgl. ebd., S. 7.

Überstunden, unklare Übernahmeperspektiven und eine als unzureichend empfundene fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts sind systemische Faktoren, die die Ausbildungszufriedenheit erheblich beeinträchtigen. Darüber hinaus beleuchtet der Report auch die fachliche und professionelle Begleitung durch die Auszubildenden. Zwar sind knapp zwei Drittel der Auszubildenden (65 Prozent) mit der Qualität der Anleitung durch ihre Ausbilderinnen und Ausbilder zufrieden, doch bei 18 Prozent sind die Ausbilderinnen und Ausbilder nur „manchmal“ und bei 14 Prozent sogar nur „selten“ oder „nie“ anwesend. Besonders hervorzuheben sind zudem teilweise fehlende Feedbackstrukturen: so erhalten 60 Prozent der befragten Auszubildenden seltener als einmal im Monat eine persönliche Rückmeldung durch ihre Ausbilderinnen und Ausbilder.[20]

Der Bericht hebt insbesondere Defizite in der Begleitung und Betreuung von Auszubildenden hervor. Es ist anzunehmen, dass diese Faktoren die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen beeinträchtigen und im schlimmsten Fall zu einer vorzeitigen Vertragslösung oder sogar zum Abbruch der Ausbildung führen können. Besonders alarmierend sind die Defizite in der fachlichen Anleitung und Begleitung durch die Ausbildenden, die die Notwendigkeit alternativer Unterstützungsangebote zur Vermeidung negativer Entwicklungen deutlich machen.[21]

3.2 Angespannte Wohnsituation als Herausforderung im Ausbildungskontext

Die Wohnsituation für Auszubildende in Berlin ist aufgrund des starken Wohnungsmangels und hoher Mietpreise besonders angespannt. Die Ausbildungsvergütung reicht oft nicht aus, um die Kosten für eine Wohnung oder ein WG-Zimmer zu decken.[22] Infolgedessen leben viele Auszubildende weiterhin im Elternhaus oder bei Verwandten. Eine bundesweite Erhebung der DGB-Jugend zum Themenschwerpunkt Mobilität und Wohnen zeigt, dass rund 72 Prozent der befragten Auszubildenden (über 12.000 Personen) noch bei ihren Eltern oder Verwandten wohnen. Nur 26,6 Prozent der Befragten gaben an, dass dies ihrer bevorzugten Wohnform entspricht, während sich 65,4 Prozent eine eigene Wohnung wünschten.[23] Lange Fahrtzeiten und eine weite Anreise zum Ausbildungsort sind häufig die Folge und eine zusätzliche Herausforderung für viele junge Menschen. Die angespannte Wohnsituation kann eine erhebliche Belastung für Auszubildende darstellen. Vor diesem Hintergrund hat der Berliner Senat in den

[20] Vgl. DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2025): Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2024. Abrufbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++f7d6f97c-f871-11ef-8cda-c5ff917e0930 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 11 ff.
[21] Vgl. ebd.
[22] Vgl. für diese und nachfolgende Informationen zur Wohnsituation von Ausbildenden minor – Projektkontor für Bildung und Forschung (2024): Wohnsituation von Auszubildenden in Berlin. Abrufbar unter: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2024/09/EllaB_Azubiwohnen_Working-Paper_2024-09-04_final-.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 7-14.
[23] Vgl. DGB-Jugend (2020): Ausbildungsreport 2020 (Schwerpunkt Mobilität und Wohnen). Abrufbar unter: https://igbau.de/Binaries/Binary15015/Ausbildungsreport-2020.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025), S. 26.

Richtlinien der Regierungspolitik Maßnahmen vereinbart, um die Wohnsituation für Auszubildende zu verbessern.[24]

3.3 Moderne Ausbildung und Digitalisierung

Die Digitalisierung und die sozial-ökologische Transformation stellen eine fortwährende Herausforderung für die Arbeitswelt und das Ausbildungssystem dar. Mit den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Modernisierung der Berufsbildungsstandards wurden 2021 neue Vorschläge für alle Ausbildungsberufe entwickelt.[25] Die Themen „Digitalisierte Arbeitswelt", „Umweltschutz und Nachhaltigkeit", „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" sowie „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht" sind nun als Querschnittsthemen seit August 2021 in allen neu geregelten Ausbildungsberufen des dualen Ausbildungssystems integriert, gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise Handwerksordnung (HwO). Neben fachlichen Kompetenzen sollen Auszubildende verstärkt auf die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet werden – durch den bewussten Umgang mit digitalen Medien und Daten, dem Erwerb kommunikativer und sozialer Kompetenzen sowie die Förderung gesellschaftlicher Vielfalt und nachhaltigen Handelns. Die Umsetzung neuer Leitbilder und Berufsstandards erfordert eine gezielte Begleitung der Auszubildenden vor Ort, idealerweise mit einem auf die spezifischen Anforderungen des Berliner Ausbildungsmarktes abgestimmten Profil. Eine individuelle Beratung und Unterstützung kann hier Abhilfe schaffen, indem Auszubildende dabei unterstützt werden, Herausforderungen in Betrieb und Berufsschule zu meistern.[26]

3.4 Politische Relevanz und der gesetzliche Auftrag

Der Senat hat sich Verbesserungen im Bereich Ausbildung zum Ziel gesetzt. In den Richtlinien der Regierungspolitik wird so z.B. betont, dass Berlin ein Vorbild für gute Ausbildung sein soll.[27] Neben der Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze sollen auch die Rahmenbedingungen für Ausbildung verbessert werden, insbesondere durch das „Bündnis für Ausbildung".

Das Handlungsprogramm des „Bündnisses für Ausbildung" betont im Handlungsfeld 4 („Rahmenbedingungen von Ausbildung verbessern") die Notwendigkeit von Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden. Dies umfasst Beratungs- und Unterstützungsangebote sowohl

---

[24]Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026 https://www.parlament-berlin.de/adosservice/19/Haupt/vorgang/h19-1372-v.pdf (zuletzt abgerufen am 20.10.2025), S. 26.

[25] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). Moderne Berufsstandards für alle Ausbildungsberufe. Pressemitteilung vom 11.02.2021. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmstandardberufsbildpositionen.pdf (zuletzt abgerufen am 06.04.2025).

[26] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). Moderne Berufsstandards für alle Ausbildungsberufe. Pressemitteilung vom 11.02.2021. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmstandardberufsbildpositionen.pdf (zuletzt abgerufen am 06.04.2025).

[27] Richtlinien der Regierungspolitik2023-2026Abrufbar unter: https://www.parlament-berlin.de/adosservice/19/Haupt/vorgang/h19-1372-v.pdf (zuletzt abgerufen am 20.10.2025), S. 22

an beruflichen Schulen und Oberstufenzentren als auch in Unternehmen.[28] Eine Begleitung und Unterstützung in Form von Mentoring fügt sich in diese Angebotslandschaft ein und trägt zugleich zu einem differenzierten und vielfältigeren Angebotsportfolio bei.

[28] Bündnis für Ausbildung (2023): Handlungsprogramm des Bündnisses für Ausbildung. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/rbmskzl/_assets/aktuelles/20231204_praeambel-und-handlungsprogramm-buendnis-fuer-ausbildung.pdf?ts=1701769709 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025); Bündnis für Ausbildung (2023): Anlage. Maßnahmenkatalog zu den Handlungsfeldern des Bündnisses für Ausbildung. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/rbmskzl/_assets/aktuelles/20231204_-massnahmekatalog-zum-handlungsprogramm-buendnis-fuer-ausbildung.pdf?ts=1701769711 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

4 Das Landesprogramm Mentoring

4.1 Was ist das Landesprogramm Mentoring?

Eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren, ist für viele junge Menschen mit komplexen fachlichen, sozialen und persönlichen Anforderungen verbunden. Die Umstellung von der Schule in den beruflichen Alltag stellt dabei eine entscheidende Lebensphase dar, in der Orientierung, Unterstützung und Stabilität von besonderer Bedeutung sind. Dennoch brechen nach wie vor zu viele Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig ab – häufig nicht aus mangelnder Leistungsbereitschaft, sondern aufgrund struktureller, sozialer oder organisatorischer Hürden.

Das Landesprogramm Mentoring des Landes Berlin setzt genau an dieser Stelle an – frühzeitig, individuell und präventiv. Ziel ist es, junge Auszubildende durch persönliche Begleitung und verlässliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu stärken. Im vertrauensvollen 1:1-Tandem unterstützen ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren die Auszubildenden fachlich, motivierend und sozial. Sie begleiten sie beim Bewältigen der Herausforderungen in Ausbildung und Berufsschule, fördern Eigenverantwortung und Selbstbewusstsein und helfen, Ausbildungskrisen zu erkennen und konstruktiv zu bewältigen.

Das Mentoring richtet sich an Berliner Auszubildende mit einem gültigen Ausbildungsvertrag in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Ursprünglich auf Branchen mit hohen Vertragslösungsquoten – etwa Hotel/Gastronomie/Tourismus, Baugewerbe, Schutz und Sicherheit, Gesundheit sowie Dienstleistungen – fokussiert, wird das Programm ab 2026 geöffnet, um branchenübergreifend allen jungen Menschen in Ausbildung den Zugang zu ermöglichen. Damit trägt das Landesprogramm der zunehmenden Vielfalt von Ausbildungsbiografien und Arbeitswelten Rechnung.

Jedes Mentoring-Tandem basiert auf Freiwilligkeit und Vertrauen. Es ergänzt die institutionellen Unterstützungsstrukturen der Schulen, Betriebe und Kammern durch eine persönliche, niedrigschwellige Anlaufstelle. Dies ermöglicht eine individuelle Förderung, die sowohl fachliche Kompetenzen als auch emotionale Stabilität und Resilienz der Auszubildenden stärkt.

4.2 Ziele im Landesprogramm Mentoring

Das Landesprogramm Mentoring verfolgt das übergeordnete Ziel, **Ausbildungsverhältnisse in Berlin zu stabilisieren und Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu reduzieren.** Damit leistet das Programm einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und stärkt den sozialen Zusammenhalt in der Stadt.

Zur Zielerreichung setzt das Programm auf **enge Kooperationen zwischen Projektträgern, Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren.** Durch diese vernetzte Struktur können junge Menschen ihre Ausbildungserfahrung als positiven, selbstwirksamen Lernprozess gestalten.

Die Maßnahmen im Rahmen des Programms zielen darauf ab, dass:

- Auszubildende ihre berufliche Laufbahn erfolgreich gestalten, ihre Ausbildung abschließen und Optimismus für ihre Zukunft entwickeln,

- soziale, persönliche und interkulturelle Kompetenzen gestärkt werden, um Konflikte, Belastungen und Leistungsdruck besser zu bewältigen,
- Mentorinnen und Mentoren ihr Engagement als gesellschaftlich bedeutsames Ehrenamt entfalten und durch gezielte Qualifizierung professionalisiert werden,
- Fachpersonal in Projektträgern und Ausbildungsbetrieben durch regelmäßige Kooperation eine lernförderliche und diversitätssensible Ausbildungskultur unterstützen.

Langfristig trägt das Landesprogramm Mentoring somit nicht nur zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bei, sondern steigert auch die **Attraktivität der dualen Ausbildung** in Berlin insgesamt. Es fördert Chancengleichheit, stärkt das Vertrauen junger Menschen in ihre Fähigkeiten und macht die Stadt zu einem Vorbild für eine sozial verantwortliche Ausbildungsförderung.

4.3 Beschreibung der Zielgruppe

Die Angebote des Programms richten sich an junge Menschen (= **Mentees**) mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Berlin. Die Probleme und Herausforderungen in der Ausbildung – etwa Konflikte im Betrieb, mangelndes Selbstvertrauen, sprachliche oder psychosoziale Hürden – sind zunehmend vielfältig und betreffen junge Menschen in ganz unterschiedlichen Berufsgruppen. Um den Zugang zum Mentoring-Angebot flexibler zu gestalten und individuelle Bedarfe schneller zu erfüllen, soll der betriebliche und persönliche Ausbildungserfolg durch verschiedene Angebote gesichert werden, die **branchenoffen** gestaltet werden. Um auf besondere Bedarfe reagieren zu können, werden sind darüber hinaus in begründeten Einzelfällen auch Angebote mit Branchenbezug möglich.

Das Landesprogramm Mentoring steht allen jungen Menschen offen, die den Wunsch zur Teilnahme signalisieren und sich für das Mentoring anmelden. Neben dem Nachweis eines abgeschlossenen Ausbildungsvertrags werden keine weiteren Nachweise benötigt. Bei Mentees, die bei Eintritt in das Programm das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bedarf es zur Teilnahme einer schriftlichen Einverständniserklärung eines gesetzlichen Vertreters.

Mit der Öffnung des Mentoring-Programms werden Ergebnisse von Studien aufgegriffen, die zeigen, dass Instabilität in Ausbildungsverhältnissen und frühzeitige Vertragslösungen auch in allen Berufsfeldern auftreten, insbesondere durch gesellschaftliche Veränderungen (z.B. Digitalisierung, Wohnraummangel, Integrationsfragen, steigende Anforderungen an Sozialkompetenz)[29]. Durch die Öffnung für alle Branchen wird das Mentoring inklusiver und kann passgenau auf den wachsenden und differenzierten Unterstützungsbedarf reagieren[30].

[29] Vgl. DGB Ausbildungsreport 2025, abrufbar unter: https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-ausbildungsreport-2025/ (zuletzt abgerufen am 16.10.2025).
[30] Vgl. IAB Forum 25.07.2025, abrufbar unter: https://iab-forum.de/wenn-der-bildungsweg-eine-neue-richtung-nimmt-warum-abiturientinnen-ihr-studium-oder-ihre-ausbildung-abbrechen/ (zuletzt abgerufen am 16.10.2025).

Fachkräftesicherung und Chancengerechtigkeit stehen damit im Mittelpunkt, während die nachhaltige Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen für Berlin gestärkt wird.

4.3.1 Fokus Mentees

Den Auszubildenden wird **eine Mentorin/ein Mentor** zur Seite gestellt, welche/welcher i. d. R. im Tandem individuell auf die jeweilige Situation eingeht. Im 1- zu 1-Kontakt unterstützen die ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren die Auszubildenden als Mentees dabei, die Herausforderungen in Betrieb und Berufsschule zu meistern, Fähigkeiten weiterzuentwickeln und gesteckte Ziele zu verfolgen. Sofern Schwierigkeiten im Alltag eintreten, werden diese reflektiert und die jungen Menschen so bei deren Klärung unterstützt. Die potenziellen Themen, bei denen Mentees durch Mentorinnen und Mentoren unterstützt werden können, sind vielseitig. Diese können z. B.:

- das Ausbildungsunternehmen (Bereich Kommunikation, Erwartungshaltungen etc.),
- die berufliche Schule,
- den Ausbildungsberuf,
- oder auch das soziale Umfeld betreffen.

Das Tandem aus Mentee und Mentorin/Mentor bildet dabei das **Mentorat**. Das Mentorat beruht auf der Freiwilligkeit des Mentees und ist unabhängig von den an der Ausbildung beteiligten Institutionen. Allein die/der Mentee entscheidet, inwieweit der Ausbildungsbetrieb Kenntnis vom Mentorat erhält.

Grundsätzlich sind im Rahmen des Programms Einzelmentorate vorgesehen. Einzelmentorate umfassen das 1- zu 1-Verhältnis zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor. Ergibt sich aus dem Einzelmentorat heraus der individuelle Bedarf, dass weitere Unterstützung durch eine Mentorin bzw. Mentor erforderlich ist, kann auf Anfrage und Zustimmung durch die bewilligende Stelle, ein Doppelmentorat umgesetzt werden. Somit stehen einem Mentee nunmehr zwei Mentorinnen bzw. Mentoren zur Seite. Die Gründe hierfür können sehr vielfältig sein, beispielsweise berufliche Gründe oder Änderungen etwaiger Lebensumstände.

Grundsätzlich endet das Mentorat, sobald seitens der Mentees kein Unterstützungsbedarf mehr besteht, die Mentees aus dem Programm aussteigen oder die Ausbildung beendet wurde. Sofern nach dem Ausbildungsende weiterhin Unterstützungsbedarf besteht, kann eine Nachbetreuung von bis zu drei Monaten erfolgen.

4.3.2 Fokus Mentorinnen und Mentoren

Mentorinnen und Mentoren sind ehrenamtlich tätig und dürfen nicht sozialversicherungspflichtig bei einem Projektträger des Programms beschäftigt sein. Die Würdigung der Aufwendungen und Mühen der Mentorinnen und Mentoren erfolgt durch unterschiedliche Anerkennungsformate, z. B.:

- Aufwandsentschädigung im Ehrenamt,
- Kulturelle Angebote,
- Weiterbildungen und Workshops,
- Veranstaltungsformate,

- Ehrungen und Auszeichnungen.

Die Mentorinnen und Mentoren sind unabhängig vom Ausbildungsbetrieb, verfügen idealerweise über Erfahrung in der jeweiligen Branche bzw. mit der übergreifenden Problemlage und werden durch hauptamtliche Projektteams begleitet sowie mit anderen Mentorinnen und Mentoren vernetzt. Die Gruppe der Mentorinnen und Mentoren umfasst sowohl Rentnerinnen und Rentner bzw. Pensionärinnen und Pensionäre als auch Menschen, die noch voll im Berufsleben stehen.

Im Landesprogramm Mentoring Berlin spielen Mentorinnen und Mentoren eine zentrale Rolle bei der Begleitung von Auszubildenden auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss. Sie stehen jungen Menschen unterstützend zur Seite, insbesondere in herausfordernden Phasen der Ausbildung. In regelmäßigen 1- zu 1-Treffen bauen die Mentorinnen und Mentoren eine vertrauensvolle Beziehung zu den Mentees auf. Grundsätzlich haben die Projektträger sicherzustellen, dass die Mentorinnen und Mentoren persönlich für den Einsatz als Mentorin bzw. Mentor geeignet sind. Die persönliche Eignung der Mentorin bzw. des Mentors ist immer über ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nachzuweisen.

Bei Themen oder Problemlagen, bei denen auch Mentorinnen und Mentoren an ihre Unterstützungsgrenze stoßen, sind diese aufgefordert, an entsprechende Fachdienste bzw. professionelle Beratungen im Land Berlin zu vermitteln und zu verweisen. Sie werden hierbei von den jeweiligen Projektteams unterstützt.

Um auf diese Aufgabe gut vorbereitet zu sein, absolvieren die Mentorinnen und Mentoren eine umfangreiche Qualifizierung auf der Grundlage eines einheitlichen Curriculums.[31]. Dabei geht es unter anderem um Themen wie Gesprächsführung, interkulturelle Kompetenzen und die Lebenswelt junger Menschen. Durch die Projektträger werden darüber hinaus den Mentorinnen und Mentoren Supervisionsangebote durch externe Supervisorinnen/ Supervisoren sowie weitere, projektinterne Angebote, wie z. B. kollegiale Fallberatung oder auch der Austausch im Team, zur Verfügung gestellt. Durch ihren Einsatz leisten sie nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, sondern stärken auch das bürgerschaftliche Engagement in Berlin.

Um die unter Punkt 4.3 beschriebene Öffnung der Branchen für das Gesamtangebot des Landesprogramm Mentoring bei Sicherung der bisherigen Angebotsqualität müssen sich die Träger von Maßnahmen fachinhaltlich breiter aufstellen und eigene Netzwerkstrukturen erweitern, damit sie in den verschiedenen geforderten Berufsfeldern entsprechende Mentees und Mentorinnen sowie Mentoren erreichen. Die Unterstützungsformate und Qualifizierungsmodule sind an die vielfältigen Lebenslagen und Bedarfe einer diversen Zielgruppe anzupassen, z. B. Gesprächsführung, interkulturelle Sensibilität oder spezielle Themen wie Fluchterfahrung und Inklusion. Die Zusammenarbeit mit beruflichen Schulen, Betrieben und sozialen Akteuren wird komplexer, um die unterschiedlichen Bedarfe abzudecken und passgenaue Tandems zu bilden. In den Projekten müssen die Unterstützungsangebote für Mentorinnen und Mentoren z.B. in Form von dafür sachgerechten Supervisionsangeboten bereitgestellt werden und das

[31] Vgl. S. 24 des vorliegenden Fachkonzepts; Förderschwerpunkt II – Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren.

Qualitätsmanagement-System (z.B. nach ISO 9001) an die neuen Herausforderungen angepasst werden. Um den Erfolg und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu dokumentieren sind einheitlich für alle Träger erweitere Projektkennzahlen zu dokumentieren.

4.4 Akquise der Akteurinnen und Akteure

Der Zugang zu potenziellen **Mentees** mit besonderem Unterstützungsbedarf erfolgt in der Regel über berufliche Schulen sowie Betriebe. Die Akteurinnen und Akteure treten dabei auf unterschiedliche Weisen miteinander in Kontakt. Beispielsweise nutzen einige Betriebe und Unternehmen den direkten Kontakt zum Projektträger, sodass der/dem potenziellen Mentee entsprechende Unterstützung zukommt. Andere Konstellationen gestalten sich dahingehend, dass der Kontakt direkt von der/dem Mentee zum Projektträger erfolgt, zum Beispiel im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder Messen. Wiederum andere Mentees profitieren von den Erfahrungen der bereits teilnehmenden Mentees und werden durch diese auf bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht. Maßgeblich sind für die Zusammenarbeit individuelle Absprachen, um bedarfs- und bedürfnisgerecht zu agieren.

Die Rekrutierung der **Mentorinnen und Mentoren** erfolgt über bestehende ehrenamtliche Strukturen, Fachnetzwerke sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel durch die Berliner Freiwilligenbörse.[32] Ebenso werden Netzwerke der Mentorinnen und Mentoren genutzt, um weitere Mentorinnen und Mentoren zu erreichen.

Die Ansprache potenzieller **Ausbildungsbetriebe** erfolgt über branchenspezifische Zugänge, Kammern oder regionale Netzwerke. Ebenso begünstigen öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, zum Beispiel Messen oder Fachtagungen die Reichweite des Landesprogramms Mentoring innerhalb der Ausbildungsbetriebe.

Die Zusammenarbeit wird in Form einer Vereinbarung zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren abgebildet, zum Beispiel zwischen Mentee und Mentorin/Mentor oder auch Mentorin/Mentor und Projektträger und endet i.d.R. mit dem jeweiligen Projektende. Die inhaltlichen Vorgaben zur Erstellung einer Vereinbarung werden im Interessenbekundungsverfahren (IBV) dargestellt.

4.5 Kommunikation der Akteurinnen und Akteure

Im Landesprogramm Mentoring spielen die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie die gezielte Akquise eine zentrale Rolle für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Angebots. Die **Mentees** stehen dabei im Mittelpunkt: Durch eine vertrauensvolle und individuelle Kommunikation mit den Mentorinnen und Mentoren sollen ihre persönliche, schulische und betriebliche Stabilität gefördert werden. Ergänzt wird dieser Austausch durch pädagogisch reflektierte Begleitformate der Projektträger, wie etwa strukturierte Reflexionsgespräche oder auch Gruppenausflüge. Das Angebot der Begleitformate wird individuell auf die Bedürfnisse der Mentees bzw. Einzeltandems abgestimmt. Die Formate werden dabei von den Projektträgern grundsätzlich niederschwellig und barrierefrei angeboten.

[32] Landesfreiwilligenagentur Berlin, Kompetenzzentrum für Engagement (2025): Berliner Freiwilligenbörse. Abrufbar unter: https://berliner-freiwilligenboerse.de/ (zuletzt abgerufen am 09.07.2025).

Mindestens einmal im Quartal wird vom Projektteam ein Reflexionsgespräch mit den Mentees durchgeführt.

Auch bei den **Mentorinnen und Mentoren** ist eine kontinuierliche Kommunikation mit den Projektträgern essenziell. Die Projektträger begleiten die Ehrenamtlichen fachlich durch Qualifizierungsangebote, regelmäßigen Austausch und professionelle Formate wie Supervisionen oder Netzwerktreffen. Eine strukturierte Einarbeitung auf Basis einer Qualifizierungsreihe gewährleistet eine fundierte Vorbereitung auf die Mentoring-Tätigkeit. Die Module der Qualifizierungsreihe für Mentorinnen und Mentoren sind unter 5.3.2 beschrieben.

Für **Unternehmen und Betriebe** eröffnet das Landesprogramm Mentoring eine wertvolle Möglichkeit zur Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung. In enger Abstimmung mit den Projektträgern werden sie über ihre Rolle im Landesprogramm Mentoring informiert und können in die Tandembildung eingebunden werden.

Oberstufenzentren, berufliche Schulen und deren **Schulleitungen** sind wichtige Partnerinnen und Partner in der Implementierung des Landesprogramms Mentoring. Verbindliche Kommunikationswege zwischen Schulleitungen, Lehrkräften, Schulsozialarbeit und Projektträgern sichern die fachliche Abstimmung. Die Akquise geeigneter Mentees erfolgt vor allem über Informationsveranstaltungen sowie institutionelle Kooperationen im Rahmen schulischer Präventions- und Übergangsstrategien.

Auch das **soziale und familiäre Umfeld** wird berücksichtigt, insbesondere bei sensiblen Unterstützungsbedarfen. Die Projektträger übernehmen hier eine vermittelnde Rolle, wobei auf eine datenschutzkonforme und kontextsensible Kommunikation geachtet wird. Hier steht insbesondere die systemische Stabilisierung des Ausbildungsprozesses im Vordergrund. Zentrale Akteurinnen und Akteure in der Gesamtkommunikation sind die **Projektträger**. Als koordinierende Instanz stellen diese die interfunktionale Abstimmung zwischen allen Beteiligten sicher, verantworten Evaluation, Qualitätssicherung sowie Dokumentation und entwickeln zielgruppenspezifische Strategien zur Begleitung der Akteurinnen und Akteure. Darüber hinaus fungieren die Projektträger als Multiplikatoren, um die Sichtbarkeit und Reichweite des Landesprogramms Mentoring zu erhöhen. Die spezifischen Details zur Umsetzung der Aufgaben und Pflichten der Projektträger werden im Interessenbekundungsverfahren (IBV) festgelegt, welches den jeweiligen Förderaufruf abbildet.

5 Förderung im Landesprogramm Mentoring – Umsetzung in der Praxis

5.1 Rechtliche Grundlagen

Die Förderung im Landesprogramm Mentoring erfolgt als Projektförderung im Rahmen einer Fehlbedarfsfinanzierung. Grundlage sind §§ 23, 44 LHO i. V. m. § 44 AV LHO sowie die Anlage 2 zu § 44 LHO und die ANBest-P. Gefördert werden Modell- und Pilotprojekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Projekte zur Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

5.2 Inhaltliche Schwerpunkte und deren Wirkung

Das Programm fördert die individuelle Begleitung von Auszubildenden (Mentees) und die Qualifizierung ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren.

Durch persönliche 1:1-Betreuung erhalten Mentees Unterstützung bei schulischen, betrieblichen und persönlichen Herausforderungen. Mentorinnen und Mentoren stärken junge Menschen auf ihrem Ausbildungsweg und fördern gesellschaftliches Engagement. Das Programm trägt so zu Chancengleichheit und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bei.

5.2.1 Bezugnahme Mentees

Ziel ist die Stärkung der Mentees in Persönlichkeitsentwicklung, Selbstorganisation und beruflicher Orientierung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Abschlusserfolge zu erhöhen. Kernmaßnahmen:

- Aufbau einer vertrauensvollen Mentoring-Beziehung,
- regelmäßige Gespräche zu schulischen, betrieblichen und persönlichen Themen,
- Unterstützung bei Zielsetzung und Problemlösung,
- Motivation in schwierigen Phasen.
  Mentorinnen und Mentoren werden durch gezielte Schulungsmodule befähigt, auf individuelle Problemlagen – etwa Prüfungsängste oder Zeitmanagement – einzugehen.

5.2.2 Bezugnahme Mentorinnen und Mentoren

In aufeinander abgestimmten Modulen erwerben Mentorinnen und Mentoren praxisnahes Wissen und Handlungskompetenzen zur Unterstützung junger Menschen. Inhalte sind insbesondere:

- Rollenverständnis, Gestaltungsspielräume und Grenzen,
- Gesprächsführung und Konfliktlösung,
- rechtliche Grundlagen der Ausbildung,
- interkulturelle Sensibilität und generationenübergreifende Kommunikation.
  Ergänzende Module greifen aktuelle Themen auf, z. B. Unterstützung geflüchteter Jugendlicher oder Grundlagen des Asyl- und Aufenthaltsrechts.

5.3 Fördervoraussetzungen

5.3.1 Antragsberechtigung

Das Programm umfasst zwei Förderschwerpunkte:

- **I:** Unterstützung der Mentees,
- **II:** Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren.

Antragsberechtigt sind juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts, die nicht eigene Auszubildende betreuen. Voraussetzung sind ordnungsgemäße Geschäftsführung, Sachkunde im Zuwendungsrecht, Zuverlässigkeit sowie Projekterfahrung.

Erforderliche Nachweise (Förderschwerpunkt I):

- fachliche Kompetenz im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf,
- Erfahrung in der Umsetzung geförderter Projekte,
- wirksames Qualitätsmanagement nach ISO 9001.

Erforderliche Nachweise (Förderschwerpunkt II):

- Erfahrung in Konzeption und Durchführung von Qualifizierungen,
- Kenntnisse der Zielgruppen (Ehrenamtliche, Auszubildende),
- Qualitätsmanagement nach ISO 9001,
- Kenntnisse des Ausbildungssystems und seiner Akteure.

Die Auswahl geeigneter Träger erfolgt durch die zuständige Fachstelle im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahren.

5.3.2 Leistungserbringung aus Sicht der Projektträger

Im Rahmen der Förderung sind von Seiten der Projektträger insbesondere folgende Leistungen zu erbringen:

Förderschwerpunkt I – Mentoring

- Akquise von Mentees und Mentorinnen/Mentoren,
- Bildung passender Tandems,
- Bereitstellung von Begleit- und Anerkennungsstrukturen,
- Supervisionsangebote für Mentorinnen und Mentoren,
- aktive Mitwirkung an Netzwerktreffen und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Fördersätze richten sich nach der Zahl der Mentorate sowie den Kosten der Begleitstruktur und Aufwandsentschädigungen.

Förderschwerpunkt II – Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren

- Entwicklung und Umsetzung eines Curriculums mit Basis- und Zusatzmodulen (z. B. Rolle, Gesprächsführung, Rechte/Pflichten, interkulturelle Kompetenz),
- Organisation und Koordination der Seminare,
- regelmäßige Durchführung (mind. zweimal jährlich),
- Feedbackverfahren (z. B. digital, Fragebögen, Interviews),

- Ausstellung von Teilnehmendenzertifikaten nach Vorgabe der Bewilligungsstelle.

  Die Module können in Präsenz, digital oder hybrid angeboten werden.

5.4 Verfahren

Das Verfahren ist zweistufig (Interessenbekundungsverfahren – IBV – und Antragsverfahren). Die Ausschreibung erfolgt in der Regel zweijährig mit optionaler Verlängerung unter dem Vorbehalt zur Verfügung stehender Haushaltsmittel.
Das IBV dient der Identifikation geeigneter Projektträger und umfasst Angaben zu Zielen, Voraussetzungen, Förderhöhe, Berichterstattung, Verfahren und Zeitplan. Rückfragen werden zentral veröffentlicht, um Transparenz zu gewährleisten.
Nach Prüfung des IBV erfolgt eine Auswahlentscheidung durch die Fachstelle. Ausgewählte Träger werden zur Antragstellung aufgefordert und reichen einen Projektantrag mit methodischem Konzept und detailliertem Finanzierungsplan ein.

5.5 Weitere Anforderungen an die Projektträger

5.5.1 Räumlichkeiten und Ausstattung

Träger müssen für Betreuung, Qualifizierung und Supervision geeignete, barrierefreie Räumlichkeiten bereitstellen, die den gesetzlichen Anforderungen (z. B. Brandschutz, Arbeitsschutz, Hygiene) entsprechen. Die Bewilligungsstelle kann den Zustand prüfen.

5.5.2 Personal und Personalentwicklungsplanung

Das eingesetzte Fachpersonal muss die Projektziele fachlich qualifiziert umsetzen können.
Für alle Stellen sind Anforderungsprofile vorzulegen; die Fachstelle prüft Qualifikationen und Nachweise.

Das eingesetzte Personal nach Förderschwerpunkten ist wie folgt definiert:

Förderschwerpunkt I: Fachkräfte mit Ausbildung oder Studium im sozialen oder pädagogischen Bereich und Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen.
Förderschwerpunkt II: zusätzlich Qualifikation in der Erwachsenenbildung bzw. Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.
Eine systematische Personalentwicklung mit Weiterbildungsangeboten wird ausdrücklich von den umsetzenden Trägern erwartet.

5.5.3 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals

Das Fachpersonal ist sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Grundsätzlich ist das Besserstellungsverbot ist zu beachten. Die Vergütung erfolgt nach einem fachlich einschlägigen Tarifvertrag oder – bei fehlender Tarifbindung – in Anlehnung an den TV-L.
Gefördert werden insbesondere Stellen für Projektleitung sowie Verwaltung/Administration.
Ein Einsatz freiberuflicher Kräfte ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Honorarkräfte

und ehrenamtlich Tätige dürfen nicht bei den beteiligten Trägern oder Ausbildungsbetrieben beschäftigt sein.

Werden freiberufliche Arbeitskräfte eingesetzt, sind die Bestimmungen der Deutschen Rentenversicherung einzuhalten. Das Herrenbergurteil[33] ist zu berücksichtigen und der in § 127 SGB IV formulierten temporären Regelung Rechnung zu tragen. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind lediglich in begründeten Fällen und nach Zustimmung der bewilligenden Stelle möglich. Im Projekt eingesetzte Honorarkräfte (z.B. Supervisorinnen und Supervisoren) und ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren dürfen weder bei dem Projektträger, noch bei einem mit ihm verbundenen Unternehmen, noch bei den Ausbildungsunternehmen der Mentees sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.

5.5.4 Landesmindestlohn

Gemäß § 7 Abs. 1 LMiLoG erhalten nur Träger eine Förderung, die sich verpflichten, allen Beschäftigten mindestens den jeweils gültigen Landesmindestlohn zu zahlen. Erhöhungen sind im Projektverlauf nachzuvollziehen.

5.5.5 Begleitstruktur im Landesprogramm Mentoring

Regelmäßige Trägertreffen (ca. vierteljährlich) sichern den fachlichen Austausch und die Weiterentwicklung des Programms. Ergänzend finden Qualifizierungs- und Begegnungsformate sowie digitale Austauschtermine statt. Die aktive Teilnahme an diesen Formaten ist verpflichtend und Bestandteil der Programmdurchführung.

[33] Vgl. Bundessozialgericht (2022): Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R, Abrufbar unter: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html (zuletzt abgerufen am 15.07.2025).

6 Vernetzung und Abgrenzung zu anderen Projekten und Förderprogrammen

Das Landesprogramm Mentoring Berlin nimmt im Maßnahmenportfolio zur Sicherung von Ausbildung in Berlin eine komplementäre Rolle ein. Es fokussiert auf eine individuelle 1- zu 1-Begleitung durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren und adressiert dabei vor allem ausbildungsbegleitende Probleme wie mangelndes Selbstvertrauen, Konflikte im Ausbildungsbetrieb, familiäre Belastungen oder Motivationsschwierigkeiten. Im Unterschied zu anderen Förderinstrumenten, die stärker auf sozialpädagogische Fachkräfte, betriebliche Integration oder fachliche Nachqualifizierung setzen, basiert das Landesprogramm auf dem Prinzip „Stärken durch Beziehung" – mit langfristiger persönlicher Bindung und niedrigschwelligem Zugang.

Europäischer Sozialfonds Berlin+ (ESF+) Förderinstrument 9 (FI 9) „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Teilinstrument der Jugendberufsagentur)"

Das Förderinstrument „ESF+ FI 9" in Berlin bezieht sich auf Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Es ist Teil der Jugendberufsagentur und unterstützt junge Menschen im Alter von 15 bis 27 Jahren, die sich in einer Ausbildung befinden und bei denen ein Ausbildungsabbruch droht oder bereits erfolgt ist. Das Förderinstrument ist eingebettet in die Strategie des Europäischen Sozialfonds Plus, der in Berlin verschiedene Programme zur sozialen und beruflichen Integration finanziert.[34]

Der Unterschied des Landesprogramms Mentoring zum ESF+ FI 9 liegt vor allem im methodischen Ansatz: Während das FI 9 Teil der Berliner Jugendberufsagentur ist und eine sozialpädagogisch und verwaltungstechnisch eingebettete Maßnahme darstellt, wirkt das Mentoring-Programm auf persönlicher Ebene und baut auf die freiwillige Bindung zwischen Mentee und Mentorin/Mentor, außerhalb institutioneller Abhängigkeiten.

Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP)

Das BAPP unterstützt Bewerberinnen und Bewerber, die noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, indem es ihnen eine Ausbildung ermöglicht. Ein zentrales Prinzip des Programms ist die Verbundausbildung: Dabei übernimmt ein Ausbildungsdienstleister den Ausbildungsvertrag mit dem jungen Menschen und führt die Ausbildung in Zusammenarbeit mit einem Kooperationsbetrieb durch.[35]

Im Vergleich zum Landesprogramm Mentoring setzen Programme wie das BAPP bereits früher an – sie helfen jungen Menschen, überhaupt Zugang zu einer Ausbildung zu bekommen, oft über

[34] Vgl. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (2025): Das Vorhaben von strategischer Bedeutung in der JBA Berlin, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/gruenden-und-foerdern/europaeische-strukturfonds/esf-foerderperiode-2021-2027/dokumente-a-z/231120_esf_infoblatt_foerderinstrument9.pdf (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

[35] Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2025): Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP). Abrufbar unter: Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) - Berlin.de (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

Konstrukte wie die Verbundausbildung. Diese Programme sind wichtig zur Ausbildungsintegration, ersetzen aber keine kontinuierliche persönliche Begleitung während der Ausbildung selbst.

Azubi-Akademie der Handwerkskammer Berlin

Die Azubi-Akademie der Handwerkskammer Berlin bietet Auszubildenden im Berliner Handwerk kostenlose Workshops, Nachhilfe, Exkursionen und weitere Bildungsangebote. Seit 2021 organisiert sie jährlich zahlreiche Kurstermine. Besonders beliebt sind Mathe-Crashkurse, Wirtschafts- und Sozialkunde-Schulungen sowie praxisnahe Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung.[36]

Die Azubi-Akademie der Handwerkskammer Berlin ergänzt die Ausbildungsinhalte durch Seminare, Nachhilfe und Workshops. Eine persönliche Beziehung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee wie im Landesprogramm Berlin steht hier jedoch nicht im Fokus.

VerA

Das Programm VerA steht für Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und ist ein bundesweites Mentoring-Angebot, das junge Menschen während ihrer Ausbildung unterstützt. Ziel ist es, Auszubildende zu begleiten, die Schwierigkeiten in der Berufsschule, im Betrieb oder im privaten Umfeld haben – und so Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. VerA vermittelt ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren – meist Fach- und Führungskräfte im Ruhestand – an Auszubildende. Diese begleiten die jungen Menschen im 1 zu 1-Prinzip (Tandem-Modell) durch ihre Ausbildung.[37]

Die Abgrenzung zu VerA ergibt sich einerseits durch die regionale Verankerung: Während VerA bundesweit aktiv ist, ist das Landesprogramm gezielt auf Berliner Strukturen und Ausbildungsrealitäten zugeschnitten. Außerdem setzt Berlin im eigenen Programm stärker auf die systematische Qualifizierung, Schulung und Begleitung der Ehrenamtlichen – so entstehen stabile Mentoring-Strukturen mit Multiplikator-Wirkung innerhalb der Stadt.

Das Landesprogramm Mentoring Berlin füllt eine Lücke zwischen sozialpädagogischer Hilfestellung, fachlicher Nachqualifikation und Ausbildungsintegration – es schafft eine emotionale und vertrauensvolle Brücke für junge Menschen, die oft im System übersehen werden. Es stärkt zugleich das Ehrenamt in der Stadt und trägt zu einer nachhaltigen Ausbildungsqualität bei.

---

[36] Vgl. Handwerkskammer Berlin (2025): Azubi Akademie: Mach MEHR ausBILDUNG! Abrufbar unter: https://www.hwk-berlin.de/91,0,489.html?statistics.skip=true#AzubiAkademieReport (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

[37] Vgl. Senior Expert Services (2025): VerA plus: Stark durch die Ausbildung. Abrufbar unter: Senior Expert Service: VerAplus SES (zuletzt abgerufen am 24.06.2025).

7 Controlling

Controlling ist ein essenzieller Bestandteil der erfolgreichen Projektumsetzung, da es eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Steuerung ermöglicht. Durch eine kontinuierliche Analyse und Bewertung relevanter Kennzahlen stellt Controlling sicher, dass Ressourcen effizient eingesetzt und strategische Ziele erreicht werden. Dies ist besonders wichtig in dynamischen Projektumfeldern, die durch externe und interne Veränderungen geprägt sind. Entwicklungen innerhalb des Projekts erfordern häufig flexible Anpassungen, um auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Somit trägt es nicht nur zur Stabilität und Effizienz bei, sondern ermöglicht auch eine nachhaltige Weiterentwicklung des Projekts.

Im Rahmen eines regelmäßigen Controllings sind für das Landesprogramm Mentoring künftig folgende **Indikatoren** zu berücksichtigen – teilweise im Soll-Ist-Vergleich sowie differenziert nach Geschlecht (m/w/d) und Alter. Selbstverständlich erfolgt die Verarbeitung aller Daten anonymisiert. Die Berichterstattung erstreckt sich über unterschiedliche Berichtszeiträume. Die Datenübermittlung zu Eintritten und Austritten sollte quartalsweise von den Projektträgern übermittelt werden. Im Rahmen einer jährlichen Berichterstattung werden diese Daten von der bewilligenden Stelle zusammenfasst und ausgewertet. Weitere Details sind im IBV detailliert beschrieben.

<u>Indikatoren</u>

- Anzahl der Mentees
- Anzahl der Mentorinnen und Mentoren
- Anzahl der Mentorate
- Anzahl der Mentees mit Migrationsgeschichte
- Branchenzuordnung der Mentees
- Schwerpunktthemen zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren
- Rückmeldung der Mentorinnen und Mentoren zu den häufigsten Bedarfen
- Feedback der Mentorinnen und Mentoren zum Projekt sowie zum Curriculum
- Anzahl der Mentees, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben
- Anzahl der Mentees, die trotz Unterstützung ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben (und warum – soweit möglich) / Abbruchquote
- Anzahl der Mentees, die das Projekt vorzeitig beendet haben (und warum – soweit möglich)
- Verbleibserfassung der Mentees nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme (inkl. Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt in Prozent)
- Feedback-Möglichkeiten/ Fragebögen/ Einführungs- und Abschlussgespräche zu Themen wie beispielsweise:

- Ausganglage – Was waren die Gründe für den Einstieg ins Mentorat?
- Zufriedenheit/ Kritik – Wurde die Unterstützung durch das Mentoring als hilfreich wahrgenommen?
- Herausforderungen – Bei welchen Schwierigkeiten konnte unterstützt werden?
- Prüfungsvorbereitung – Fühlt sich der/die Mentee besser auf die Prüfung/ den erfolgreichen Abschluss vorbereitet?
- Zielerreichung – In welchem Umfang hat das Mentoring den Teilnehmenden geholfen?
- Qualifizierungen – Welche weiteren Qualifizierungen wurden gefördert, z.B. Sprachkurse?
- Verweisberatungen – Fanden Verweisberatungen statt?
- Organisation – Inwieweit war das Curriculum hilfreich? Gibt es Ausbaupotenzial?

Die jeweilige Berichterstattung erfolgt in Abstimmung mit der bewilligenden Stelle, sodass eine umfassende Analyse und Auswertung der Daten erfolgen können. Der weitere Turnus zur Datenerhebung wird im IBV geregelt. Auf dieser Basis lassen sich neue konzeptionelle Ansätze entwickeln und gezielt weiterführen, um insbesondere junge Menschen in Ausbildung zu unterstützen. Dabei werden spezifische Herausforderungen und Potenziale identifiziert, die als Grundlage für weiterführende Maßnahmen dienen. Durch diesen kontinuierlichen Prozess kann perspektivisch eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsbedingungen erreicht werden.

8 Öffentlichkeitsarbeit

Marketing und Öffentlichkeitsarbeit spielen eine wesentliche Rolle bei der Förderung von Ausbildungsprogrammen. Eine moderne Ansprache über digitale Kanäle, authentische Erfolgsgeschichten und niedrigschwellige Informationsangebote sind entscheidend, um junge Menschen für entsprechende Angebote zu begeistern und nachhaltige berufliche Perspektiven zu schaffen. Beispielhaft wurde im RBB am 27. Mai 2025 im Rahmen des Diversity-Tages ein Beitrag zum Landesprogramm Mentoring veröffentlicht.[38]

Folgende Schwerpunkte sind für die Öffentlichkeitsarbeit im Landesprogramm Mentoring entscheidend:

Erreichung der Zielgruppe – Das Landesprogramm Mentoring ist darauf angewiesen, die richtige Zielgruppe zu erreichen – sei es junge Menschen, die Orientierung suchen, oder erfahrene Fachkräfte, die ihr Wissen weitergeben möchten. Eine strategische Öffentlichkeitsarbeit sorgt dafür, dass die Projektinformationen auf den richtigen Kanälen verbreitet werden, etwa über soziale Medien, Schulen oder berufliche Netzwerke. Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen wie persönliche Erfolgsgeschichten, Testimonials oder Videoformate kann die Relevanz des Projekts verdeutlicht und das Interesse potenzieller Teilnehmenden geweckt werden.

Sensibilisierung für die Thematik – Das Landesprogramm Mentoring lebt von gegenseitigem Vertrauen und Engagement. Eine durchdachte Öffentlichkeitsarbeit muss daher Bewusstsein und Verständnis für die Bedeutung des Programms schaffen. Dies kann durch informative Veranstaltungen oder Kooperationen mit relevanten Organisationen erfolgen.

Zeitgemäße und niedrigschwellige Ansprache – Die Art der Kommunikation muss den Bedürfnissen und Erwartungen der Zielgruppe entsprechen. Besonders jüngere Menschen bevorzugen digitale Formate und interaktive Inhalte. Gleichzeitig sollte die Ansprache einfach, verständlich und inklusiv sein, um möglichst viele Menschen zu erreichen und ihnen eine unkomplizierte Teilnahme zu ermöglichen.

Nachhaltige Ziele – Langfristiger Erfolg setzt voraus, dass das Landesprogramm Mentoring nicht nur kurzfristig Aufmerksamkeit erhält, sondern dauerhaft in der Aus- und Weiterbildungslandschaft verankert wird. Eine gut durchdachte Öffentlichkeitsarbeit unterstützt diesen Prozess, indem sie kontinuierlich relevante Inhalte liefert, Netzwerke ausbaut und das Projekt als festen Bestandteil der Förderlandschaft verankert.

Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die im Zusammenhang mit der Präsentation der Dachmarke des Landesprogramms Mentoring stehen, sind mit der Bewilligungsstelle vor Durchführung der entsprechenden Vorhaben abzustimmen. Die Bewilligungsstelle bezieht bei

---

[38] Vgl. Rundfunk Berlin-Brandenburg (2025): Diversity-Tag - Mit dem Hürdenspringer in der Baubranche. Abrufbar unter: Diversity-Tag 2025: Mit dem Hürdenspringer in die Baubranche | rbb24 (zuletzt abgerufen am: 05.06.2025).

Bedarf die fachaufsichtsführende Senatsverwaltung ein. Ziel ist es, einen gemeinsamen Auftritt der Dachmarke des Landesprogramms Mentoring nach außen abgestimmt zu gestalten und durchzuführen.

In diesem Zusammenhang soll der Name des „Landesprogramms Mentoring“ auch etwas moderner werden und direkter auf Unterstützung in der Ausbildung schließen lassen. Der Zuwendungsgeber ist noch im Entwicklungsprozess, sodass mit der Modernisierung der Website eine zeitgemäßere Ansprache der Zielgruppe erfolgen wird.

Weiterhin ist Öffentlichkeitsarbeit ein essenzielles Instrument für die erfolgreiche Umsetzung des Landesprogramms Mentoring. Sie sorgt für Sichtbarkeit, stärkt das Bewusstsein für die Relevanz des Themas und trägt zur nachhaltigen Verankerung bei. Durch eine strategisch durchdachte und zielgruppenorientierte Kommunikation können langfristige Wirkungen entfaltet und Akteurinnen und Akteure miteinander verbunden werden. Gemeinsam mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren werden zielgerichtete Materialien entwickelt und entsprechend angewandt. Beispielhaft sind Flyer, Roll-ups und Relaunch der bereits vorhandenen Website zu nennen.

Im Folgenden ist ein **Flyer** in Auszügen abgebildet.

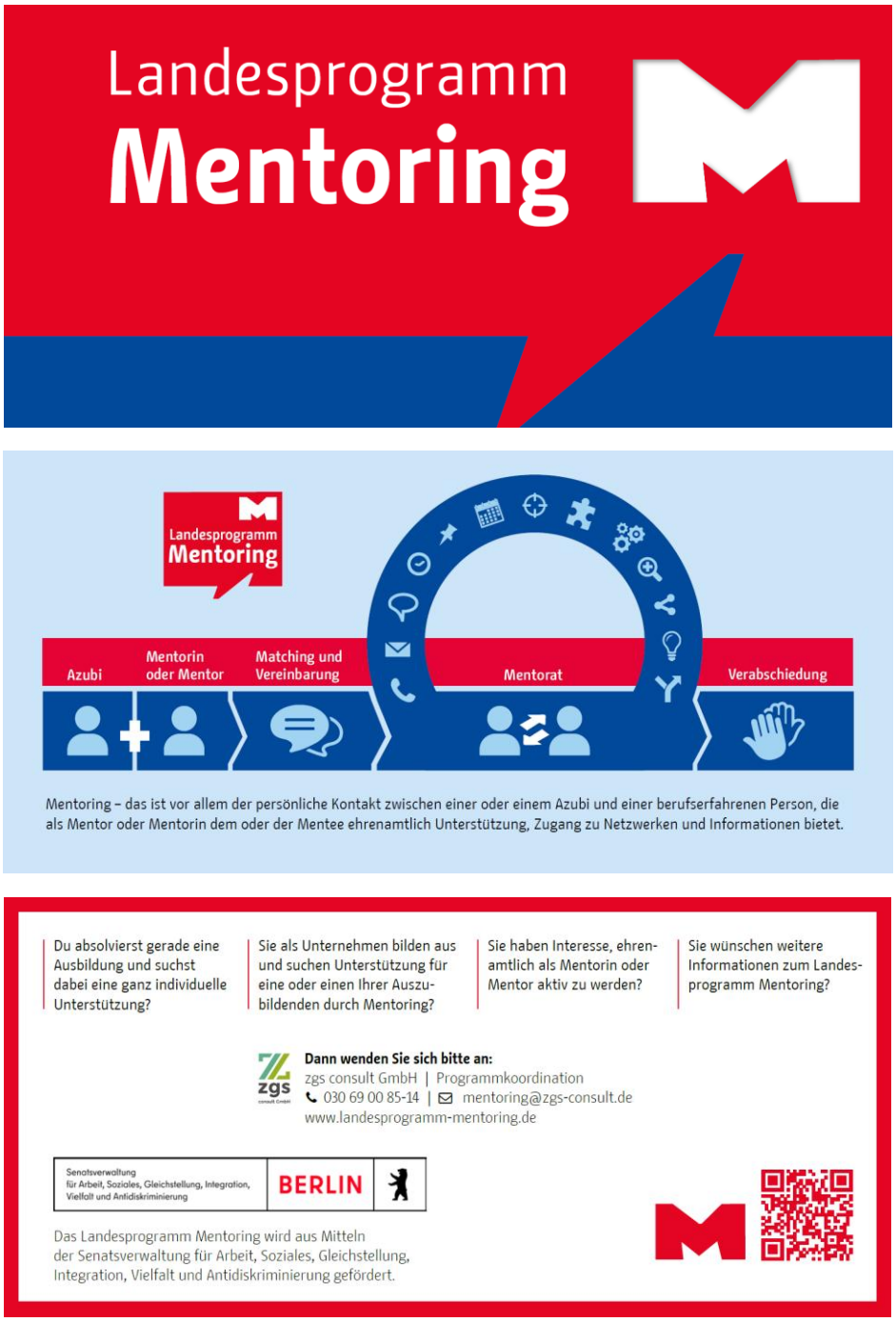


Abbildung 3: Abbildung eines Flyers des Landesprogramms Mentoring in Auszügen[39]

[39] Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung und zgs consult GmbH (o. J.): Landesprogramm Mentoring. Flyer.

9 Fazit

Die Herausforderungen im Berliner Ausbildungsmarkt sind vielschichtig: Instabile Ausbildungsverhältnisse und vorzeitige Vertragslösungen entstehen häufig aus einem Zusammenspiel betrieblicher Anforderungen, fachlicher Schwierigkeiten und individueller Problemlagen – etwa im Kontext von Wohnraummangel, Fluchterfahrungen oder finanzieller Unsicherheit. Das Landesprogramm Mentoring greift diese Komplexität auf und setzt an der Schnittstelle zwischen der Lebenswelt junger Menschen und den strukturellen Anforderungen des Ausbildungssystems an.

Durch individuell ausgerichtete, lebensnahe Begleitung bietet das Landesprogramm Mentoring eine wirksame Intervention zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen. Die Mentorinnen und Mentoren bringen nicht nur berufliche Erfahrungen ein, sondern auch ein hohes Maß an sozialer und interkultureller Kompetenz. Ihr Beitrag ermöglicht eine flexible, niedrigschwellige Unterstützung, die über rein betriebliche Belange hinausgeht und die psychosozialen Bedarfe junger Menschen mitdenkt.

Angesichts tiefgreifender Entwicklungen wie beispielsweise dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel und der fortschreitenden digitalen Transformation leistet das Landesprogramm Mentoring einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Es schafft sozialraumorientierte, vernetzte und anschlussfähige Strukturen, die in bestehende Förderlandschaften eingebettet und perspektivisch weiter ausgebaut werden können. Die Verstetigung und systematische Verankerung des Landesprogramms Mentoring in bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Strategien ist ein zentraler Schritt, um die Wirksamkeit des Ansatzes langfristig zu sichern und Synergien mit weiteren Maßnahmen und Projekten im Berliner Ausbildungsnetzwerk gezielt zu nutzen.

Literaturverzeichnis

Empirische Grundlagen/ Programmdaten

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2025): Der Arbeitsmarkt in der Region Berlin-Brandenburg (Monatsbericht). März 2025. Abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/arbeitsmarktbericht_maerz_2025_ba233199.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2024_tab001_1land.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Veränderungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2024 zu 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2024_tab002_1land.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2025): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Abrufbar unter: https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/293387b3-1dc7-4b9c-a5fb-17de5fc12580/retrieve (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

DGB-Jugend (2020): Ausbildungsreport 2020 (Schwerpunkt Mobilität und Wohnen). Abrufbar unter: https://igbau.de/Binaries/Binary15015/Ausbildungsreport-2020.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2025): Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2024. Abrufbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++f7d6f97c-f871-11ef-8cda-c5ff917e0930 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Handwerkskammer Berlin (2025): Azubi Akademie: Mach MEHR ausBILDUNG! Abrufbar unter: https://www.hwk-berlin.de/91,0,489.html?statistics.skip=true#AzubiAkademieReport (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

minor – Projektkontor für Bildung und Forschung (2024): Wohnsituation von Auszubildenden in Berlin. Abrufbar unter: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2024/09/EllaB_Azubiwohnen_Working-Paper_2024-09-04_final-.pdf (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2025): Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP). Abrufbar unter: Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) - Berlin.de (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (2025): Das Vorhaben von strategischer Bedeutung in der JBA Berlin, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/gruenden-und-foerdern/europaeische-strukturfonds/esf-foerderperiode-2021-2027/dokumente-a-z/231120_esf_infoblatt_foerderinstrument9.pdf (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

Senior Expert Services (2025): VerA plus: Stark durch die Ausbildung. Abrufbar unter: Senior Expert Service: VerAplus SES (zuletzt abgerufen am 24.06.2025).

zgs consult GmbH (2023): 10 Jahre Landesprogramm Mentoring. Abrufbar unter: https://www.landesprogramm-mentoring.de/10-Jahre-Landesprogramm-Mentoring.html (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

Fachwissenschaftliche Referenzen

Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). Moderne Berufsstandards für alle Ausbildungsberufe. Pressemitteilung vom 11.02.2021. Abrufbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmstandardberufsbildpositionen.pdf (zuletzt abgerufen am 06.04.2025).

Institut der Deutschen Wirtschaft (2024): Kurzbericht 81/2024. Abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Fachkr%C3%A4ftel%C3%BCcke.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025).

Gesetzliche Grundlagen

Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P): in der Fassung vom 09.02.2023.

Ausführungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (AV LHO): in der Fassung vom 09.02.2023.

Berufsbildungsgesetz (BBiG): in der Fassung der Bekanntmachung vom 16.04.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129).

Bundessozialgericht (2022): Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R, Abrufbar unter: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html (zuletzt abgerufen am 15.07.2025).

Bündnis für Ausbildung (2023): Handlungsprogramm des Bündnisses für Ausbildung. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/rbmskzl/_assets/aktuelles/20231204_praeambel-und-handlungsprogramm-buendnis-fuer-ausbildung.pdf?ts=1701769709 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Bündnis für Ausbildung (2023): Anlage. Maßnahmenkatalog zu den Handlungsfeldern des Bündnisses für Ausbildung. Abrufbar unter: https://www.berlin.de/rbmskzl/_assets/aktuelles/20231204_-massnahmekatalog-zum-handlungsprogramm-buendnis-fuer-ausbildung.pdf?ts=1701769711 (zuletzt abgerufen am 03.04.2025).

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung): in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.09.1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 03.04.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 106) geändert worden ist)

Landeshaushaltsordnung (LHO): in der Fassung der Bekanntmachung vom 30.01.2009 (GVBl. S. 31, S. 486), zuletzt geändert durch Gesetz vom 02.12.2024 (GVBl. S. 602)

Mindestlohngesetz für das Land Berlin (Landesmindestlohngesetz – LMiLoG Bln) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18.12.2023, zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 09.02.2023 (GVBl. S. 30).

Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung: in der Fassung der Bekanntmachung vom 12.11.2009 (BGBl. L S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 6a des Gesetzes vom 25.02.2025 (BGBl. 2025 i Nr. 63) geändert worden ist.

Weitere Quellen

Landesfreiwilligenagentur Berlin, Kompetenzzentrum für Engagement (2025): Berliner Freiwilligenbörse. Abrufbar unter: https://berliner-freiwilligenboerse.de/ (zuletzt abgerufen am 09.07.2025).

Rundfunk Berlin-Brandenburg (2025): Diversity-Tag - Mit dem Hürdenspringer in der Baubranche. Abrufbar unter: Diversity-Tag 2025: Mit dem Hürdenspringer in die Baubranche | rbb24 (zuletzt abgerufen am: 05.06.2025).

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung und zgs consult GmbH (o. J.): Landesprogramm Mentoring. Flyer.