

Ausbildungspatenschaften in Deutschland: Ein wirksames Instrument mit strukturellen Hürden

Erkenntnisse aus einer explorativen Bestandsaufnahme

Kurzfassung

Ausbildungspatenschaften unterstützen junge Menschen beim Übergang in eine Berufsausbildung sowie deren erfolgreiche Durchführung durch langfristige 1:1-Mentoringbeziehungen. Sie richten sich insbesondere an Jugendliche, deren soziale, familiäre oder biografische Voraussetzungen den Zugang zu Ausbildung erschweren und zielen auf Chancengerechtigkeit, nicht auf Karriereförderung. Internationale Forschung wie auch deutsche Praxis zeigen, dass solche Beziehungen Selbstwirksamkeit, Stabilität und Durchhaltevermögen fördern – alles zentrale Faktoren für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf.ⁱ

Trotz dieses Potenzials sind Ausbildungspatenschaften in Deutschland bislang kein flächendeckend etabliertes Instrument. Ein verschenktes Potenzial – vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, der konstant hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze sowie dem erheblichen Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss (rund ein Fünftel).ⁱⁱ

Dieses White Paper basiert auf einer explorativen Bestandsaufnahme von 34 Programmen sowie einer ergänzenden systematischen Recherche. Es zeigt: Die vorhandenen Programme sind meist klein, regional konzentriert und mit sehr begrenzten personellen Ressourcen ausgestattet. Gleichzeitig übernehmen sie zunehmend komplexe Aufgaben, die weit über klassische Berufsorientierung hinausgehen.

Die Analyse legt nahe, dass die begrenzte Verbreitung von Ausbildungspatenschaften nicht auf mangelnde Wirksamkeit oder fehlende Nachfrage zurückzuführen ist, sondern auf strukturelle Rahmenbedingungen: kurzfristige Förderlogiken, hohe Zugangshürden zu Jugendlichen, gestiegene Anforderungen an ehrenamtliche Mentor:innen und eine fragmentierte Förderlandschaft.

Ausbildungspatenschaften stellen damit ein bislang unzureichend genutztes Potenzial für Übergangspolitik, Bildungsgerechtigkeit und Fachkräfte sicherung dar. Ein gezielter Ausbau dieses Feldes erfordert jedoch eine Anpassung der institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen an die Logik langfristiger Beziehungsarbeit.

Datengrundlage & Einordnung

Dieses White Paper beruht auf einer standardisierten Befragung von 34 Ausbildungspatenschafts-Programmen in Deutschland sowie auf einer ergänzenden Recherche weiterer Angebote. Ziel war es, zentrale Strukturmerkmale, Arbeitsweisen und Herausforderungen eines Feldes sichtbar zu machen, das bislang kaum systematisch dokumentiert ist.

Die Stichprobe ist nicht repräsentativ im statistischen Sinne. Sichtbare, besser vernetzte und institutionell stärker aufgestellte Programme – insbesondere aus Nordrhein-Westfalen und Berlin – sind vermutlich überrepräsentiert. Kleine, rein lokal arbeitende oder kürzlich beendete Programme sind dagegen eher untererfasst. Die quantitativen Ergebnisse dieser Studie sind daher als indikative Feldbefunde zu verstehen. Ergänzend fließen qualitative Beobachtungen aus Fachgesprächen und der Programmanalyse ein. Wo Aussagen über strukturelle Zusammenhänge oder Entwicklungen getroffen werden, sind diese ausdrücklich als Thesen gekennzeichnet.

Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Befund 1: Kleine Strukturen mit begrenzter Reichweite

Die befragten Ausbildungspatenschafts-Programme sind überwiegend klein und zivilgesellschaftlich getragen. Die Mehrheit begleitet pro Jahr weniger als 50 Tandems; nur wenige Programme erreichen dreistellige Teilnehmerzahlen. Gleichzeitig arbeiten die meisten Träger mit sehr begrenzten personellen Ressourcen. Häufig steht weniger als ein Vollzeitäquivalent für Koordination, Akquise, Begleitung der Ehrenamtlichen, Netzwerkarbeit und Qualitätsentwicklung zur Verfügung.

Diese Konstellation begrenzt die Reichweite der Programme strukturell. Selbst engagierte und gut funktionierende Träger können unter diesen Bedingungen nur eine vergleichsweise kleine Zahl junger Menschen erreichen.

Befund 2: Die Programme sind regional konzentriert

Die Programme der Stichprobe sind räumlich stark konzentriert. Besonders viele Angebote finden sich in Nordrhein-Westfalen und Berlin, während Ostdeutschland und ländliche Regionen deutlich schwächer vertreten sind. Diese Verteilung deutet darauf hin, dass Ausbildungspatenschaften stark von lokalen Förderstrukturen, Netzwerken und Sichtbarkeit abhängen. Eine flächendeckende Versorgung existiert bislang nicht.

Befund 3: Langfristige Beziehungsarbeit als Kern

In der Stichprobe liegt die durchschnittliche Dauer einer Patenschaft bei rund 19 Monaten; viele Programme berichten von längeren, flexibel gestalteten Begleitungen. Ausbildungspatenschaften sind damit klar auf langfristige Beziehungen ausgelegt. Diese zeitliche Kontinuität gilt als zentrale Voraussetzung für Vertrauensaufbau, Stabilisierung und nachhaltige Wirkung, steht jedoch in einem Spannungsverhältnis zu kurzfristigen Projektförderungen.

Befund 4: Begleitung mehrerer Phasen

Viele Programme begleiten Jugendliche nicht nur beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung, sondern auch während der Ausbildungszeit. Diese mehrphasige Begleitung erhöht die Wirksamkeit, da kritische Übergänge und Belastungssituationen abgedeckt werden können. Gleichzeitig steigen damit die Anforderungen an Koordination, Kontinuität und Qualifikation der Mentor:innen.

Befund 5: Mentor:innenprofile haben sich verschoben

Die Programme berichten übereinstimmend, dass sich die Rolle der Mentor:innen verändert hat. Bei der Auswahl werden persönliche Eignung, Empathie und Zuverlässigkeit höher gewichtet als fachliche Expertise. Neben Orientierung und praktischer Unterstützung sind zunehmend auch psychosoziale Stabilisierung, Motivation und Konfliktbegleitung Teil der Mentoringbeziehungen. Diese Entwicklung verändert sowohl die Anforderungen an Ehrenamtliche als auch den Unterstützungsbedarf durch die Träger.

Befund 6: Qualitäts- und Schutzkonzepte sind vorhanden, aber uneinheitlich

Etwa zwei Drittel der Programme verfügen über definierte Qualitätsstandards. Schutzkonzepte existieren häufig, beziehen sich jedoch meist auf klassischen Kinderschutz; weitergehende Standards (z. B. zu Diskriminierung oder Machtasymmetrien) sind seltener systematisch verankert.

Thesen zur strukturellen Unterversorgung

These 1: Projektförderung steht im Widerspruch zur Logik von Mentoring

Ausbildungspatenschaften beruhen auf langfristigen, stabilen Beziehungen. Der Aufbau solcher Strukturen erfordert Zeit, Vertrauen und kontinuierliche Begleitung. Kurzfristige Projektförderungen mit engen Laufzeiten und hohen Berichtspflichten erschweren diese Arbeit erheblich. Programme verbringen einen großen Teil ihrer Ressourcen mit Antragstellung, Zwischenevaluationen und Fundraising für Anschlussfinanzierungen – statt mit Beziehungsarbeit und Qualitätsentwicklung.

These 2: Der Zugang zu Jugendlichen ist ein Engpass – nicht die Motivation

Viele Programme berichten, dass Jugendliche Unterstützung häufig erst nach Krisen, Ausbildungsabbrüchen oder belastenden Erfahrungen annehmen. Schulen und Berufskollegs sind wichtige Zugangstore, stehen jedoch unter hohem Zeitdruck und verlieren in der Vielzahl externer Angebote leicht den Überblick. Ohne stabile institutionelle Übergangsstrukturen bleibt der Zugang zu denjenigen Jugendlichen, die besonders von Ausbildungspatenschaften profitieren würden, begrenzt.

These 3: Ein Teil des Feldes bleibt unsichtbar

Insbesondere im Kontext von Flucht und Migration existieren zahlreiche Programme, die faktisch Ausbildungspatenschaften umsetzen, jedoch unter anderen Labels geführt werden. Diese Fragmentierung führt dazu, dass das tatsächliche Volumen und die Bedeutung des Feldes unterschätzt werden und Ausbildungspatenschaften nicht als eigenständiges Instrument in Förder- und Bildungspolitik verankert sind.

Implikationen für Politik und Förderung

Aus den Befunden und Thesen lassen sich klare Schlussfolgerungen ableiten:

1. **Mehrjährige Strukturförderung statt Projektlogik**
Ausbildungspatenschaften benötigen verlässliche Rahmenbedingungen, die langfristige Beziehungen ermöglichen.
2. **Realistische Personalschlüssel**
Koordination, Begleitung und Qualitätssicherung müssen angemessen finanziert werden.
3. **Stärkere institutionelle Verankerung**
Schulen, Berufskollegs und kommunale Akteure sollten systematisch in Übergangsnetzwerke eingebunden werden.
4. **Eigenständige Förderlogik für Ausbildungspatenschaften**
Das Instrument sollte unabhängig von Zielgruppen oder Labels sichtbar und förderfähig sein.
5. **Investition in Qualität und Schutzkonzepte**
Die steigenden psychosozialen Anforderungen an Mentor:innen erfordern professionelle Begleitung und klare Standards.

6. Schlussbemerkung

Ausbildungspatenschaften sind kein Nischeninstrument, sondern eine präventive Infrastruktur am Übergang Schule–Beruf. Die vorliegenden Erkenntnisse legen nahe, dass ihre begrenzte Verbreitung weniger auf mangelnde Wirksamkeit als auf strukturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Ein gezielter Ausbau dieses Feldes könnte sowohl Bildungsbiografien stabilisieren als auch dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenwirken – vorausgesetzt, die Förder- und Steuerungslogik wird an die Realität langfristiger Beziehungsarbeit angepasst.

Bundesverband soziales Mentoring e.V.

Fehmarner Str. 12 | 13353 Berlin

Laura Reiter | Geschäftsführerin

reiter@bundesverband-mentoring.social

www.bundesverband-mentoring.social

LinkedIn @bundesverband-soziales-mentoring

Die Erstellung dieses White Papers wurde von
der Kurt und Maria Dohle Stiftung unterstützt.

**KURT & MARIA
DOHLE STIFTUNG**

ⁱ Resnjanskij et al. (2021): *Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen stark benachteiligter Jugendlicher*. ifo Institut, München.

Resnjanskij et al. (2023): *Mentoring erhöht die Ausbildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher*. ifo Institut, München.

ⁱⁱ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Bonn.