

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Jana Priemer
Charlotte Rößler-Prokhorenko

Die Zivilgesellschaft als neuer Bildungspartner Mentoring, Patenschaft und Mediation

Discussion Paper

ZZ 2024-601

Januar 2024

Forschungsschwerpunkt

Wandel politischer Systeme

Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei den Autorinnen.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen. Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten der jeweiligen Autor*innen wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Jana Priemer, Charlotte Rößler-Prokhorenko
Die Zivilgesellschaft als neuer Bildungspartner
Mentoring, Patenschaft und Mediation
Discussion Paper ZZ 2024–601
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2024)

Affiliation der Autorinnen

Jana Priemer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung

Charlotte Rößler-Prokhorenko

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung

Die Zivilgesellschaft als neuer Bildungspartner

Mentoring, Patenschaft und Mediation

Jana Priemer und Charlotte Rößler-Prokhorenko*

Zusammenfassung

Immer mehr Menschen engagieren sich freiwillig außerhalb der klassischen Organisationen und Strukturen. Auch im Bildungsbereich ist seit Jahren ein Trend zu individualisierten Formen des Engagements zu beobachten. Zentral sind dabei verschiedene Formen von Mentoring, Patenschaften und Mediation. Diese bieten konkrete Bildungsangebote - meist für junge Menschen - und reagieren damit auf einen wachsenden Bedarf an lernbezogenen Unterstützungsangeboten für Kinder und Jugendliche.

Gleichzeitig hat die Zivilgesellschaftsforschung Mentoring als Form des freiwilligen Engagements bislang wenig berücksichtigt. Daher ist kaum etwas darüber bekannt, welche Menschen sich freiwillig als Mentor:innen engagieren sowie warum und unter welchen Bedingungen sie dies tun. Diesen Fragen geht der Bericht nach. Es wird erstmals ein datengestütztes Bild von Mentoringorganisationen sowie den dort engagierten Menschen gezeichnet.

Die Datengrundlage liefern zwei innovative quantitative Befragungen, in denen Mentoringorganisationen und engagierte Mentor:innen in Deutschland umfassend befragt wurden. Aus den Befragungen leiten wir in diesem Discussion Paper dreizehn empirisch gesättigte Thesen ab. Unter anderem zeigen wir, dass Mentoringorganisationen selbstorganisiert und weitgehend unabhängig von staatlicher Förderung vielfältige Angebote für Kinder und Jugendliche bereitstellen. Die personelle Basis dafür speist sich aus ehrenamtlichem Engagement, die finanziellen Ressourcen kommen überwiegend aus der Zivilgesellschaft selbst.

Insgesamt verdeutlichen die Daten einerseits, dass zivilgesellschaftliche Akteure einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Bildungskrise leisten können. Andererseits zeigt die Auseinandersetzung mit Mentoring auch die Potenziale und gleichzeitig Herausforderungen neuer Engagementformen auf. Damit liefert das Discussion Paper wertvolle empirische Befunde sowohl für die Bildungs- als auch für die Zivilgesellschaftsforschung.

* Wir danken Swen Hutter, Sabine Süß, Sara Sohrabi, Timon Imig, Gina-Maria Ristow und Mika Bauer für ihre Unterstützung und für ihre wertvollen Hinweise zur Studie.

1. Einleitung.....	2
2. Ehrenamtliches Mentoring: was gemeint ist und was wir wissen	4
Mentoring und Mediation – worüber wir sprechen	4
Entwicklung des ehrenamtlichen Mentorings	6
Ehrenamtliches Mentoring in der Zivilgesellschaftsforschung.....	8
3. Methoden	10
Organisationsbefragung	11
Engagiertenbefragungen	12
4. Ergebnisse Organisationsbefragung.....	15
Befund 1: Mentoringorganisationen sind ein wachsendes Feld in der Zivilgesellschaft	16
Befund 2: Mentoringorganisationen greifen gesellschaftliche Bedarfe auf und ergänzen damit das öffentliche Bildungsangebot.....	17
Befund 3: Freiwillig Engagierte sind das personelle Fundament von Mentoringorganisationen, zugleich brauchen die Engagierten Betreuung und Begleitung.....	19
Befund 4: Mentoringorganisationen arbeiten mit geringen finanziellen Mitteln und bedürfen externer Unterstützung	23
Befund 5: Schulen sind die wichtigsten Kooperationspartner und bilden die Brücke zwischen ehrenamtlichen Mentor:innen und Mentees	26
Befund 6: Mentoringorganisationen sind selten in die Bildungslandschaften vor Ort eingebunden.....	28
5. Ergebnisse der Engagiertenbefragung	29
Befund 7: Ehrenamtliche Mentor:innen sind überwiegend gebildete Frauen im Ruhestand	30
Befund 8: Ehrenamtliches Mentoring ist räumlich ungleich verteilt	32
Befund 9: Ehrenamtliche Mentor:innen richten sich vorwiegend an junge Menschen	32
Befund 10: Ehrenamtliches Mentoring erfordert Verbindlichkeit und zeitliche Kontinuität	32
Befund 11: Mentoringorganisationen unterstützen ehrenamtliche Mentor:innen	34
Befund 12: Ehrenamtliche Mentor:innen reagieren auf gesellschaftliche Bedarfe	36
Befund 13: Mentor:innen sind zufrieden mit ihrem Engagement, sehen aber auch Potenzial für Verbesserungen.....	39
6. Zusammenfassung und Implikationen	40
Engagementpolitische Implikationen.....	40
Bildungspolitische Implikationen	41
Forschungspolitische Implikationen.....	42
7. Literatur	43

1. Einleitung

Das deutsche Bildungssystem, insbesondere das Schulsystem, befindet sich seit gut 20 Jahren in einer Krise. Den Ausgangspunkt der öffentlichen Debatte dieser Krise markierte der sogenannte PISA-Schock, der mit der Veröffentlichung der ersten PISA-Studie¹ im Jahr 2001 einherging. Zwei Ergebnisse der Studie prägen seither die bildungspolitische Diskussion: deutsche Schüler:innen schneiden im OECD-Durchschnitt hinsichtlich ihrer mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen sowie ihrer Lesefähigkeiten nur ungenügend ab. Zudem kann das deutsche Schulsystem Unterschiede der sozialen Herkunft nicht ausgleichen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020; Leschinsky/Cortina et al. 2008: 44; OECD 2023). Die jüngsten Ergebnisse der PISA-Studie der OECD unterstreichen die Bildungskrise: heute erreicht ein Drittel der Schüler:innen in Deutschland in mindestens einem der drei Kompetenzbereiche nicht die Minimalanforderungen (OECD 2023).

Diese Entwicklungen haben im Laufe der letzten 20 Jahre eine intensive und kontrovers geführte bildungspolitische Debatte ausgelöst, denn die Bildungskrise reicht weit in andere gesellschaftliche Bereiche hinein. Sie hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und damit auf die Wirtschaftskraft Deutschlands. Der Fachkräftemangel droht sich zu verstärken, wenn leistungsschwache Schüler:innen nicht besser integriert werden und diese Kinder dadurch später dem Arbeitsmarkt verloren gehen (El-Mafaalani 2023). Auch demokratische und gesellschaftliche Teilhabe sind an Bildungserfolg gekoppelt. Bürgerschaftliches Engagement beispielsweise ist unter Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen verbreiteter als unter weniger qualifizierten Personen (Simonson et al. 2022: 80).

Während auf politischer Ebene weiterhin um Lösungen gerungen wird, bringen sich immer mehr Akteure aus der Zivilgesellschaft in die bildungspolitische Debatte ein und werden mit konkreten Unterstützungsangeboten aktiv. Etablierte Akteure wie Stiftungen sowie Wohlfahrts- und Sozialverbände engagieren sich zunehmend für Bildungsbelange (Höhne/Striebing 2020; Schlimbach et al. 2023). Darüber hinaus entstanden in den letzten 20 Jahren viele neue zivilgesellschaftliche Akteursgruppen, um der Bildungsmisere etwas entgegenzusetzen und durch ihre Aktivitäten zu mehr Bildungserfolg und Chancengleichheit beizutragen. Kurzum: Heute prägt eine Vielfalt an zivilgesellschaftlichen Akteuren die deutsche Bildungslandschaft, so auch Schulen und ihr Umfeld (Priemer 2024a). Im Jahr 2019 waren laut *Freiwilligen survey* bereits 5,9 Millionen Menschen in einer Schule oder einem Kindergarten engagiert. Hinzu kommen rund 2,5 Millionen Menschen, die in der außerschulischen Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene tätig waren. Damit hat

¹ PISA steht für Programme for International Student Assessment (Programm zur internationalen Schülerbewertung). Es handelt sich dabei um eine standardisierte Leistungsmessung von 15-jährigen Schüler:innen, die seit 2000 alle drei Jahre in den Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durchgeführt wird. Erfasst werden mathematische und naturwissenschaftliche sowie Lesekompetenzen.

sich die Zahl der Engagierten in diesen beiden Handlungsfeldern gegenüber 1999 von 4,4 Millionen auf 8,4 Millionen Menschen annähernd verdoppelt (Simonson et al. 2022: 101, 107).

Dennoch wissen wir bislang wenig über diese wachsende Gruppe an Bildungsakteuren der Zivilgesellschaft, denn Zivilgesellschaft spielt nur selten eine Rolle in der Bildungsforschung und Bildung ist bislang kaum Thema in der Zivilgesellschaftsforschung (Ebd.; Koll-eck 2019). An dieser Stelle setzt das transdisziplinäre Verbundprojekt *Zivilgesellschaft und Bildung. Bürgerschaftliches Engagement in kommunalen Bildungslandschaften* an.

Zivilgesellschaft und Bildung. Bürgerschaftliches Engagement in kommunalen Bildungslandschaften

Verbundpartner: Stiftungen für Bildung e.V. mit dem Netzwerk Stiftungen und Bildung und Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Projektleitung: Sabine Süß, Prof. Dr. Swen Hutter

Wissenschaftliche Mitarbeitende: Jana Priemer, Charlotte Rößler-Prokhorenko, Dr. Sara Sohrabi

Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Inhalt und Ziel: Mit dem Projekt soll anhand empirischer Daten die Bedeutung und Rolle der Zivilgesellschaft für Bildung aufgezeigt werden.

Weitere Informationen:

<https://www.netzwerk-stiftungen-bildung.de/zivilgesellschaft-und-bildung>



Mit dem Projekt soll aufgezeigt werden, welche zivilgesellschaftlichen Akteure in welchen Bildungsbereichen tätig sind. Ziel ist es, so ein besseres Verständnis für die einzelnen zivilgesellschaftlichen Akteursgruppen in der Bildungslandschaft zu entwickeln, die Rahmenbedingungen zu verstehen, unter denen sie arbeiten und ihre Bildungsbeiträge zu verdeutlichen. Bereits heute ist bekannt, dass zivilgesellschaftliche Akteure in der Bildungslandschaft so heterogen sind, wie die Zivilgesellschaft als Ganzes, und dass für jede Teilgruppe unterschiedliche Voraussetzungen und damit auch verschiedene Unterstützungsbedarfe bestehen (Priemer 2024b).

Eine Teilgruppe der Zivilgesellschaft, die durch das Projekt erstmals systematisch in den Blick genommen wird, ist die der bildungsbezogenen ehrenamtlichen Mentor:innen und Mediator:innen. Gemeint sind freiwillig Engagierte, die ehrenamtlich als Pat:innen oder im Tandem Mentoring, Coaching oder Mediation betreiben (im Folgenden kurz: Mentoring). Die im Mentoring engagierten Einzelpersonen sowie die Organisationen (im Folgenden: Mentoringorganisationen), die als intermediäre Instanzen zwischen Mentor:innen

und Mentees stehen, sind Gegenstand der vorliegenden explorativen Analyse², die wie folgt gegliedert ist. In einer Einführung ordnen wir die Begriffe Mentoring und Mediation konzeptionell ein und geben einen kurzen Überblick zum Stand der Debatte zum ehrenamtlichen Mentoring. Im anschließenden Methodenteil beschreiben wir die quantitativen Befragungen, die die Datenbasis der Studie bilden. Anschließend folgen zwei Ergebniskapitel mit deskriptiven Analysen der Mentoringorganisationen sowie der ehrenamtlichen Mentor:innen. In einem abschließenden Kapitel werden wir die Ergebnisse einordnen. Dabei nehmen wir sowohl eine engagementpolitische als auch eine bildungspolitische Perspektive ein. Aus engagementpolitischer Perspektive beschäftigt uns die Frage, welche Rolle ehrenamtliches Mentoring in einer sich wandelnden Zivilgesellschaft spielt. Bildungspolitisch interessiert uns, welche Beiträge ehrenamtliche Mentor:innen aus welcher Motivation heraus leisten und wie sich das Bildungspotenzial der Zivilgesellschaft ausbauen lässt.

2. Ehrenamtliches Mentoring: was gemeint ist und was wir wissen

Im deutschsprachigen Kontext gibt es vielfältige Bezeichnungen für ehrenamtliches Mentoring im Bildungskontext bzw. für die Programme und Projekte, mit denen diese Form des Bildungsengagements gefördert wird. Besonders verbreitet sind Bildungsprogramme, die auf ehrenamtliche Begleiter:innen setzen und dabei mit dem Begriff der Patenschaft arbeiten und beispielsweise von *Bildungspatenschaften* oder *Chancenpatenschaften* sprechen. Andere Projekte und Programme arbeiten mit Bezeichnungen wie Peer-to-Peer-Begleitung, Lots:innen, Begleiter:innen, Eins-zu-Eins-Begleitung oder Mediator:innen und Ähnlichem. Einen guten Eindruck über die Vielfalt der Begrifflichkeiten und der Projekttinhalte vermittelt die Projektdatenbank von *Aktion zusammen wachsen*³ mit mehr als 800 registrierten Projekten. Im Kern beziehen sich diese Programme meist auf die Konzepte des Mentorings oder der Mediation, die wir im Folgenden vorstellen werden.

Mentoring und Mediation – worüber wir sprechen

Nicht nur in der zivilgesellschaftlichen Praxis, sondern auch in der deutschsprachigen Forschung werden die Begriffe Mentoring und Patenschaft weitestgehend synonym verwendet (u.a. in Gesemann et al. 2021; Huth 2017; Jakob 2019; Naujok 2008; Schüler 2020).

² In der Praxis gibt es auch zahlreiche Mentoringprogramme von Kommunen oder anderen nicht zivilgesellschaftlichen Akteuren. Diese sind nicht Gegenstand unserer Analysen.

³ Das Projekt fördert seit 2008 Mentoring- und Patenschaftsprojekte. Ziel ist es, durch Bildungspatenschaften Kinder und Jugendliche zu stärken und dadurch Integration fördern. www.aktion-zusammen-wachsen.de.

In der englischsprachigen Literatur hingegen hat sich der Begriff des Mentoring etabliert (DuBois/Karcher 2014; Raposa et al. 2017), an dem wir uns ebenfalls orientieren, da der Begriff der Patenschaft leicht zu Missverständnissen führen kann. In der Praxis wird der Begriff der Patenschaft unter anderem für Unterstützungen rein finanzieller Natur verwendet, auf die wir uns in unserer Untersuchung nicht beziehen. In der Realität sind die Grenzen zwischen Mentoring und anderen Formen der bildungsbezogenen Unterstützung und Begleitung nicht immer trennscharf zu ziehen, so auch nicht zur Mediation (Ittel/Raufelder 2009). Dennoch sind Mentoring und Mediation zwei verschiedene Konzepte, deren Unterschiede daher erläutert werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Die Konzepte von Mentoring und Mediation im Vergleich

	Mentoring	Mediation
Ziele	Förderung von spezifischen Kompetenzen und/oder Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung.	Unterstützung bei der Lösung von Konflikten und Entwicklung von Konfliktlösungskompetenzen.
Methode	Mentor:innen unterstützen Mentees, indem sie Wissen und Erfahrung teilen. Sie helfen zudem bei der Festlegung von Zielen und unterstützen damit bei der Bewältigung von Herausforderungen.	Unterstützung von Einzelpersonen oder Gruppen bei der Lösung von Konflikten, indem die Mediator:innen Probleme identifizieren und über gezielte Kommunikationslenkung helfen, für beide Seiten akzeptable Lösungen zu finden.
Art der Beziehung	Die Beziehung ist hierarchisch: von meist älteren, erfahreneren Mentor:innen zu jüngeren, weniger erfahrenen Mentees.	Die Beziehung ist vermittelnd. Die Mediator:innen sind neutral und ergreifen keine Partei, sondern arbeiten daran, die Kommunikation und Verhandlung zwischen den Konfliktparteien zu erleichtern.
Dauer	Üblicherweise auf einen längeren Zeitraum angelegt.	Eher kurzfristig angelegt, bis der Konflikt gelöst ist.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Mentoring. Im Allgemeinen bezeichnet Mentoring eine Beziehungsform, in der eine erfahrenere oder sachkundigere Person – der oder die Mentor:in – eine oder mehrere andere Personen – der oder die Mentee – in ihrer persönlichen, schulischen oder beruflichen Entwicklung beratend und unterstützend begleitet. Mentoring ist eine Form der Weitergabe von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen von Mentor:innen an Mentees. Mentees sollen durch die Begleitung bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen und ihrer Persönlichkeit unterstützt werden, so dass sie ihr eigenes Potenzial besser ausschöpfen können (Mullen/Klimaitis 2021: 21; Ziegler 2009: 15). Die Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee ist in der Regel hierarchisch, da üblicherweise eine erfahrenere und daher meist ältere Person als Mentor:in für eine weniger erfahrene Person (Mentee) fungiert. Mentoring-Beziehungen können grundsätzlich kurz- oder langfristig sein, je nach Zielausrichtung.

tung der Programme und den Bedürfnissen der Mentees. Langfristiges Mentoring ermöglicht eine kontinuierliche Unterstützung und Entwicklung über einen längeren Zeitraum und ist daher auch mit größerem Erfolg verbunden (Gesemann et al. 2020: 9). Auch wenn Entwicklung der Mentees im Vordergrund steht, profitieren meist auch die Mentor:innen von der Mentoring-Beziehung (Naujok 2008: 140).

Mediation. Wie das Mentoring handelt es sich bei der Mediation ebenfalls um eine Form der persönlichen Unterstützung. Es handelt sich dabei jedoch nicht wie beim Mentoring um eine Entwicklungsbeziehung, sondern um ein Konfliktlösungsverfahren, das den beteiligten Parteien kurzfristig helfen soll, Konflikte zu lösen. Im Vergleich zum Mentoring ist Mediation weniger hierarchisch, sondern eher vermittelnd und in der Regel auch nicht als auf Dauer angelegte Beziehung gedacht. Die persönliche Unterstützung in Form von Mediation erfolgt nur so lange, bis der Konflikt beigelegt ist (Ittel/Raufelder 2009).

Bildungsbezüge in Mentoring und Mediation. Ausgehend von einem erweiterten Bildungsbegriff haben beide Formen der Unterstützung – Mentoring und Mediation – von ihrer Grundidee her einen Bildungsbezug. Ein erweiterter Bildungsbegriff umfasst neben dem Erwerb von spezifischen fachbezogenen Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen nämlich auch die Entwicklung sozialer und persönlicher Kompetenzen, was die Fähigkeit zur Lösung von Konflikten einschließt (Overwien 2020). Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung stehen bei beiden Konzepten im Mittelpunkt. Bei der Mediation werden durch die Entwicklung von Konfliktlösungskompetenzen auch soziale Kompetenzen im Allgemeinen gestärkt. Beim Mentoring steht zudem meist die Entwicklung konkreter Fähigkeiten im Fokus, zum Beispiel Lesen oder die Fähigkeit zur Bewältigung einer Ausbildung oder eines Studiums (Mullen/Klimaitis 2021: 21; Ziegler 2009: 15).

In unserer Studie beziehen wir uns auf beide Konzepte und **schließen neben Mentoring und Mediation jegliche Form ehrenamtlicher Patenschaften, Coaching oder Tandems ein.** Im Folgenden sprechen wir daher von Mentoring sowie von Mentor:innen und Mentees, meinen damit jedoch auch alle anderen Formen der persönlichen Hilfen und Unterstützungen, die Bezüge zu Mentoring oder Mediation aufweisen.

Entwicklung des ehrenamtlichen Mentorings

Historisch betrachtet sind Mentoringbeziehungen nichts Neues. Bekanntestes Beispiel sind die in religiösen Kontexten verbreiteten Taufpaten. In beruflichen Kontexten wurde Mentoring bereits in den 1980er Jahren formalisiert, insbesondere im US-amerikanischen Raum. Dafür wurden zahlreiche spezifische Programme entwickelt, die Mentor:innen und Mentees zielgerichtet zusammenführen (Naujok 2008; Pflaum 2017). In den Betriebswissenschaften ist Mentoring daher schon lange Gegenstand einer umfassenden wissenschaftlichen Debatte (Allen et al. 2006; Domsch et al. 2017; Jakob 2021; Pflaum 2017; Schlimbach 2009; 2010). Nach und nach hat sich die Idee des ehrenamtlichen Mentorings auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen etabliert. Dennoch handelt es sich beim Mentoring um eine vergleichsweise junge Form des freiwilligen Engage-

ments, die sich in größerem Umfang im deutschen Kontext erst seit etwa 20 Jahren stärker etabliert hat, auch wenn es vereinzelte ehrenamtliche Mentoringprogramme schon vorher gab (Huth 2017; Jakob 2019).

Ehrenamtliche Mentoringprogramme. Heute gibt es zahlreiche Programme und Projekte, die sowohl auf freiwilliges Engagement als auch auf das Mentoringkonzept setzen. Wesentlicher Bestandteil der Programme ist, dass Mentor:innen (weitestgehend) unentgeltlich – also als Volunteers oder ehrenamtlich – tätig sind. Über die Programme werden die ehrenamtlichen Mentor:innen mit den Mentees zusammengebracht und in der Regel auch begleitet. Hinsichtlich der Zielsetzungen und Zielgruppen sowie in ihrer konkreten Ausgestaltung bestehen bei den Programmen jedoch erhebliche Unterschiede (Huth 2017).

Zielsetzungen und Zielgruppen. Übergeordnetes Ziel ehrenamtlicher Mentoringprogramme ist meist die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe bestimmter sozialer Gruppen, für die spezifische Förder- oder Integrationsbedarfe identifiziert wurden. In Deutschland richten sich zahlreiche Mentoringprogramme gezielt an Menschen mit Migrationsgeschichte und an Geflüchtete sowie an benachteiligte Kinder und Jugendliche (Gesemann et al. 2021; 2020; Gesemann 2015; Huth 2017; Krieger et al. 2020). Als Schlüssel der gesellschaftlichen Integration gelten dabei Bildung und beruflicher Erfolg, weshalb viele Programme auf Bildungsentwicklung und Integration in den Arbeitsmarkt setzen (Schlimbach 2009; 2010). Einige Programme fokussieren dabei vor allem auf die Entwicklung sprachlicher Kompetenzen oder auf die Unterstützung beim Zugang zur Erwerbsarbeit. Wieder andere setzen auf die Förderung bürgerschaftlichen Engagements, ausgehend von der Annahme, dass bürgerschaftliches Engagement die gesellschaftliche Integration befördere (Gesemann et al. 2021).

Besonders viele Programme sind daher im Bereich der Integrationsarbeit zu finden. Mentor:innen sollen vor allem jungen Menschen mit Migrationsgeschichte und Geflüchteten sowie anderen Jugendlichen mit geringen Ausbildungschancen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern oder überhaupt ermöglichen. Andere Integrationsprojekte sind breiter und vielfältiger angelegt und zielen beispielsweise auch auf eine bessere Teilhabe im alltäglichen Leben jenseits des Berufs, wobei durch Freizeitangebote und freiwilliges Engagement auf gesellschaftliche Integration gesetzt wird. Diese beiden Bereiche, integrationsbezogenes Mentoring im Allgemeinen sowie berufs- und ausbildungsbezogenes Mentoring im Besonderen, werden seit annähernd 20 Jahren durch zahlreiche öffentliche Programme gefördert. Anlass war nicht zuletzt auch die steigende Zahl an Geflüchteten, durch die seit 2015 in Deutschland ein wachsender Integrationsbedarf besteht. Ein prominentes Beispiel ist das Programm *Menschen stärken Menschen*, durch das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) allein zwischen 2016 und 2021 um die 155.000 Mentoringbeziehungen gefördert wurden (Gesemann et al. 2021: 9).

Die Forschung hat diese Entwicklung aufgegriffen. Inzwischen gibt es einige wissenschaftliche Arbeiten zur Integrationsarbeit durch Mentoring, insbesondere in Bezug auf Geflüchtete (Gesemann 2015; Gesemann et al. 2021; Gesemann et al. 2020; Hartung 2012; Huth 2017; Krieger et al. 2020) sowie zum ehrenamtlichen Mentoring im Berufseinstieg

und in der Berufsausbildung (Bestmann/Häseler-Bestmann 2014; Jakob 2021; Pflaum 2017; Schlimbach 2009; 2010; Straif 2011).

Neben Mentoring im Bereich der beruflichen Integration und in der Integrationsarbeit von Menschen mit Migrationsgeschichte entstanden in den letzten 20 Jahren weitere Mentoringprogramme, die früher in der Bildungskette ansetzen und/oder sich nicht ausschließlich auf diese beiden Bereiche beziehen. Unter Begriffen wie Bildungspat:innen, Lesepat:innen oder Lernbegleiter:innen und ähnlichen setzen zahlreiche Mentoringangebote unmittelbar bei der Verbesserung der Bildungserfolge von benachteiligten Kindern und Jugendlichen an. Deutschlandweit existieren heute beispielsweise mehrere hundert lokale Leselernhelfer-Gruppen, die auf dem Mentoringkonzept basieren. Selbstverständlich sind die Trennlinien zwischen Integrationsarbeit, die, wie oben ausgeführt, meist auch einen Bildungsbezug hat, und Bildungsmentoring nicht trennscharf, da zwischen beiden enge Wechselbeziehungen bestehen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ehrenamtliches Mentoring heute in Deutschland eine weit verbreitete Form der zivilgesellschaftlichen Praxis ist, die – anders als es die bisherigen Forschungsarbeiten vermuten lassen – nicht nur auf den Bereich der beruflichen Integration und der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Fluchterfahrung oder anderweitigen Migrationsgeschichten ausgerichtet ist, sondern viel weiter in den Bildungsbereich hineinreicht.

Ehrenamtliches Mentoring in der Zivilgesellschaftsforschung

Trotz der zunehmenden Verbreitung ehrenamtlicher Mentor:innen, ist diese Form des freiwilligen Engagements bislang nur selten Gegenstand der Zivilgesellschaftsforschung (Gesemann et al. 2021: 33; Jakob 2019: 3; Priemer 2024a). Es fehlt insbesondere an Arbeiten, die ehrenamtliches Mentoring in ihrer Gesamtheit in den Blick nehmen und dabei Mentoring als Teil der zivilgesellschaftlichen Praxis verstehen.

Während diese spezifische Form des Engagements in den USA beispielsweise unter dem Begriff des youth mentoring Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen ist (Schüler 2020) und unlängst auch in öffentlichen Statistiken abgebildet wird (Allen et al. 2007; Raposa et al. 2017: 3), gibt es für den deutschen Kontext hierzu kaum belastbares Datenmaterial, aus dem hervorgeht, welche Rolle Mentoring innerhalb der Zivilgesellschaft einnimmt und unter welchen Rahmenbedingungen diese Form des freiwilligen Engagements stattfindet.

Forschungsarbeiten, die sich mit lern- und entwicklungsbezogenem Mentoring im deutschen Raum beschäftigen, beziehen sich vor allem auf dessen Wirksamkeit, die in verschiedenen Studien auch belegt werden konnte (u.a. Daniel et al. 2015; Jakob 2019; Schüler 2017). Es wurde beispielsweise gezeigt, dass bei Teilnehmer:innen am Programm *Balu und Du* herkunftsbedingte Unterschiede bei der Wahl weiterführender Schulen nivelliert werden konnten (Falk et al. 2020). Zudem werden Mentees bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten gestärkt, so dass sie mehr Selbstvertrauen entwi-

ckeln (Gesemann et al. 2021: 17). So wichtig diese Wirkungsstudien auch sind, welche entscheidende Rolle Zivilgesellschaft dafür spielt, dass Mentoring in diesem Ausmaß überhaupt erst stattfinden kann, wird in diesen Studien nicht deutlich.

In einigen wissenschaftlichen Arbeiten werden freiwilliges Engagement und Zivilgesellschaft zwar thematisiert. Ein Beispiel ist die Wirkungsanalyse des Patenschaftsprogramms *Menschen stärken Menschen*, in der Gesemann et al. (2021) die meist aus der Zivilgesellschaft kommenden Programmträger sowie die ehrenamtlichen Mentor:innen empirisch beschreiben. Daher liegen erste Erkenntnisse zu zivilgesellschaftlichen Organisationen in ihrer Rolle als Träger von Mentoringprogrammen, sowie zu den Motiven und soziodemografischen Strukturen der ehrenamtlichen Mentor:innen vor (Gesemann et al. 2021). Doch diese beschränken sich auf die Organisation und Engagierten der jeweiligen untersuchten Programme. Studien, die ehrenamtliche Mentor:innen gezielt als Teil des bürgerschaftlichen Engagements in den Blick nehmen und Mentoring dabei als eine spezifische Form zivilgesellschaftlicher Aktivitäten hervorheben, gibt es jedoch kaum.

Eine der wenigen Ausnahmen ist die Fallstudie von Gisela Jakob (2019), die ehrenamtliche Mentor:innen mit dem seit Jahren zu beobachtenden Strukturwandel im Bereich bürgerschaftlichen Engagements in Verbindung bringt und in diesem Zusammenhang von einem „sozialen Phänomen eines neuen bürgerschaftlichen Engagements“ spricht, das sich zunehmend verbreitet (Jakob 2019: 3). Hinweise für einen Strukturwandel sieht Jakob unter anderem in den Motivlagen der Engagierten. Ehrenamtliche Mentor:innen reagieren mit ihrem selbst gewählten Engagement vielmehr „auf soziale Ungleichheiten bei der Bildungsbeteiligung und auf prekäre Ausbildungsperspektiven für benachteiligte Jugendliche sowie Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft“ und engagieren sich weniger als Folge einer Zugehörigkeit eines bestimmten sozialen Milieus, wie es bei „traditionellen“ Engagementformen meist der Fall war (Ebd. 14). Auch der organisatorische Rahmen und die zeitliche Begrenztheit entsprächen mehr den Bedürfnissen der Engagierten, die in anderen, tradierten Engagementformen nicht so gut bedient werden können (Ebd. 59).

Die Frage ist daher, ob sich die Beobachtungen Jakobs, die sich auf Mentoring von Schüler:innen beim Übergang von der Schule in den Beruf begründet, allgemein auf die Zivilgesellschaft übertragen lassen. Mit der vorliegenden Studie greifen wir diese Frage auf. Wir zeigen, welche Rolle ehrenamtliche Mentor:innen und Mentoringorganisationen in der Zivilgesellschaft spielen und ob es sich hierbei – wie Jakob konstatiert – tatsächlich um einen Trend handelt, der eine spezifische Form zivilgesellschaftlicher Aktivitäten hervorbringt und somit auch für einen Wandel der Zivilgesellschaft steht. Darüber hinaus untersuchen wir, welche Angebote Mentoringorganisationen insgesamt für welche Zielgruppen erbringen und unter welchen Rahmenbedingungen sie arbeiten. Dieses Wissen ist nötig, um zu verstehen welche Beiträge zivilgesellschaftliche Akteure leisten und wie sie damit das öffentliche Bildungsangebot ergänzen. Die Rahmenbedingungen, unter denen sie diese Angebote erbringen, müssen bekannt sein, um so spezifische Probleme und Herausforderungen zu identifizieren. Erst dann können öffentliche Entscheidungsträger mit konkreten Maßnahmen das Bildungspotenzial der Zivilgesellschaft stärken.

Unsere Studie basiert auf zwei umfassenden Umfragen, die wir im nächsten Kapitel ausführlich beschreiben. Anschließend stellen wir die Ergebnisse getrennt für die Mentoringorganisationen (Kapitel 4) und die ehrenamtlichen Mentor:innen (Kapitel 5) dar. Abschließend fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und resümieren, was die Ergebnisse für die Praxis und für die zukünftige Forschung bedeuten.

3. Methoden

Die Daten, auf denen der vorliegende Bericht basiert, wurden im transdisziplinären Forschungsprojekt *Zivilgesellschaft und Bildung. Bürgerschaftliches Engagement in kommunalen Bildungslandschaften* erhoben. Das Projekt untersucht Zivilgesellschaft in Deutschland und ihre Beiträge zu Bildung im Sinne eines erweiterten Bildungsbegriffs. Ziel ist eine systematische Erfassung der zivilgesellschaftlichen Akteure im Feld Bildung und die Analyse ihrer Arbeitsbedingungen, um Potenziale zu identifizieren, wie diese in ihrem Wirken gestärkt werden können. Darüber hinaus soll ermittelt werden, wie weit verbreitet bildungsbezogenes Engagement in Deutschland ist (Rößler-Prokhorenko/Priemer 2024; 2023). Zwei Engagement- und Organisationstypen werden darüber hinaus im Rahmen des Projektes genauer unter die Lupe genommen: engagierte Mentor:innen und Mentoringorganisationen – die Gegenstand dieses Papiers sind – sowie Schulfördervereine und ihre Engagierten, die wir in einer separaten Publikation thematisieren werden.

Methodisch basiert das Projekt auf einem mixed-method Ansatz. Mit quantitativen Befragungen auf Organisations- und Individualebene soll das Feld der Zivilgesellschaft im Handlungsfeld Bildung in seiner Breite erfasst und dargestellt werden. Anschließend werden mit qualitativen Methoden wie Expert:inneninterviews und ausgewählten Fallstudien einzelne Aspekte (z.B. Kooperation) vertiefend untersucht.

Basis dieses Berichts sind drei quantitative Befragungen, die im Sommer 2023 durchgeführt wurden. Die Befragungen zielten auf zwei Ebenen, die sich zu einem umfassenden Bild zivilgesellschaftlicher Akteure im Bereich Mentoring ergänzen. Auf der Mesoebene wurden zivilgesellschaftliche Organisationen befragt, unter denen sich auch Mentoringorganisationen befinden. Auf der Mikroebene wurden Einzelpersonen über zwei verschiedene Zugänge befragt: In einer Befragung wurden quotenbasiert Menschen in Deutschland zu ihrem Engagement im Allgemeinen befragt. Eine weitere Befragung richtete sich gezielt an die beiden Lupen, an Mentor:innen sowie an freiwillig Engagierte in Fördervereinen. Mit den Befragungen sollten folgende übergeordnete Fragen beantwortet werden:

- *Wer* engagiert sich, sprich: Wer sind diese zivilgesellschaftlichen Akteure?
- *Was* machen diese Akteure, sprich: Wie sieht ihr Bildungsbeitrag aus?
- *Wie* machen sie es, sprich: Was sind ihre Rahmenbedingungen?
- *Warum* machen sie es, sprich: Was ist ihre Motivation?

Organisationsbefragung

Die Organisationsbefragung richtete sich an Initiativen und Organisationen (mit und ohne formale Rechtsform). Mit der Befragung sollten möglichst viele, verschiedene zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen zu ihren Bildungsaktivitäten befragt werden.

Zugang zur Zielgruppe. Der Aufruf zur Befragung erfolgte über ein persönliches Anschreiben an das Netzwerk unseres Projektpartners *Stiftungen für Bildung e.V. – Netzwerk Stiftungen und Bildung*, über das annähernd 2.300 Personen angeschrieben werden konnten. Diese repräsentieren vielfältige Bildungsakteure innerhalb der Zivilgesellschaft.

Zudem wurden alle angeschriebenen Kontakte gebeten, die Einladung zur Befragung an potenzielle Initiativen und Organisationen mit Bildungsbezug weiterzuleiten (Schneeballsystem). Darüber hinaus wurde die Befragung über verschiedene Bundes- und Landesverbände beworben (u.a. Bundesvereinigung für Kulturelle Kinder- und Jugendbildung, Deutscher Olympischer Sportbund, Bundesverband der Kita- und Schulfördervereine u.v.m.). Schließlich wurden über Social Media (LinkedIn, Twitter) diverse Aufrufe zur Teilnahme an der Befragung gestartet. In der Feldzeit vom 12. Juli bis 30. September 2023 wurden über das Netzwerk zwei Erinnerungen zur Teilnahme an die Umfrage an die initial eingeladenen Personen versendet.

Fragebogen. Der Fragebogen umfasst ca. 90 Fragen in sechs thematischen Blöcken: 1) allgemeine Informationen zur Organisation (wie Gründungsjahr und räumliche Verortung), 2) Tätigkeiten und Arbeitsinhalte (insbesondere bildungsbezogene Aktivitäten), 3) personelle Ressourcen (z.B. Entwicklung der Zahlen der Mitglieder, freiwillig Engagierten und bezahlten Beschäftigten), 4) Motivation und Herausforderungen, 5) Kooperationen und Zusammenarbeit mit anderen Akteuren sowie 6) materielle und finanzielle Mittel (z.B. Art der Einnahmen und Herkunft der Mittel). Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer lag bei 40 Minuten.

Bereinigung und finaler Datensatz. Im Rohdatensatz lagen nach Abschluss der Befragung insgesamt: 2.343 Datensätze vor, davon 1.249 vollständige. Datensätze, die mindestens die Fragen der ersten fünf Fragenblöcke beantwortet haben, wurden eingeschlossen, übrige unvollständige Datensätze sowie Irrläufer mit nicht passenden Rechtsformen wurden ebenfalls ausgeschlossen. Nicht passende Rechtsformen waren Verwaltung, Gebietskörperschaften oder ähnliche öffentliche Einrichtungen sowie Einzelpersonen und Wirtschaftsunternehmen. Nach der Bereinigung verblieben im Gesamtdatensatz 1.248 Datensätze.

Ermittlung der Stichprobe der Mentoringorganisationen. Im ersten Schritt wurde ermittelt, wie viele Organisationen der Stichprobe Angebote im Bereich Mentoring machen. Dazu wurde die Abfrage herangezogen, ob sie im Bereich „Eins-zu-eins-Patenschaften, Mentoring und/oder Coaching“ tätig sind, was 454 der befragten Organisationen bejahten. Im nächsten Schritt wurde abgefragt, ob dies den Hauptinhalt der Arbeit der Organisation darstellt („Macht die Vermittlung von Paten/Mentoren den Hauptteil der Arbeit in Ihrer Initiative/Organisation aus?“). Dies trifft auf 150 Organisationen zu. Diese wurde als

„reine“ Mentoringorganisationen definiert. Da zwischen beiden Gruppen, den reinen Mentoringorganisationen und jenen, für die Mentoring ein Teil ihrer Arbeit ist, hinsichtlich ihrer Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen statistisch signifikante Unterschiede bestehen, flossen in die vorliegenden Analysen nur die 150 reinen Mentoringorganisationen ein.

Tabelle 2: Organisationsbefragung

Zielgruppe	Zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen mit und ohne Rechtsform
Samplingverfahren	1) Direkte Ansprache über das Netzwerk Stiftungen und Bildung 2) Schneeballverfahren 3) Bewerbung über Verbände und Social Media
Gesamtstichprobe	1.248
Teilsample	n = 454 Anbieter von Mentoring, davon n = 150 Mentoringorganisationen

Quelle: Eigene Darstellung.

Engagiertenbefragungen

Auf Individualebene wurde das freiwillige Engagement mit Bildungsbezug über zwei Personenbefragungen ermittelt. Die Datenbasis für den vorliegenden Bericht ist die Personenbefragung, die sich gezielt an Engagierte der Lupengruppen (ehrenamtliche Mentor:innen und Engagierte in Fördervereinen) richtete. Die vorliegende Studie basiert jedoch ausschließlich auf den Ergebnissen der engagierten Mentor:innen (im Folgenden Mentor:innenbefragung). Bereits die Daten dieser Befragung ermöglichen einen umfangreichen Einblick in das Engagement der Mentor:innen, ihre Motivation und ihren soziodemografischen Hintergrund. Besonderheiten dieser Gruppe werden jedoch erst im Vergleich zu anderen freiwillig Engagierten sichtbar. Um solch einen Vergleich zu ermöglichen, wurden in einer weiteren Befragung Menschen in Deutschland zu ihrem freiwilligen Engagement befragt (im Folgenden: Bevölkerungsbefragung). Anhand der Bevölkerungsbefragung können Aussagen darüber getroffen werden, wer sich in Deutschland in welchen Kontexten und aus welchen Gründen engagiert. Damit können die Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung den Ergebnissen aus der Mentor:innenbefragung gegenübergestellt werden, um Besonderheiten Letzterer besser einordnen zu können. Die Bevölkerungsbefragung bildet damit den Referenzrahmen zur Mentor:innenbefragung.

Um einen unmittelbaren Vergleich der beiden Datensätze zu gewährleisten, wurden beide Befragungen mit demselben Befragungsinstrument und annähernd zeitgleich im Sommer 2023 durchgeführt. Der Fragebogen wurde nur geringfügig angepasst, da sich die Bevölkerungsbefragung an eine breitere Zielgruppe richtete. Im nächsten Abschnitt werden beide Befragungen detailliert beschrieben.

Mentor:innenbefragung. In der Personenbefragung, die sich gezielt an die zwei Lupengruppen richtete, bilden Engagierte in Mentoringorganisationen einen Teil des Gesamtsamples.

Zugang zur Zielgruppe. Die Befragung wurde an die oben beschriebene Organisationsbefragung angebunden. Über den Verbundpartner *Stiftungen für Bildung e.V. – Netzwerk Stiftungen und Bildung* fanden im Vorfeld der Befragung mit ausgewählten Organisationen Gespräche statt (u.a. mit verschiedenen Gruppen der *MENTOR – Die Leselernhelfer* und der *Seniorpartner in School*), um die Zusammenarbeit vorzubereiten. Je nach Organisationsstruktur (oft Bundesverbände von Vereinen) haben diese das Projektanliegen und die Umfrageeinladung entweder zunächst an eine untere Ebene wie Landesverbände oder direkt an ihre Engagierten weitergeleitet. Da die kooperierenden Mentoringorganisationen sowohl die Organisationsbefragung als auch die Mentor:innenbefragung unterstützt haben, kann davon ausgegangen werden, dass beide Befragungen matchen. Sprich, es ist davon auszugehen, dass es sich bei den Teilnehmer:innen der Mentor:innenbefragung um die Engagierten der befragten Mentoringorganisationen handelt.

Bei der Befragung engagierter Mentor:innen stellten sich dieselben Herausforderungen wie sie für die Organisationsbefragung beschrieben wurden: Formale Organisationen (Stiftungen, Verein, gGmbHs) sind zwar in Registern und Datenbanken gelistet. Für non-formale Zusammenschlüsse wie Initiativen oder Projekte gibt es jedoch keine vollständigen Listen. Die Vielfalt der Begrifflichkeiten, die mit dem Mentoringkonzept arbeitende Organisationen nutzen (vgl. Kapitel 2), macht eine vollständige Erfassung über eine manuelle Recherche unmöglich. Zudem verstehen sich nicht alle Organisationen als „reine“ Mentoringorganisationen, sondern Mentoring ist für viele nur ein Teil ihrer Arbeit. Kurz: Die Vielfalt der Organisationen und die Vielfalt der Programme und ihrer Bezeichnungen ergibt ein undurchsichtiges, schwer zugängliches Feld. Zudem dürfen Privatpersonen aus Gründen des Datenschutzes nicht persönlich angeschrieben werden. Der Zugang musste daher über die Organisationen erfolgen, in denen sich ehrenamtliche Mentor:innen engagieren.

Zudem erhöht die Ansprache der engagierten Mentor:innen über ihre eigenen Organisationen das Vertrauen, was zu einem besseren Rücklauf beitragen kann. Nachteil ist jedoch, dass die genauen Rekrutierungsverfahren der kooperierenden Organisationen und ihre internen Strukturen und Abläufe nicht immer genau nachvollziehbar sind. Zudem konnte keine Rücklaufkontrolle vorgenommen werden. Die Mentor:innenbefragung fand vom 12. Juli bis 24. September 2023 statt. Während der Feldphase wurden über die kooperierenden Organisationen zwei Erinnerungen an die engagierten Mentor:innen gesendet.

Fragebogen. Die teilnehmenden Mentor:innen wurden umfassend zu ihrem Engagement befragt: zum Inhalt ihrer Tätigkeit, den Rahmenbedingungen, dem Anstoß zum Engagement und ihrer Motivation, Verbesserungsmöglichkeiten sowie zur Wahrnehmung des Verhältnisses von Zivilgesellschaft und Staat im Bildungsbereich. Daneben wurden sozio-ökonomische Angaben und politische Einstellungen erhoben. Die Befragung dauerte im Median 25 Minuten.

Bereinigung und finaler Datensatz. Für die vorliegenden Analysen wurde der Datensatz zunächst bereinigt. Anhand der Abfragen, 1) über welchen Organisationstyp (Mentoring-/Partnerschaftsorganisation oder andere) die Befragten die Einladung zur Studie erhalten ha-

ben und 2) die (freiwillige) Angabe des Organisationsnamen sowie über 3) die beschriebene Tätigkeit wurden engagierte Mentor:innen und freiwillig Engagierte in anderen Kontexten identifiziert. Im bereinigten Sample, das dieser Studie zugrunde liegt, sind nur die Datensätze von 1.197 Mentor:innen enthalten.

Bevölkerungsbefragung. Die Bevölkerungsbefragung richtete sich grundsätzlich an alle Personen in Deutschland, die ganz allgemein zu ihrem freiwilligen Engagement befragt wurden. Die Teilnehmer:innen wurden über ein Online Access Panel rekrutiert. Ausgewählt wurden sie nach bevölkerungsrepräsentativen Quoten für Geschlecht, Altersgruppe (ab 18 Jahren) und Bildungslevel. Die Befragung lief vom 11. Juli bis 1. August 2023. Insgesamt nahmen 2.998 Personen an der Befragung teil, die als Onlinebefragung durchgeführt wurde.

Fragebogen. Die Teilnehmer:innen wurden über entsprechende Abfragen in die Gruppe freiwillig Engagierter und die Gruppe Nicht-Engagierter gefiltert. Engagierte erhielten dieselben Fragen, wie die Mentor:innen: Die Fragen bezogen sich auf den Inhalt der Tätigkeit, Rahmenbedingungen, Anstoß, Motivation, Verbesserungsmöglichkeiten. Nicht-Engagierte wurden zu den Gründen befragt, warum sie sich nicht engagieren und unter welchen Bedingungen sie sich vorstellen könnten, ein Engagement aufzunehmen. Weiterhin wurden von allen Befragten soziodemografische Angaben und politische Einstellungen abgefragt. Abhängig vom Engagement der Teilnehmer:innen dauerte die Befragung für Personen, die kein Engagement angegeben haben im Median 8 Minuten, für engagierte Personen 14 Minuten.

Datensatzbereinigung. Die Daten der Bevölkerungsbefragung wurden nachträglich gewichtet, um Verzerrungen der Stichprobe zu reduzieren. Im Rakingverfahren wurden die Daten für Geschlecht, Altersgruppe, Bildung, Ost-/Westdeutschland und Selbsteinstufung auf Links-Rechts-Skala angepasst.

Tabelle 3: Übersicht der Personenbefragungen mit den Teilsamples

	Engagiertenbefragung		Bevölkerungsbefragung	
Zielgruppe(n)	Freiwillig Engagierte in den beiden Lupengruppen*		Gesamtbevölkerung (quotenbasierte Stichprobe)	
Samplingverfahren	Gezielte Rekrutierung von Engagierten über Organisationen**		Online Access Panel, quotiert nach Geschlecht, Altersgruppe und Bildung	
Gesamt N	1.406 ***		2.998	
Teilsample	Freiwillig engagierte Mentor:innen	Freiwillig Engagierte in Fördervereinen	Freiwillig Engagierte	Nicht-Engagierte
Teilsample n	1.197	183	1.341	1.657

*Lupe 1: Mentor:innen; Lupe 2: Fördervereine und Elterninitiativen; ** Lupe 1 über Mentoringorganisationen, Lupe 2 über Bundesverband und Landesverbände der Fördervereine; *** 26 Befragte gehören keiner der beiden Lupen an.

4. Ergebnisse Organisationsbefragung

Die Organisationsbefragung bestätigt, dass Mentoring in der organisierten Zivilgesellschaft verbreitet ist. Mehr als jede dritte (37 %) der befragten Organisationen und Initiativen gibt an, dass sie ehrenamtliche Mentor:innen vermittelt. Davon ist wiederum jede dritte Organisation (33 %) ausschließlich in der Vermittlung ehrenamtlicher Mentor:innen tätig. Die anderen zwei Drittel (67 %) sind jene Organisationen, die über verschiedene Programme und Projekte ebenfalls freiwillige Mentor:innen vermitteln, dies jedoch neben weiteren Aufgaben tun.

Im Vergleich dieser beiden Gruppen – der reinen Mentoringorganisationen und jener Organisationen, bei denen Mentoring nur einen Teil der Arbeit ausmacht – fallen reine Mentoringorganisationen hinsichtlich ihrer strukturellen Merkmale besonders auf: reine Mentoringorganisationen sind vergleichsweise junge Organisationen, meist in der Rechtsform eines Vereins agierend, bei denen ehrenamtliches Engagement und die Finanzierung aus der Zivilgesellschaft eine noch bedeutendere Rolle spielen als bei anderen Organisationen der Zivilgesellschaft. Sie unterscheiden sich in diesen Merkmalen auch signifikant von anderen Organisationen, die auch Mentoringprogramme anbieten.

Damit die spezifischen Charakteristika der Mentoringorganisationen herausgearbeitet werden können, basieren die vorliegenden Analysen auf den Daten der reinen Mentoringorganisationen (im Folgenden Mentoringorganisationen). Im nächsten Abschnitt sollen folgende Fragen beantwortet werden:

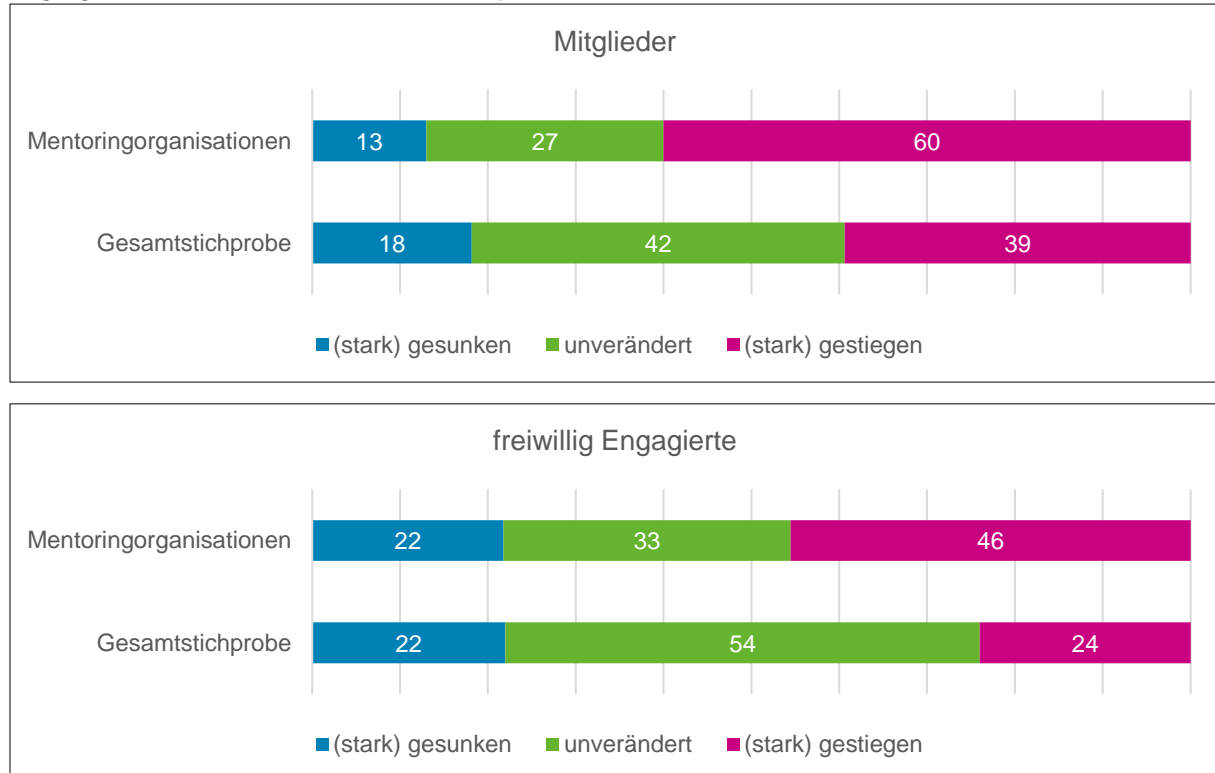
- Wie haben sich Mentoringorganisationen in den letzten 20 Jahren entwickelt und wie sind sie räumlich verteilt (Befund 1)?
- Was sind die Hintergründe für diese Entwicklung? Welche Aufgaben und Zielsetzungen verbinden Mentoringorganisationen mit ihrer Arbeit (Befund 2)?
- Welche Rolle spielen freiwillig Engagierte in Mentoringorganisationen (Befund 3)?
- Wie sind Mentoringorganisationen finanziell aufgestellt? Welche Rolle spielen unterschiedliche Einnahmearten (öffentliche Mittel und andere Förderungen) im Finanzierungsmix (Befund 4)?
- Sind Mentoringorganisationen vernetzt? Welche Rolle spielen Schulen für die Arbeit von Mentoringorganisationen (Befund 5)?
- Werden Mentoringorganisationen von kommunalen Akteuren wertgeschätzt und werden sie in kommunale Bildungslandschaften eingebunden (Befund 7)?

Befund 1: Mentoringorganisationen sind ein wachsendes Feld in der Zivilgesellschaft

Engagementfeld mit Wachstumsdynamik. Im Gesamtkontext zivilgesellschaftlicher Organisationen sind Mentoringorganisationen ein noch junger Teil der organisierten Zivilgesellschaft. 85 % der untersuchten Organisationen wurden erst 2002 oder später gegründet, also nach der Veröffentlichung der Ergebnisse der ersten PISA-Studie. Der seither in der Praxis zu beobachtende Gründungstrend lässt sich also auch anhand der Daten belegen. Die Gründungsaktivitäten halten zudem an. Allein 16 % der befragten Mentoringorganisationen wurden seit 2020 gegründet, also innerhalb der letzten vier Jahre.

Eine Wachstumsdynamik zeigt sich nicht nur anhand von Neugründungen, sondern auch innerhalb der Organisationen. In 60 % der Mentoringorganisationen sind seit 2020 die Mitgliederzahlen gestiegen, in 46 % auch die Zahl der freiwillig Engagierten (vgl. Abbildung 1). Dieser Befund ist dahingehend bemerkenswert, als dass in anderen Handlungsfeldern seit Jahren gegenteilige Entwicklungen zu beobachten sind, etwa in Sportvereinen. Selbst im gesamten Handlungsfeld Bildung, das hinsichtlich der Möglichkeiten, neue Mitglieder und Engagierte zu mobilisieren, insgesamt vergleichsweise gut aufgestellt ist, fällt die Entwicklung der Mitglieder und der Engagierten nicht so positiv aus, wie in den spezifischen Organisationen, die Mentoring und Mediation organisieren (Priemer et al. 2019a; Schubert et al. 2023).

Abbildung 1: Entwicklung der Zahlen der freiwillig Engagierten und der Mitglieder seit 2020 in Mentoringorganisationen und in der Gesamtstichprobe (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248). Anmerkung: In der jeweiligen Personengruppe wurden nur jene Organisationen berücksichtigt, in denen diese auch vorhanden ist. Bsp.: Organisationen ohne Mitglieder wurden auch „missing“ gesetzt.

Rechtsstatus. Bei den befragten Mentoringorganisationen überwiegt der Rechtsstatus des eingetragenen Vereins (84 %). Daneben gibt es einige Stiftungen (5 %) sowie einige gemeinnützige GmbHs (5 %). Mit 5 % ist der Anteil der Organisationen, die keine eigene Rechtsform haben überraschend klein. Wie anhand der bundesweiten Initiative *MENTOR – Die Leselernhelfer*⁴ und *Seniorpartner in School*⁵ sowie zahlreicher weiterer Fallbeispiele deutlich wird, sind viele Initiativen an weit mehr Standorten tätig, als anhand der Organisationseinheiten mit eigener Rechtsform abzulesen wäre. *MENTOR – Die Leselernhelfer* beispielsweise sind als ein Bundesverband und 112 eingetragenen Vereinen organisiert. Tätig sind sie jedoch an mehr als 500 Standorten. *Seniorpartner in School* sind ähnlich strukturiert. Unter einem als Verein eingetragenen Bundesverband sind sie in 14 Landesverbänden mit eigener Rechtsform an 341 Schulen tätig.

Verteilung im Raum. Der Großteil der befragten Organisationen (71 %) ist an mehreren Standorten tätig. Zugleich zeigt sich, dass ehrenamtliches Mentoring räumlich nicht gleichmäßig über Deutschland verteilt ist. Die meisten Organisationen (62 %) sind in Großstädten tätig, insbesondere in großen Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern (34 %). Darüber hinaus sind in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise wenige Mentoringorganisationen tätig. Nur 8 % der befragten Mentoringorganisationen geben an, überwiegend in einem der ostdeutschen Bundesländer tätig zu sein (vgl. Befund 8).

Befund 2: Mentoringorganisationen greifen gesellschaftliche Bedarfe auf und ergänzen damit das öffentliche Bildungsangebot

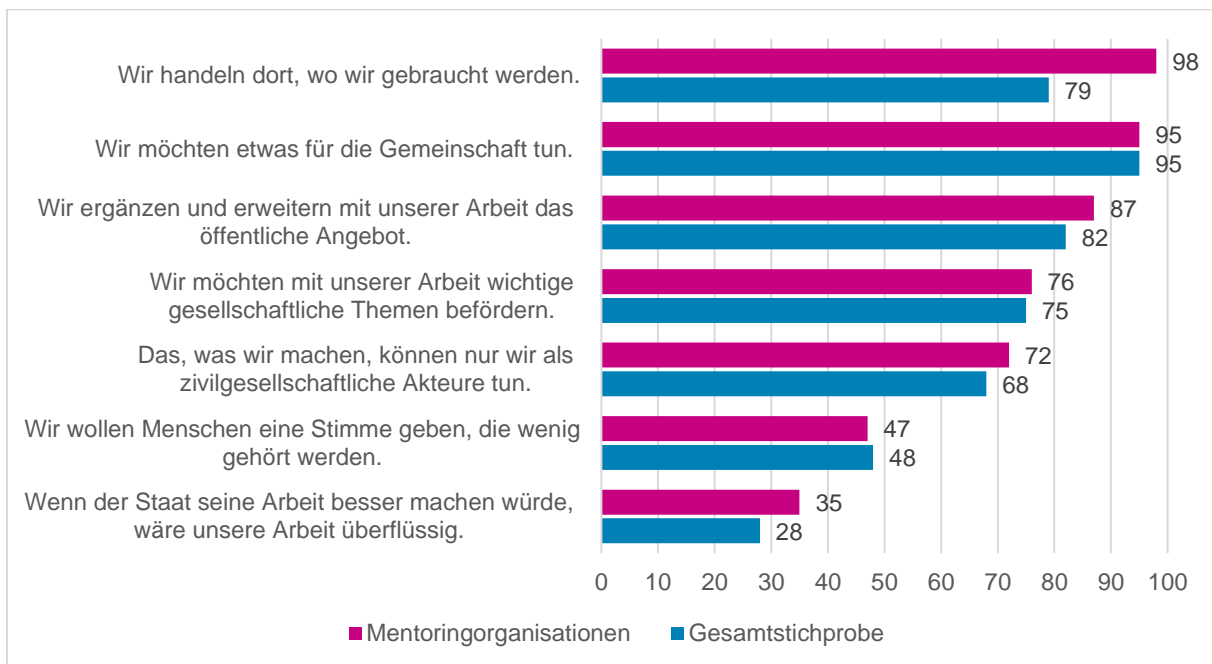
Mentoringorganisationen als Bildungsakteure der Zivilgesellschaft. Mentoringorganisationen sind Teil der deutschen Bildungslandschaft und verstehen sich selbst entsprechend meist auch als Bildungsakteur. Jede zweite Mentoringorganisation (55 %) gibt an, sich als Bildungsakteur zu verstehen. Weitere 33 % geben an, verschiedene Bildungsbeiträge zu leisten, auch wenn sie sich nicht vordergründig als Bildungsakteur verstehen. Damit ist das Selbstverständnis, als Bildungsakteur zu handeln, bei Mentoringorganisationen ausgeprägter als in der Gesamtstichprobe. Dort stimmen nur 35 % der befragten Organisationen der Aussage zu, dass sie ein Bildungsakteur sind. Fast jede vierte Organisation (23 %) versteht sich gar nicht als Bildungsakteur.

Motivation und Hintergründe. Als Bildungsakteure greifen Mentoringorganisationen gezielt gesellschaftliche Bedarfe auf. Fast alle befragten Mentoringorganisationen stimmen den beiden folgenden Aussagen zu: „Wir handeln dort, wo wir gebraucht werden.“ (98 %) und „Wir möchten etwas für die Gemeinschaft tun.“ (95 %). Der weit überwiegende Teil (87 %) gibt zudem an, mit ihrer Arbeit das öffentliche Angebot zu erweitern und zu ergänzen. Jede dritte Mentoringorganisation (35 %) übt mit ihren Angaben indirekt Kritik am öffentlichen Bildungsangebot, indem sie der Aussage „Wenn der Staat seine Arbeit besser machen würde, wäre unsere Arbeit überflüssig.“ zustimmen (vgl. Abbildung 2).

⁴ <https://mentor-bundesverband.de/>

⁵ <https://www.seniorpartnerinschool.de/>

Abbildung 2: Motive und Hintergründe für das Engagement von Mentoringorganisationen (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248). Anmerkung: Die Prozentwerte beziehen sich auf jene Organisationen die den Aussagen mit „trifft zu“ oder „trifft voll zu“ zustimmen. Weitere Antwortmöglichkeiten waren „teils-teils“, „trifft nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“.

Zielgruppen. Die befragten Mentoringorganisationen haben ihre Aktivitäten vor allem auf Kinder und Jugendliche ausgerichtet, insbesondere auf Schulkinder. Fast alle Mentoringorganisationen (97 %) engagieren sich für Schulkinder. Weitere jeweils 18 % richten sich darüber hinaus auch an Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf sowie an Jugendliche und junge Erwachsene in der Ausbildung, Studium oder Promotion. Nur 6 % der Organisationen machen gezielt Angebote für Klein- und Kindergartenkinder. Angebote für Erwachsene (in der Erwerbsphase: 9 %; in der Nacherwerbsphase: 12 %) spielen nur eine untergeordnete Rolle. Damit unterscheiden sich die befragten Mentoringorganisationen von den Organisationen der Gesamtstichprobe, in der sich zwar ebenfalls fast alle Organisationen an Schulkinder richten, jedoch nicht so ausschließlich. Zudem richten Mentoringorganisationen ihre Angebote häufiger an bildungsbenachteiligte Kinder als andere Organisationen. 67 % der Mentoringorganisationen geben als spezifische Zielgruppe bildungsbenachteiligte Personen an. Zudem richten sich 37 % der Mentoringorganisationen gezielt an Menschen mit Migrationsgeschichte, 24 % an Geflüchtete und 19 % an Armutsbetroffene, also auf spezifische Gruppen mit besonderen Bedarfen.

Angebote und Inhalte. Im Zentrum der Aktivitäten der befragten Mentoringorganisationen stehen die Kinder und Jugendlichen und deren Entwicklung. Der überwiegende Teil (89 %) bietet dafür Lern- oder Bildungsangebote an. Meist (bei 76 %) handelt es sich dabei um pädagogische Angebote, etwa in den Bereichen Mathematik, Naturbildung, Sprachen, Sportarten, Kultur oder das Erlernen eines Musikinstrumentes. Jede zweite Mentoringorganisation (52 %) sieht die pädagogische Arbeit als eine zentrale Aufgabe. Die Entwicklung nicht-

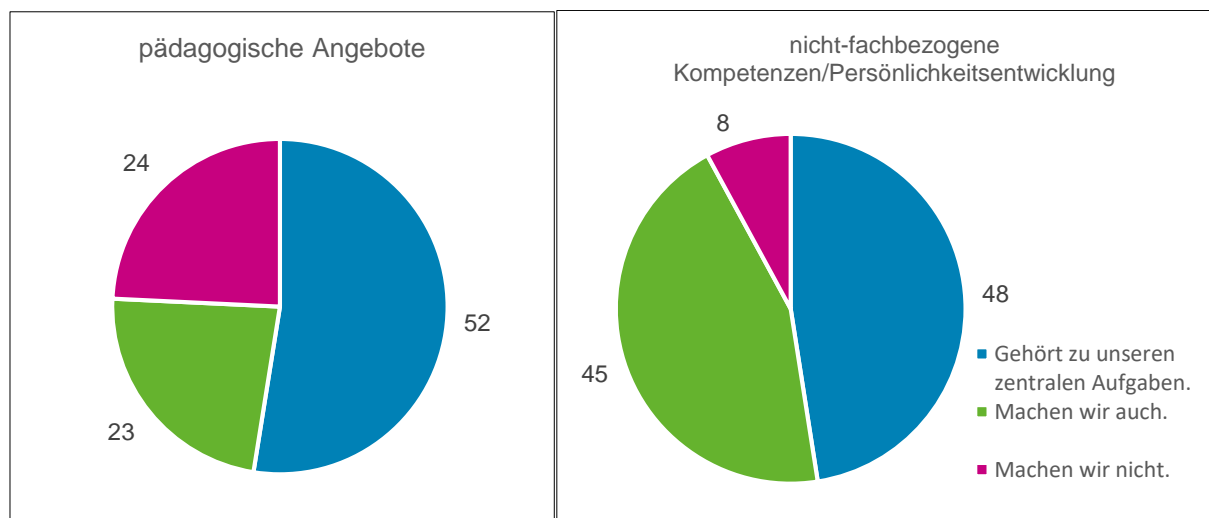
fachbezogener Kompetenzen wie soziales Lernen und Kommunikationsfähigkeit sehen fast alle der Mentoringorganisationen (92 %) mindestens zum Teil als ihre Aufgabe, jede zweite (48 %) als zentrale Aufgabe (vgl. Abbildung 3).

Darüber hinaus wurde in vorgegebenen Kategorien nach weiteren konkreten bildungsbezogenen Angeboten gefragt. Diese Abfragen zeigen, dass Lernförderung im Allgemeinen (68 %) sowie konkret Sprach- und Leseförderung (68 %) zentrale Anliegen von Mentoringorganisationen sind. Weiterhin geben 25 % der befragten Mentoringorganisationen an, Angebote im Bereich der Präventionsarbeit (z.B. Gewalt, Medien, Drogen) zu unterbreiten. Ebenfalls 25 % sind zudem im Bereich Inklusion tätig.

Zudem gibt mehr als jede dritte Mentoringorganisation (38 %) an, im Bereich Engagementlernen bzw. Lernen durch Engagement aktiv zu sein. Dies ist im Zusammenhang mit der Mobilisierung, Vermittlung und Betreuung der ehrenamtlichen Mentor:innen zu sehen, die ein zentrales Anliegen von Mentoringorganisationen sind.

Zeitliche Bindung. Dass Mentoring in der Regel auf einen bestimmten Zeitraum ausgerichtet ist (vgl. Kapitel 2), zeigt sich auch in den Daten. 61 % der befragten Mentoringorganisationen geben an, dass sich die Mentor:innen in ihren Organisationen für einen bestimmten Zeitraum verpflichten. Meist (46 %) sind es ein bis zwei Jahre.

Abbildung 3: Von Mentoringorganisationen erbrachte Lern- und Bildungsangebote (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150)

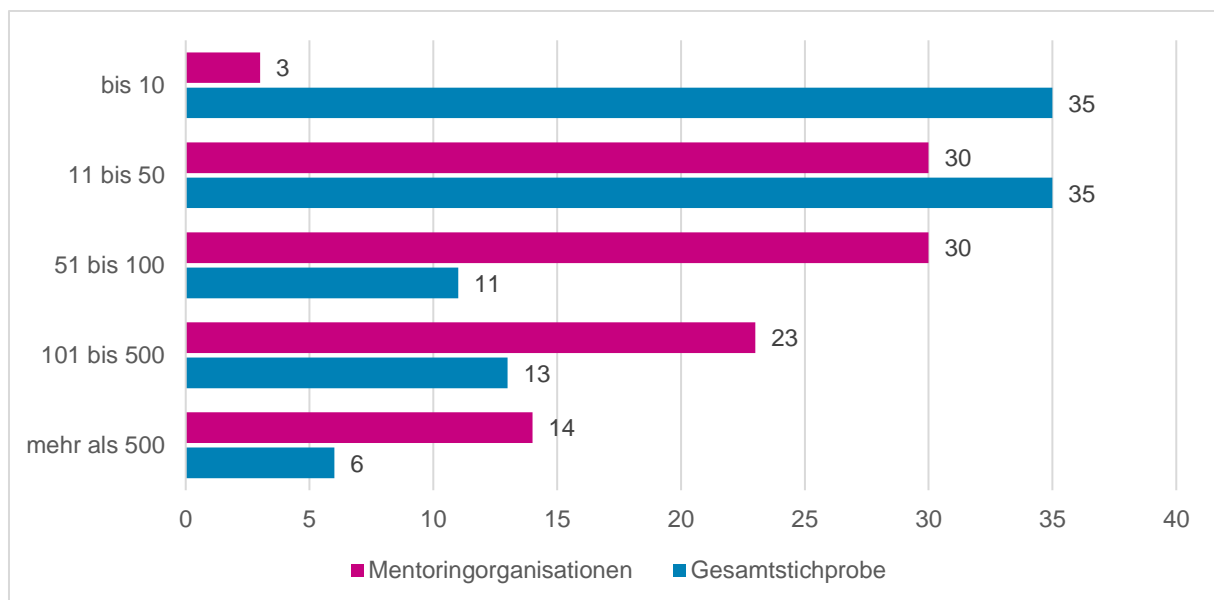
Befund 3: Freiwillig Engagierte sind das personelle Fundament von Mentoringorganisationen, zugleich brauchen die Engagierten Betreuung und Begleitung

Freiwillig Engagierte. In fast allen befragten Mentoringorganisationen (99 %) sind freiwillig Engagierte tätig und nur jede zweite (51 %) wird zusätzlich durch bezahltes Personal unterstützt. Anders als in anderen Bereichen der organisierten Zivilgesellschaft sind in Mentoringorganisationen besonders viele Senior:innen engagiert. 53 % geben an, dass

sich bei ihnen überwiegend Senior:innen engagieren. Nur 27 % berichten, dass die Engagierten altersmäßig gemischt sind. In der Gesamtstichprobe macht der Anteil jener Organisationen, in denen sich überwiegend Senior:innen engagieren, nur 22 % aus (vgl. Befunde 2 und 7).

Darüber hinaus fällt auf, dass Mentoringorganisationen vergleichsweise viele freiwillig Engagierte mobilisieren und binden können. Die Hälfte aller Mentoringorganisationen hatte im Jahr 2022 mindestens 80 freiwillig Engagierte (Median). In der Gesamtstichprobe liegt der Median nur bei 20 freiwillig Engagierten.⁶ Eine andere Betrachtungsweise ermöglicht die Zahl der freiwillig Engagierten gruppiert in Kategorien nach Anzahl der Engagierten. Mentoringorganisationen mit bis zu 10 freiwillig Engagierten sind mit nur 3 % die Ausnahme. In der Gesamtstichprobe macht diese Gruppe hingegen mehr als ein Drittel (35 %) der befragten Organisationen aus.

Abbildung 4: Anzahl der freiwillig Engagierten, kategorisiert (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248)

Noch deutlicher ist der Unterschied im Verhältnis zur gesamten organisierten Zivilgesellschaft. Nach den aktuellen Daten des ZiviZ-Surveys bindet fast jede zweite Organisation (45 %) bis maximal zehn freiwillig Engagierte. Mehr als 20 Engagierte kann nur jede dritte Organisation binden (Schubert et al. 2023: 33). Das verhält sich bei den Mentoringorganisationen gänzlich anders, die fast alle (92 %) mindestens 20 freiwillig Engagierte binden. 37 % haben sogar mehr als 100 freiwillig Engagierte (vgl. Abbildung 4).

⁶ In der Gesamtstichprobe fällt zwar der Mittelwert der Zahl der freiwillig Engagierten mit 1.536 höher aus als bei den Mentoringorganisationen mit 536. Dies liegt jedoch ausschließlich daran, dass es in der Gesamtstichprobe Ausreißer mit Engagiertenzahlen im sechsstelligen Bereich gibt.

Schulung und Qualifikation der freiwilligen Mentor:innen. In fast allen Mentoringorganisationen (99 %) werden die Engagierten durch Ansprechpartner:innen koordiniert und betreut. Das sind mehr als in der Gesamtstichprobe (81 %). Nicht in allen zivilgesellschaftlichen Organisationen stehen die freiwillig Engagierten so stark im Zentrum der Aktivitäten wie die ehrenamtlichen Mentor:innen in den Mentoringorganisationen.

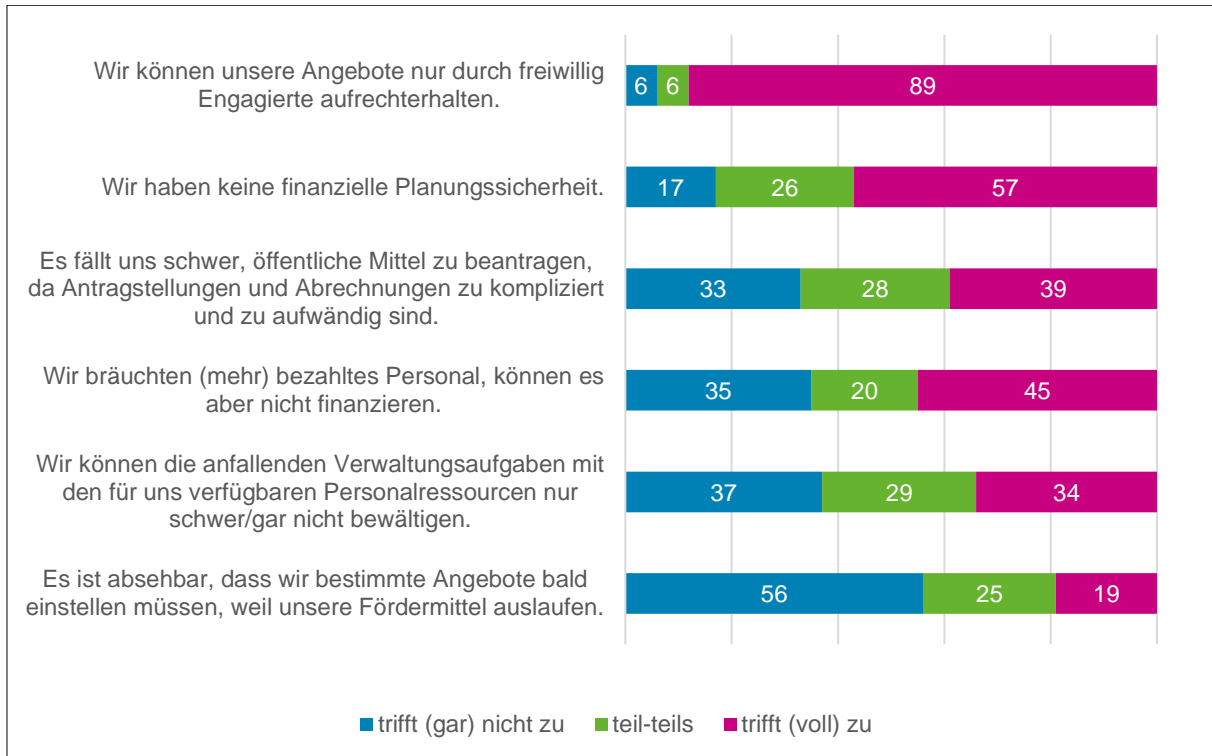
Noch deutlicher fällt der Unterschied bezüglich Einbindung und der Vorbereitung der Engagierten auf ihr Engagement aus. In fast allen Mentoringorganisationen (94 %) können sich jederzeit neue Engagierte einbringen. Die Engagierten müssen in nur 28 % der befragten Mentoringorganisationen eine spezielle Qualifikation nachweisen, bevor sie aktiv werden. Die Qualifikation für das Engagement erhalten sie in der Organisation. In der überwiegenden Mehrheit der befragten Mentoringorganisationen (85 %) werden neue Engagierte vor ihrem ersten Einsatz in der Organisation selbst geschult. Damit schulen fast doppelt so viele der Mentoringorganisationen ihre Engagierten als die Organisationen in der Gesamtstichprobe, in der nur jede zweite Organisation (46 %) entsprechende Schulungen anbietet.

Aufgabenspektrum der Engagierten. Nicht nur das eigentliche Mentoring – also die Arbeit der ehrenamtlichen Mentor:innen – basiert auf freiwilligem Engagement, sondern auch die dahinterstehenden Initiativen und Organisationen und deren Arbeit. Die Koordination und Betreuung der ehrenamtlichen Mentor:innen erfolgt in 63 % der Mentoringorganisationen ebenfalls auf ehrenamtlicher Basis. In jeder zehnten (11 %) kümmern sich sowohl Engagierte als auch bezahltes Personal um die ehrenamtlichen Mentor:innen. In nur jeder vierten Mentoringorganisation (26 %) erfolgt die Betreuung hauptsächlich durch bezahltes Personal. Damit spielen Engagierte auch in der Betreuung der Koordination und Begleitung freiwillig Engagierter eine größere Rolle als in anderen Organisationen: In jeder zweiten Organisation der Gesamtstichprobe (48 %) werden freiwillig Engagierte überwiegend durch bezahlte Beschäftigte begleitet.

Engagierte als zentrale Personalressource. Da freiwillig Engagierte so vielfältig tätig sind, überrascht es wenig, dass die meisten Mentoringorganisationen (89 %) angeben, ihre Angebote ohne den Einsatz der Engagierten nicht aufrechterhalten zu können (vgl. Abbildung 5). Denn die freiwillig Engagierten, die sich um die ehrenamtlichen Mentor:innen kümmern, bilden zusammen mit den Mentor:innen das Herzstück der Mentoringorganisationen. Damit sind Mentoringorganisationen noch stärker auf die Engagementbereitschaft in der Bevölkerung angewiesen als andere Bereiche der organisierten Zivilgesellschaft. Wohlfahrtsverbände und andere Organisationen der sozialen Dienste beispielsweise stützen sich auch zu großen Teilen auf bezahltes Personal (Hohendanner et al. 2019). Dadurch kann immer nur so viel Mentoring angeboten werden, wie sich freiwillig Engagierte finden – als Mentor:innen und als deren Begleiter:innen. Darüber hinaus dürfte auch die gesamte Arbeit im Bereich der Koordination der Kooperationen zwischen Schulen und anderen Partner:innen (vgl. Befund 5) in den Händen von freiwillig Engagierten liegen, denn – wie oben erwähnt – nur wenigen Mentoringorganisationen steht bezahltes Personal zur Verfügung. Wie wichtig freiwillig Engagierte für Mentoringorganisationen sind, zeigt sich auch darin, dass jede fünfte befragte Mentoringorganisation (22 %) angibt, nicht genügend

Engagierte zu finden, auch wenn dies immer noch weniger sind als in der Gesamtstichprobe (36 %) und es Mentoringorganisationen vergleichsweise gut gelingt, neue freiwillig Engagierte und Mitglieder zu mobilisieren (vgl. Befund 1).

Abbildung 5: Probleme und Herausforderungen (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150)

Zunehmender Personalbedarf. Dennoch besteht auch in Mentoringorganisation Bedarf an bezahltem Personal, doch dafür genügen die finanziellen Ressourcen in der Regel nicht (vgl. Befund 4). Fast jede zweite Mentoringorganisation (45 %) berichtet, dass sie (mehr) bezahltes Personal bräuchten, dieses jedoch nicht finanzieren können. Diese Aussage steht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Aussage, dass die anfallenden Verwaltungsaufgaben mit den zur Verfügung stehenden Personalressourcen nur schwer oder gar nicht zu bewältigen seien – eine Aussage, der immerhin ein Drittel der befragten Mentoringorganisationen (34 %) zustimmen. Mit anderen Worten: je höher der Personalbedarf durch Verwaltungsaufwand empfunden wird, desto häufiger wird angegeben, dass mehr bezahltes Personal nötig wäre. Dies deckt sich auch mit Aussagen aus den Interviews, dass „die Aufgaben immer mehr zunehmen“.

Steigender Personalbedarf trifft insbesondere auf Organisationen im Wachstum zu sowie auf jene, die viel kooperieren, denn in beiden Fällen nimmt der Koordinationsaufwand zu. In anderen Bereichen der organisierten Zivilgesellschaft, etwa unter Vereinen, die mit Ganztagschulen kooperieren, ist in diesem Zusammenhang bereits eine Zunahme des bezahlten Personals zu beobachten (Kelb 2020; Priemer 2024b). Bei den Mentoringorganisa-

tionen zeigt sich eine solche Entwicklung bislang nur in Ansätzen: Nur 18 % aller befragter Organisationen haben seit 2022 weiteres bezahltes Personal eingestellt. Dies dürfte jedoch auch darin begründet liegen, dass hierfür bei den meisten Organisationen die finanziellen Ressourcen nicht ausreichen – wie im nächsten Abschnitt gezeigt wird.

Befund 4: Mentoringorganisationen arbeiten mit geringen finanziellen Mitteln und bedürfen externer Unterstützung

Einnahmen. Die meisten Mentoringorganisationen arbeiten mit geringen finanziellen Ressourcen. Annähernd jede zweite Mentoringorganisation (47 %) hatte im Jahr 2022 höchstens 10.000 Euro zur Verfügung. Nur 25 % hatten im Jahr 2022 mehr als 100.000 Euro zur Verfügung. Das ist jenseits der Wohlfahrtsverbände und anderer größerer, etablierter Organisationen nicht ungewöhnlich in der organisierten Zivilgesellschaft (Priemer et al. 2019b; Schubert et al. 2023). Der Vergleich mit der Gesamtstichprobe zeigt jedoch, dass Mentoringorganisationen noch weniger finanzielle Ressourcen zur Verfügung haben als andere befragte Bildungsorganisationen (vgl. Tabelle 4).

Die Daten verdeutlichen zudem, dass es den meisten Mentoringorganisationen schlicht an finanziellen Ressourcen fehlt, um bezahltes Personal anstellen zu können. Jene, denen genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, nutzen diese auch für Personalausgaben. Die befragten Mentoringorganisationen, die im Jahr 2022 auf Einnahmen von 100.000 Euro oder mehr zurückgreifen konnten, hatten ausnahmslos alle bezahltes Personal angestellt.

Tabelle 4: Höhe der Gesamteinnahmen im Jahr 2022 (in %. Kategorisiert, Mentoringorganisationen und Gesamtstichprobe im Vergleich)

	Mentoringorganisationen	Gesamtstichprobe
bis 10.000	47	33
10.001 bis 20.000	13	10
20.001 bis 100.000	15	21
100.001 bis 1 Mio.	19	22
mehr als 1 Mio.	6	15
Gesamt	100	101*

Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248).
*Abweichung durch Rundungen.

Mittel aus der Zivilgesellschaft. Hinsichtlich der Herkunft der finanziellen Mittel zeigt sich, dass die meisten Mentoringorganisationen finanzielle Mittel vor allem aus der (Zivil-)Gesellschaft beziehen und von diesen Mitteln auch abhängig sind. 84 % bekommen Spenden und 69 % erheben Mitgliedsbeiträge. Die meisten Mentoringorganisationen sind von diesen beiden Einnahmearten auch abhängig. Mitgliedsbeiträge werden von 18 % als wichtigste Finanzierungsquelle genannt, Spenden von 27 %. Zudem geben 26 % Spenden und 21 % Mitgliedsbeiträge als zweitwichtigste finanzielle Quelle an.

Was sich hinter den einzelnen Einnahmearten verbirgt

Mitgliedsbeiträge. Beiträge für Mitgliedschaften, einschließlich Aufnahmegebühren.

Erwirtschaftete Mittel. Jegliche Form von Leistungsentgelten und -pauschalen. Dazu gehören Einnahmen durch Veranstaltungen, Werbeverträge und Sponsoring, Lotterien sowie Mittel gesetzlicher Sozialversicherungen.

Öffentliche Mittel. Jegliche Form öffentlicher Fördermittel, etwa von Kommunen sowie Landes- und Bundesmitteln.

Geldspenden. Spenden von Privatpersonen und Unternehmen, einschließlich Fördermitgliedsbeiträge und Nachlässe.

Mittel aus der Zivilgesellschaft. Zuwendungen und Förderungen von anderen gemeinnützigen Organisationen, z.B. von Stiftungen, (Dach-)Verbänden oder Kirchen.

Vermögenserträge. Jegliche Form von Erträgen aus der Vermögensverwaltung wie Zinsen, Dividenden, Mieten und Pachten.

Sonstige Einnahmen. Alle anderen Einnahmen, die nicht den obigen Kategorien zuzuordnen sind, z.B. Bußgelder.

Quelle: Priemer et. al. 2019b: 118, adaptiert.

Offenbar reichen Mitgliedsbeiträge und Spenden jedoch nicht aus, um sich völlig unabhängig zu finanzieren. Eine wichtige Finanzierungsquelle sind Mittel aus anderen Teilen der Zivilgesellschaft wie Stiftungen und den eigenen Dachverbänden oder Mutterorganisationen. 59 % der befragten Mentoringorganisationen erhalten derartige Mittel. 27 % geben an, dass diese die wichtigste Einnahmequelle sind. Wie wichtig andere zivilgesellschaftliche Organisationen für die Finanzierung der Mentoringorganisationen sind, zeigen auch die Antworten auf die Frage nach der Abhängigkeit von Förderungen durch Verbände oder Stiftungen. 52 % sind von Stiftungsmitteln abhängig und 35 % von Förderungen durch Verbände. Von Stiftungsmitteln sind vor allem Organisationen mit bezahltem Personal abhängig.

Öffentliche Mittel. 45 % der Mentoringorganisationen beziehen öffentliche Mittel. Das sind wenig mehr als im Durchschnitt der gesamten organisierten Zivilgesellschaft in 2022 (38 %; Schubert et al. 2023: 41). In unserer Gesamtstichprobe zeigt sich jedoch, dass öffentliche Mittel bei bildungsbezogenen zivilgesellschaftlichen Organisationen inzwischen stärker verbreitet sind (61 % aller befragten Organisationen der Gesamtstichprobe beziehen öffentliche Mittel). Dies deckt sich mit den Angaben von Schubert et al. (2022), die berichten, dass Einnahmen durch öffentliche Mittel im Handlungsfeld Bildung besonders häufig gestiegen seien (Ebd.: 47).

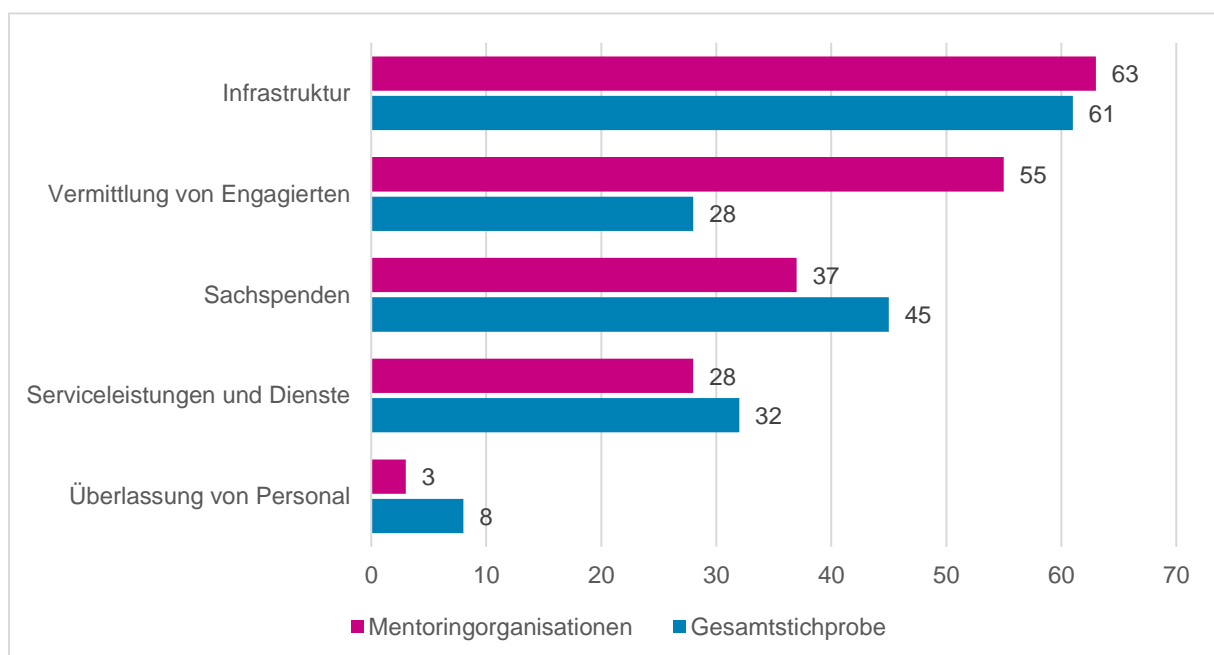
Wie wichtig öffentliche Finanzierungsbeiträge für einen Teil der Mentoringorganisationen sind, zeigt sich in der Aussage „Es ist absehbar, dass wir bestimmte Angebote bald einstellen müssen, weil unsere Fördermittel auslaufen.“, der 19 % der befragten Mentoringorganisationen zustimmen. Auf 56 % trifft dies jedoch nicht zu. Da zudem jede dritte der be-

fragten Mentoringorganisationen (33 %) angibt, nicht von öffentlichen Fördermitteln abhängig zu sein, ist davon auszugehen, dass sich zumindest diese Mentoringorganisationen ihre Unabhängigkeit von öffentlicher Finanzierung bewahrt haben.

Finanzielle Mittel aus der Wirtschaft. Die Bedeutung von Mitteln aus der Wirtschaft bleibt hingegen diffus. Wie dargestellt bezieht der überwiegende Teil der befragten Mentoringorganisationen Geldspenden, die zudem eine zentrale Rolle im Finanzierungsmix spielen. Aus den Daten lässt sich jedoch nicht differenzieren, ob die Spenden von Wirtschaftsunternehmen stammen oder von Privatpersonen. Dennoch geben 40 % der befragten Mentoringorganisationen an, von Förderungen durch Wirtschaftsunternehmen abhängig zu sein.

Nichtfinanzielle Hilfen. Aufgrund der finanziellen Situation sind nichtfinanzielle Hilfen wie die kostenlose oder die vergünstigte Nutzung von Räumen oder anderer Infrastruktur oder auch Sachspenden wichtige Ergänzungen im Finanzierungsmix zivilgesellschaftlicher Organisationen. Mit 83 % gibt der weit überwiegende Teil der befragten Mentoringorganisationen an, derartige Unterstützungen zu erhalten. Damit werden Mentoringorganisationen häufiger als andere Organisationen durch Sachmittel und Dienstleistungen unterstützt, denn in der Gesamtstichprobe sind es nur 58 %.

Abbildung 6: Formen der nichtfinanziellen Hilfen und Unterstützung (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248)

Kostenlose oder vergünstigte Infrastruktur können 63 % der befragten Mentoringorganisationen nutzen. Das dürften besonders Räumlichkeiten in Schulen oder anderen kooperierenden Einrichtungen sein (vgl. Befund 5). Dies erklärt auch, warum Mentoringorganisationen mit 47 % vergleichsweise häufig von öffentlichen Einrichtungen unterstützt

werden (in der Gesamtstichprobe sind es nur 29 %). Nicht nur durch Räumlichkeiten werden Mentoringorganisationen unterstützt. Mehr als jede zweite (55 %) erhält Hilfe bei der Vermittlung von Freiwilligen (im Vergleich zu 28 % in der Gesamtstichprobe) (vgl. Abbildung 6). Neben öffentlichen Einrichtungen wie Schulen (47 %) gewähren andere zivilgesellschaftliche Organisationen in 56 % der Fälle die genannten Hilfen. Nur 33 % der befragten Mentoringorganisationen erhalten Hilfen von ihrer Kommune.

Finanzielle Planungssicherheit. Die Abhängigkeit von Spenden, Mitgliedsbeiträgen und Fördermitteln aus der Zivilgesellschaft dürften in Zusammenhang mit der geringen Planungssicherheit stehen, von der mehr als die Hälfte der befragten Mentoringorganisationen (57 %) berichtet (vgl. Abbildung 5). Die Daten zeigen dabei keinen statistischen Zusammenhang zwischen Planungssicherheit und dem Vorhandensein von bezahltem Personal. Es gibt auch keinen Zusammenhang mit den unterschiedlichen Einnahmequellen oder der Einnahmehöhe. Das Gefühl der fehlenden Planungssicherheit zieht sich quer durch alle Gruppen von Mentoringorganisationen. Eine Ausnahme gibt es jedoch: Jene Organisationen, die von Stiftungsmitteln abhängig sind, geben seltener an, Planungssicherheit zu haben. Unerwartet ist, dass es zwischen dem Bezug öffentlicher Mittel und der Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln keinen ähnlichen Zusammenhang gibt – weder in die positive noch die negative Richtung.

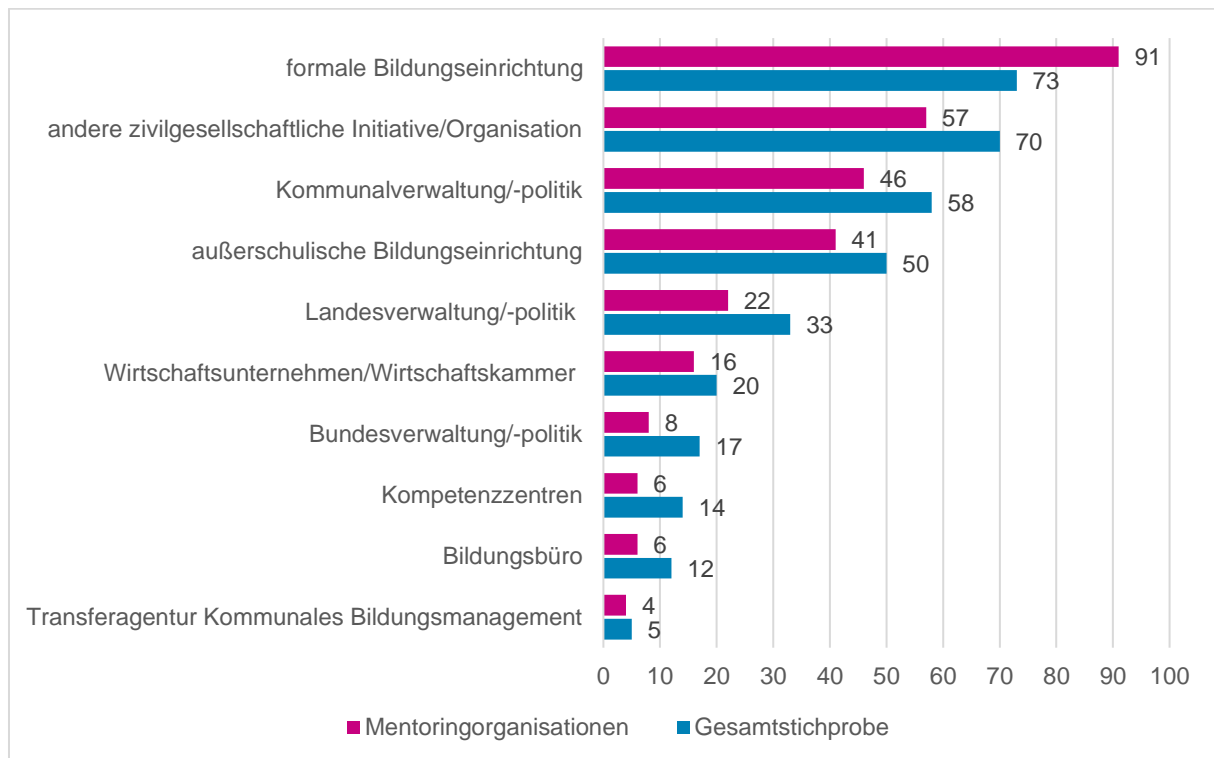
Befund 5: Schulen sind die wichtigsten Kooperationspartner und bilden die Brücke zwischen ehrenamtlichen Mentor:innen und Mentees

Eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Arbeit der ehrenamtlichen Mentor:innen spielen Schulen. Schulen sind nicht nur die Orte, an denen das Engagement meist ausgeübt wird, Schulen sichern auch den Zugang zur Zielgruppe.

Alle Mentoringorganisationen kooperieren mit anderen Akteuren, darunter fast alle (91 %) mit formalen Bildungseinrichtungen – in der Regel Schulen (vgl. Abbildung 7). Wird mit Schulen kooperiert, dann meist regelmäßig (23 %) oder ständig (72 %). In vielen anderen Bereichen der Zivilgesellschaft sind Kooperationen mit Schulen ebenfalls verbreitet, jedoch nicht in dieser Häufigkeit und Regelmäßigkeit. Auch in der Gesamtstichprobe, in der alle befragten Organisationen einen Bildungsbezug aufweisen, kooperieren nur 73 % mit formalen Bildungseinrichtungen.

Neben dem Zugang zur Zielgruppe, den 92 % der Mentoringorganisationen über die Schulen bekommen, spielen Aspekte der Zielerreichung („Unsere Ziele können wir gemeinsam besser erreichen“: 91 %; bzw. „Bestimmte Projekte lassen sich nur gemeinsam durchführen“: 80 %) im Vordergrund. Mentoringorganisationen haben daher auch eine gewisse Handlungsnotwendigkeit zur Kooperation mit Schulen. In 62 % ging die Kooperation von den Mentoringorganisationen aus und mit 3 % nur äußerst selten von den Schulen. Dass auch Schulen ein Interesse an der Zusammenarbeit mit Mentoringorganisationen haben, zeigt sich darin, dass bei immerhin in 32 % die Kooperation von beiden Seiten ausging.

Abbildung 7: Akteursgruppen mit denen Mentoringorganisationen und Organisationen der Gesamtstichprobe kooperieren (in %)

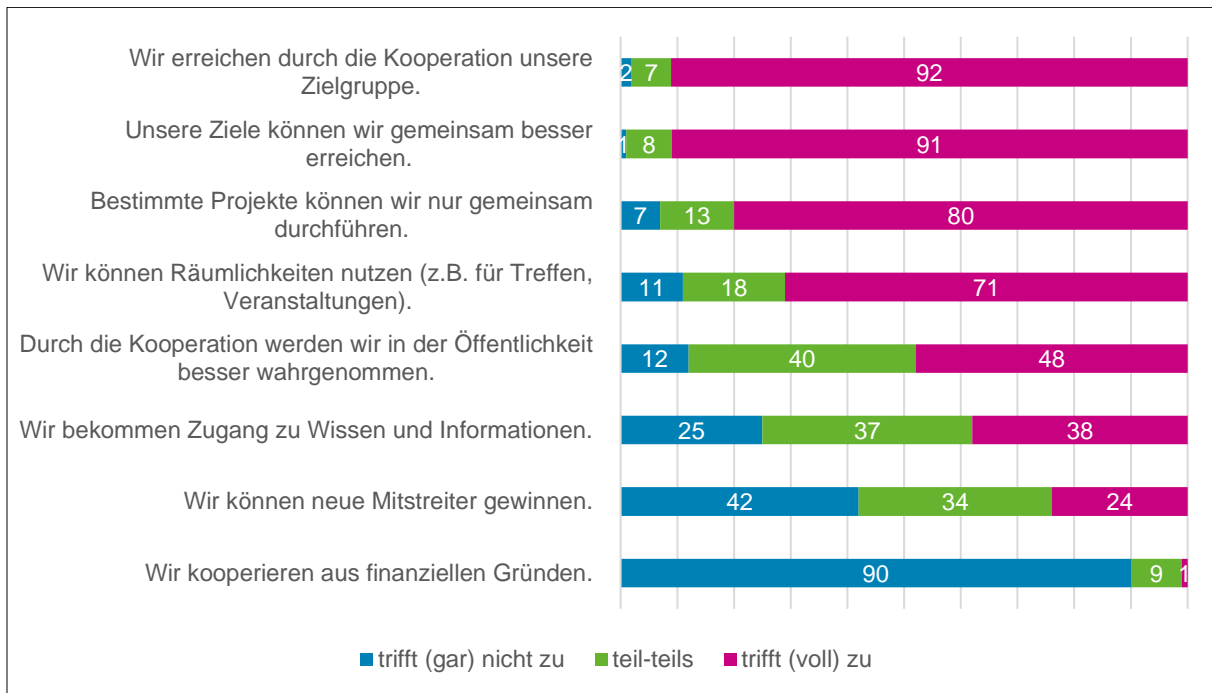


Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150; Gesamtstichprobe: n = 1.248)

Aspekte der Ressourcensicherung (Wissen, neue Mitglieder, Räumlichkeiten und finanzielle Gründe) sind zwar auch für viele Mentoringorganisationen wichtige Gründe für die Kooperation mit Schulen, stehen jedoch nicht annähernd so stark im Vordergrund. Durch die Kooperation können 71 % der Mentoringorganisationen die Räumlichkeiten der Schulen nutzen, was jedoch in der Sache des schulbezogenen Mentorings liegt. 38 % geben an, dass sie durch die Kooperation Zugang zu Wissen und Informationen erhalten. Jede vierte Mentoringorganisation (24 %) gewinnt neue Mitstreiter (Mitglieder oder Engagierte) durch die Kooperationen. Kooperationen mit Schulen aus finanziellen Gründen sind die Ausnahme (1 %).

Die meisten Mentoringorganisationen erfahren Wertschätzung von Schulen und fühlen sich zudem als Bildungsakteur gesehen. 61 % geben an, sich von den Schulen als Partner auf Augenhöhe wahrgenommen zu werden. Auch die Aussage, dass sich mehr als 82 % der Mentoringorganisationen von Schulen als Bildungsakteur wahrgenommen fühlen, sprechen für eine Wertschätzung durch Schulen.

Abbildung 8: Aussagen zu Hintergründen und Motiven für die Kooperation mit Schulen (in %)



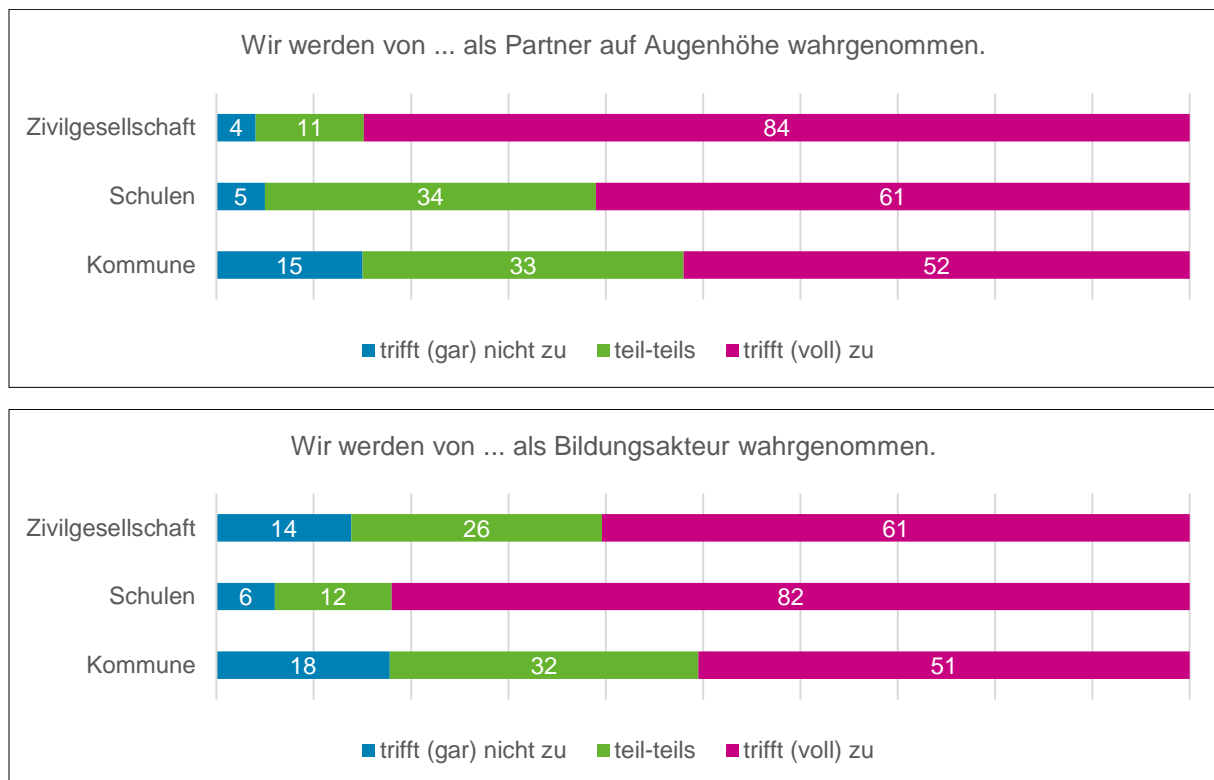
Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150)

Befund 6: Mentoringorganisationen sind selten in die Bildungslandschaften vor Ort eingebunden

Von den Kommunen fühlen sich Mentoringorganisationen nicht so wertgeschätzt wie von den Schulen. Nur jede zweite Mentoringorganisationen (52 %) gibt an, von der Kommune als Partner auf Augenhöhe bzw. als Bildungsakteur wahrgenommen zu werden (vgl. Abbildung 9). Auch Kooperationen mit Kommunen sind nicht so ausgeprägt. Nur 46 % der befragten Mentoringorganisationen kooperieren mit Kommunen, 12 % weniger als in der Gesamtstichprobe (vgl. Abbildung 8).

Die weniger ausgeprägte Zusammenarbeit zwischen Mentoringorganisationen und Kommunen zeigt sich auch bei der Umsetzung *kommunaler Bildungslandschaften*, ein Konzept, das immer mehr Kommunen in Deutschland verfolgen. In kommunalen Bildungslandschaften sollen – so die Annahme – möglichst alle Bildungsakteure vor Ort in die Entwicklung und Umsetzung lokaler Bildungsangebote eingebunden werden (Mack 2020). Die Daten lassen darauf schließen, dass Mentoringorganisationen bislang nur selten in die kommunale Bildungsentwicklung einbezogen werden. Nicht einmal jede zweite Mentoringorganisation (45 %) weiß überhaupt, was eine kommunale Bildungslandschaft ist bzw. ob eine solche vor Ort existiert. Von denen, die von einer Bildungslandschaft vor Ort wissen, sind mehr als die Hälfte (58 %) nicht aktiv in die Gestaltung der Bildungslandschaft eingebunden. Daher überrascht es wenig, dass Mentoringorganisationen noch seltener mit lokalen Bildungsbüros (6 %) und Transferagenturen für kommunales Bildungsmanagement (4 %) zusammenarbeiten als andere bildungsbezogene Akteure der Zivilgesellschaft (vgl. Abbildung 7). Beide Institutionen sind wesentlich an der Umsetzung kommunaler Bildungslandschaften beteiligt.

Abbildung 9: Wie sich Mentoringorganisationen von anderen Akteuren wahrgenommen fühlen (in %)



Datenbasis: Organisationsbefragung (Mentoringorganisationen: n = 150)

5. Ergebnisse der Engagiertenbefragung

Die Ergebnisse der Befragung der Mentoringorganisationen zeigen eine Form zivilgesellschaftlichen Engagements im Bereich der Bildung (v.a. Schule) mit großem Wachstumspotenzial, das überwiegend auf die Arbeit Ehrenamtlicher angewiesen ist. Freiwillig Engagierte bilden das Fundament dieses Wirkens. Sie sind es, die vor Ort die persönliche Entwicklung ihrer Mentees fördern. Im Folgenden soll die Perspektive der Organisationen als ermöglichender Rahmen um die Perspektive der Engagierten ergänzt werden. Folgende Fragen stehen dabei im Mittelpunkt:

- Wer sind die ehrenamtlichen Mentor:innen? Unterscheiden sie sich von anderen Engagierten in Deutschland (Befund 7)?
- Wie ist ehrenamtliches Mentoring in Deutschland verteilt (Befund 8)?
- An wen richten ehrenamtliche Mentor:innen ihr Engagement (Befund 9)?
- Wie sieht das Engagement genauer aus? Wie umfangreich und voraussetzungsreich ist das Engagement als ehrenamtlicher Mentor:in (Befund 10)?
- Welche Bedeutung haben Mentoringorganisationen für die ehrenamtlichen Mentor:innen (Befund 11)?

- Was sind die Hintergründe und Motive für das Engagement von ehrenamtlichen Mentor:innen (Befund 12)?
- Wie zufrieden sind ehrenamtliche Mentor:innen mit ihrem Engagement und welche Unterstützung wünschen sie sich (Befund 13)?

Antworten auf diese Fragen tragen zu einem genaueren Bild von Mentor:innen und ihrer Arbeit bei. Nur mit einem besseren Verständnis können Arbeitsbedingungen der Engagierten im Feld verbessert und Potenziale genutzt werden.

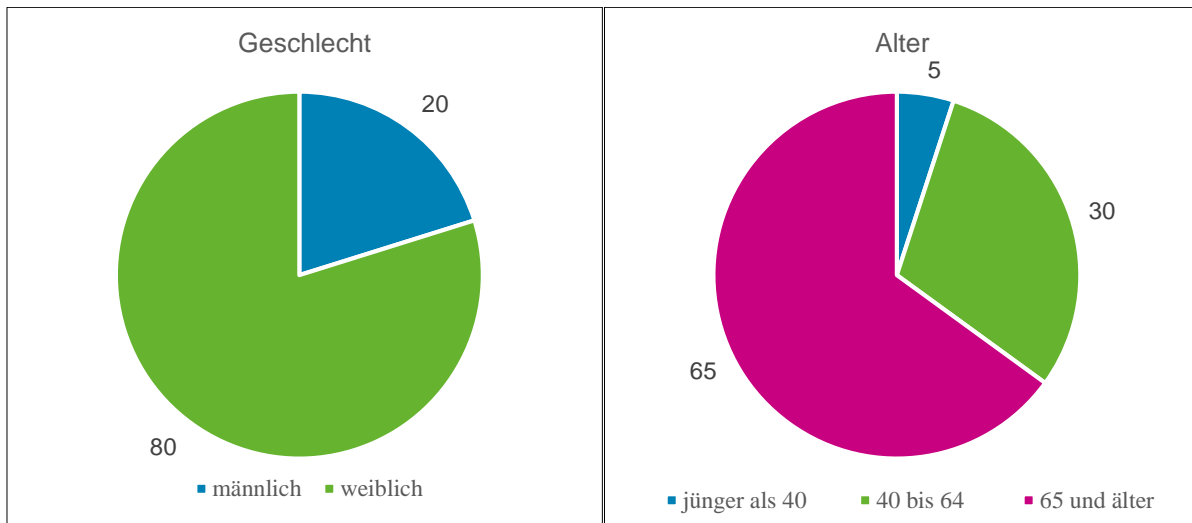
Im Folgenden werden Ergebnisse der Befragung von engagierten Mentor:innen vorgestellt. Zur besseren Einordnung und um Besonderheiten der Engagierten zu verdeutlichen, werden einzelne Ergebnisse mit den Daten unserer Bevölkerungsbefragung zu freiwilligem Engagement in Deutschland verglichen. In letzterer wurden Menschen gefragt, ob sie sich in den letzten 24 Monaten in einer Gruppe wie einem Verein, und/oder sich regelmäßiger außerhalb solch einer Gruppe engagiert haben. Nach dieser Messung haben sich 45 % der Menschen in Deutschland freiwillig engagiert.

Befund 7: Ehrenamtliche Mentor:innen sind überwiegend gebildete Frauen im Ruhestand

Ehrenamtliche Mentor:innen entsprechen in Hinblick auf soziodemographische Merkmale nicht dem üblichen Bild der freiwillig engagierten Personen in Deutschland. Vielmehr handelt es sich laut unseren Daten um eine Gruppe, die sich vor allem in Bezug auf Geschlecht und Alter sowie hinsichtlich des Bildungs- und Beschäftigungsstatus von anderen freiwillig Engagierten unterscheidet.

Geschlecht und Alter. Vor allem Frauen und Menschen im Renten(eintritts)alter engagieren sich als ehrenamtliche Mentor:innen. 80 % der Befragten sind weiblich, 65 % sind 65 Jahre oder älter (vgl. Abbildung 10). Nur knapp 9 % sind jünger als 50 Jahre, gerade einmal 3 % jünger als 30 Jahre. Damit sind Frauen und Personen ab 65 Jahren deutlich überrepräsentiert, was einen deutlichen Unterschied zu anderen freiwillig Engagierten in Deutschland darstellt: Aus unserer Bevölkerungsbefragung geht hervor, dass sich Frauen und Männer in Deutschland gleichermaßen engagieren. Dieser Befund deckt sich auch mit den Daten des Deutschen Freiwilligensurveys (Simonson et al. 2022: 77). Im Hinblick auf das Alter stellt der Freiwilligensurvey zuletzt zudem eine leicht geringere Engagementquote für die Gruppe der ab 65-Jährigen fest, während die Altersgruppen ab 30 Jahren sich in unserer Bevölkerungsbefragung nicht unterscheiden. Demnach scheint das Engagement als Mentor:in insbesondere Personen ab 65 Jahren anzusprechen.

Abbildung 10: Geschlecht und Alter in Jahren (Anteile in %)



Basis: Mentor:innennbefragung (n = 1.197)

Bildung. Bildung ist einer der stabilsten Prädiktoren für freiwilliges Engagement. Menschen mit höherer Bildung engagieren sich häufiger als Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen (Wilson 2000). Dieser Zusammenhang trifft auch auf die befragten Mentor:innen zu. 70 % der ehrenamtlichen Mentor:innen haben das Abitur oder Fachabitur, mehr als 50 % einen Hochschulabschluss. Auch wenn die Befragung nicht repräsentativ für alle ehrenamtlichen Mentor:innen ist, es sich also nur um einen Ausschnitt handelt, decken sich diese Ergebnisse mit Befunden anderer Studien, nach denen sich eher Frauen und Personen mit hohen Bildungsabschlüssen als Mentor:innen engagieren (Gesemann et al. 2020; Raposa et al. 2017).

Beschäftigungsstatus. Der Berufsstand der ehrenamtlichen Mentor:innen spiegelt das hohe Durchschnittsalter der Mentor:innen wider und spiegelt damit die Ergebnisse der Organisationsbefragung (vgl. Befund 3). 70 % der befragten Mentor:innen geben an, in Frührente oder in Rente zu sein. 9 % sind in Teilzeit erwerbstätig, nur knapp 7 % in Vollzeit. Der hohe Anteil an Rentner:innen ist ebenfalls eine Spezifika von ehrenamtlichen Mentor:innen. Der Vergleich mit unserer Bevölkerungsbefragung zeigt, dass sich Menschen in Rente oder Pension üblicherweise seltener engagieren als erwerbstätige Personen (in Vollzeit und Teilzeit). Dies deckt sich auch mit den Daten des Freiwilligensurveys (Simonson et al. 2022: 81f.).

Migrationsgeschichte. Nur 8 % der Befragten haben eine Migrationsgeschichte, die dadurch definiert wird, dass mindestens ein Elternteil nicht-deutscher Herkunft ist. Angesichts der Tatsache, dass knapp 29 % der Bevölkerung in Deutschland Migrationsgeschichte haben (Statistisches Bundesamt 2023), sind diese unter den Mentor:innen unterrepräsentiert. Die Daten unserer Bevölkerungsbefragung zeigen, dass sich Menschen mit Migrationsgeschichte allgemein nicht weniger engagieren als Menschen ohne Migrationsgeschichte.

Befund 8: Ehrenamtliches Mentoring ist räumlich ungleich verteilt

Räumliche Verteilung. Auch mit Blick auf die Siedlungsstruktur spiegeln die Ergebnisse der Mentor:innenbefragung Befunde der Organisationsbefragung. 85 % der engagierten Mentor:innen sind im (groß-)städtischen Raum aktiv. Während sich freiwilliges Engagement allgemein in Deutschland in unserer Bevölkerungsbefragung nicht zwischen ländlichem und städtischem Raum unterscheidet, scheint es sich bei der Engagementform des Mentoring eher um ein städtisches Phänomen zu handeln. Knapp 89 % der Befragten leben in einem westdeutschen Bundesland, 7 % in einem ostdeutschen und etwa 4 % in Berlin. Wie auch in der Organisationsbefragung, ist Ostdeutschland in der Mentor:innenbefragung damit unterrepräsentiert. Zudem sind nicht alle Bundesländer gleichermaßen vertreten, was mit der Stichprobenkonstruktion zusammenhängt (vergleiche Abschnitt Methoden). Der Eindruck eines Ost-West-Unterschied bestätigt sich in Expertengesprächen mit Vertreter:innen ausgewählter Organisationen, die berichten, dass es in den ostdeutschen Bundesländern ungleich schwieriger sei, ehrenamtliche Mentor:innen zu mobilisieren.

Befund 9: Ehrenamtliche Mentor:innen richten sich vorwiegend an junge Menschen

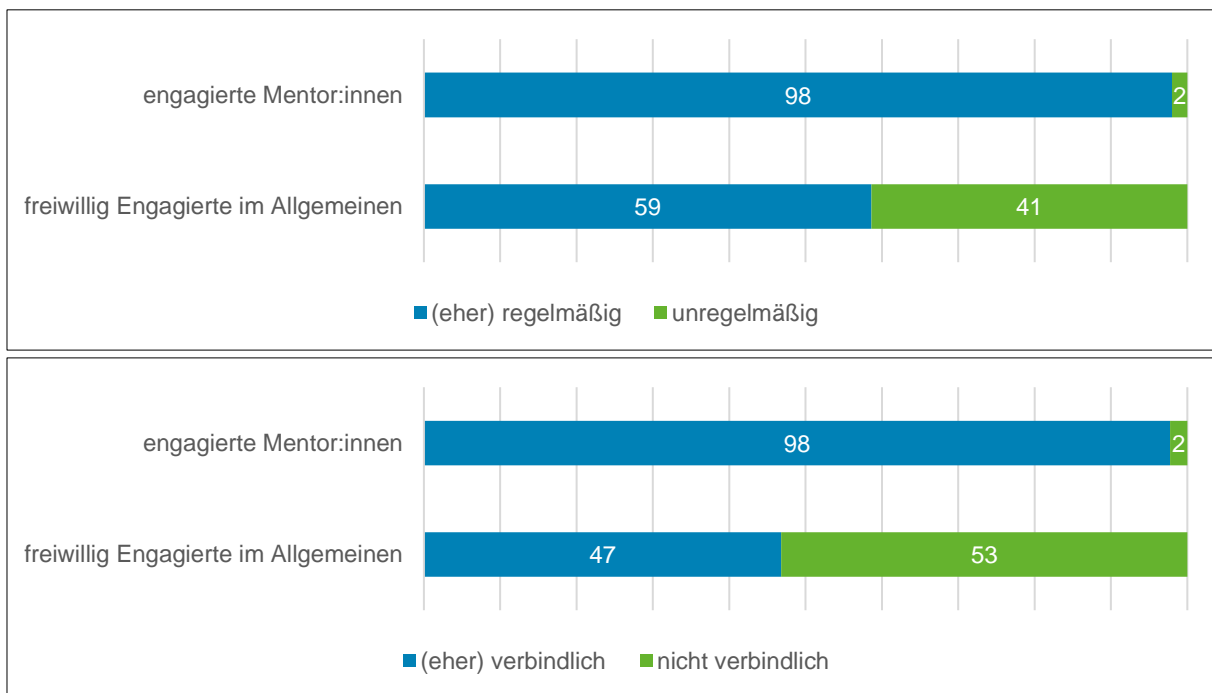
Zielgruppe und Mentoringbeziehung. Die Zielgruppe lässt sich zunächst durch die Altersgruppe beschreiben: Analog zur Organisationsbefragung richten sich 95 % der befragten Mentor:innen mit ihrem Engagement an Kinder und Jugendliche im Schulalter. An die Altersgruppe anschließend, wurde gefragt, ob sich das Engagement an eine spezifische Personengruppe richtet. 44 % der Befragten beschreiben ihre Zielgruppe als bildungsbenachteiligt. 23 % der ehrenamtlichen Mentor:innen engagieren sich für Menschen mit Migrationsgeschichte. Unter der Antwortoption „Eine andere Gruppe“, konnte die Zielgruppe zudem genauer beschrieben werden: 11 % der Befragten beschreiben ihre Mentees als Personen (meist Kinder oder Schüler:innen) mit Förderbedarf. Ohne einen Blick auf die konkreten Tätigkeiten zu werfen, wird durch die Beschreibung der Zielgruppe bereits deutlich, dass sich die befragten Mentor:innen der Relevanz ihres Engagements für die Bildungsentwicklung der Mentees durchaus bewusst sind.

Befund 10: Ehrenamtliches Mentoring erfordert Verbindlichkeit und zeitliche Kontinuität

Zeitliche Gestaltung. Typisch für Mentoringprogramme ist, dass sie auf einen gewissen (Mindest-)Zeitraum und auf Regelmäßigkeit angelegt sind (vgl. Kapitel 2). Je regelmäßiger Mentor:innen und Mentees zusammenkommen und je länger die Beziehung andauert, desto wirksamer und erfolgreicher sind die Programme (Gesemann et al. 2020). Die feste zeitliche Struktur spiegelt sich auch in den Daten wider: 91 % der ehrenamtlichen Mentor:innen geben an, sich mindestens einmal in der Woche zu engagieren, was darauf schließen lässt, dass sich diese Regelmäßigkeit auch auf die Treffen mit den Mentees bezieht. 23 % der ehrenamtlichen Mentor:innen engagieren sich auch mehrmals in der Woche. Zudem beschreiben über 97 % ihre Tätigkeit als (eher) regelmäßig und (eher) verbindlich. Die Häufigkeit und Regelmäßigkeit mit der sich die Befragten engagieren, zeigt die besondere Einsatzbereitschaft der Mentor:innen und steht im Kontrast zu Debatten, die

freiwilligem Engagement (in Deutschland und international) eine abnehmende Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit konstatieren (Beher et al. 2001; Cnaan et al. 2022; Hackett/Mutz 2002). Das zeigt auch der direkte Vergleich mit anderen freiwillig Engagierten. Nach den Ergebnissen unserer Bevölkerungsbefragung engagieren sich nur etwa die Hälfte (53 %) der Freiwilligen mindestens einmal in der Woche, und nur etwa je die Hälfte würde ihr Engagement als regelmäßig (59 %) oder verbindlich (47 %) beschreiben (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit des Engagements engagierter Mentor:innen und freiwillig Engagierten im Allgemeinen im Vergleich (in %)



Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197) und Bevölkerungsbefragung (n = 1.341)

Tätigkeiten und Ort. Um das Bildungsengagement genauer einordnen zu können, wurden die Mentor:innen anhand vorgegebener Kategorien sowie durch eine freie Beschreibung zu den genauen Inhalten und Tätigkeiten ihres Engagements befragt. 72 % beschreiben ihre Tätigkeit als das „Vermitteln von Wissen oder die Förderung von Fähigkeiten und Fertigkeiten“, 34 % stimmen der Aussage zu, „Lernangebote und Betreuung von Kindern und Jugendlichen“ zu stellen. 15 % geben an „Beratung und Coaching“ in ihrem Engagement zu machen (vgl. Abbildung 12).⁷

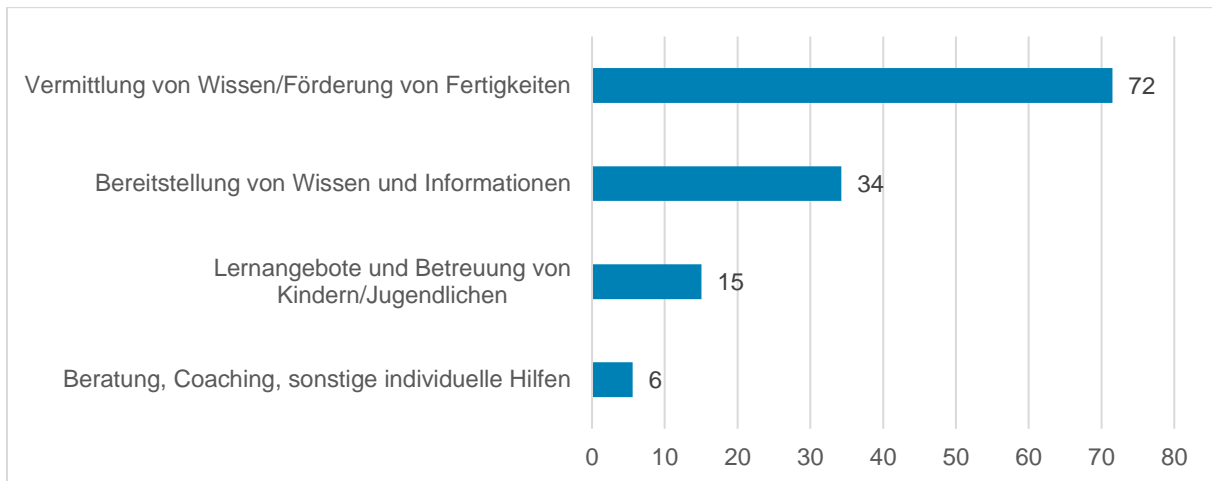
Aus den offenen Tätigkeitsbeschreibungen lässt sich zudem ableiten, dass Unterstützung und konkrete Förderung beim Lesen und Lernen einen hohen Stellenwert im Engagement

⁷ Mehrfachnennung möglich. Die Antwortkategorien waren jedoch nicht speziell nur für engagierte Mentor:innen formuliert. Da die Befragung sich auch an andere Formen von Bildungsengagement richtete, galt sie eher der Identifikation und Einordnung jener.

haben: Zu den häufigsten Nennungen zählten Wörter mit dem Stamm „lese“ (69 %), „lern“ (24 %), „foerder“ (21 %) und „unterstuetz“ (19 %).

Auch bei der Frage nach dem Ort, an dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zeigt sich der starke Fokus auf Kinder und Jugendliche als Zielgruppe: 90 % des Mentorings findet in formalen Bildungseinrichtungen (wie Schulen) statt, nur etwa 6 % an außerschulischen Bildungsorten und 11 % an anderen Orten.⁸

Abbildung 12: Tätigkeiten der engagierten Mentor:innen (in %)



Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197); Mehrfachnennung möglich

Befund 11: Mentoringorganisationen unterstützen ehrenamtliche Mentor:innen

Engagementunterstützende Organisationen. Ehrenamtliche Mentor:innen sind in der Regel (wie in unserer Befragung) an Organisationen, meist Vereine oder Verbände, angebunden. Hinsichtlich der Größe der Organisationen (Anzahl Freiwillige, Ehrenamtliche, Hauptamtliche), in die die ehrenamtlichen Mentor:innen eingebunden sind, handelt es sich sowohl um „kleine“ als auch um „große“ Organisationen. 38 % der befragten Mentor:innen geben an, dass in ihrer Organisation bis zu 50 Personen mitwirken, weitere 38 % berichten von 100 bis 500 Mitwirkenden.⁹ 83 % der ehrenamtlichen Mentor:innen sind Mitglied in der Organisation, in der sie sich engagieren. Fast die Hälfte (46 %) zahlt Mitgliedsbeiträge. Somit engagieren sich ehrenamtliche Mentor:innen nicht nur zeitlich, sondern tragen darüber hinaus durch finanzielle Beiträge zur Finanzierung der Organisation und deren Arbeit bei.

⁸ Mehrfachnennung möglich

⁹ Diese Angaben sind bedingt aussagekräftig, weil unklar bleibt, ob sich die Befragten auf die Ortsgruppe des Vereins beziehen oder auf eine höhere Ebene.

Die Daten zeigen, dass die Organisationen nicht nur das Scharnier zwischen Mentor:innen und Mentees oder Schulen sind. Wie bereits die Daten der Organisationsbefragung zeigen (vgl. Befund 3), spielen sie auch eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung der Engagierten. 84 % der engagierten Mentor:innen geben an, von ihren Organisationen unterstützt zu werden. Beispiele für Unterstützung durch die Organisation sind die Bereitstellung qualifizierter Ansprechpersonen, die von den Engagierten jederzeit kontaktiert werden können oder die Bereitstellung von Materialien zur Leseförderung. Darin zeigt sich, dass Vereine und Verbände, also die Träger der Mentoringprogramme, für ehrenamtliche Mentor:innen eine ganz besonders zentrale Rolle spielen. In unserer Bevölkerungsbefragung werden nur 36 % der Personen, die sich in einer Organisation oder Gruppe engagieren, von dieser auch unterstützt. Weitere Unterstützung erhalten die befragten Mentor:innen von ihren Familien oder Freunden (10 %) sowie von Freiwilligenagenturen (8 %). Diese Unterstützer:innen sind jedoch im Vergleich zu den Organisationen quantitativ nicht so bedeutsam. Die Tatsache, dass ehrenamtliche Mentor:innen, die „keine Unterstützung erhalten, obwohl gewünscht“ mit weniger als 1 % eine Ausnahme sind, zeigt zudem, dass sich die Mentor:innen gut unterstützt fühlen.

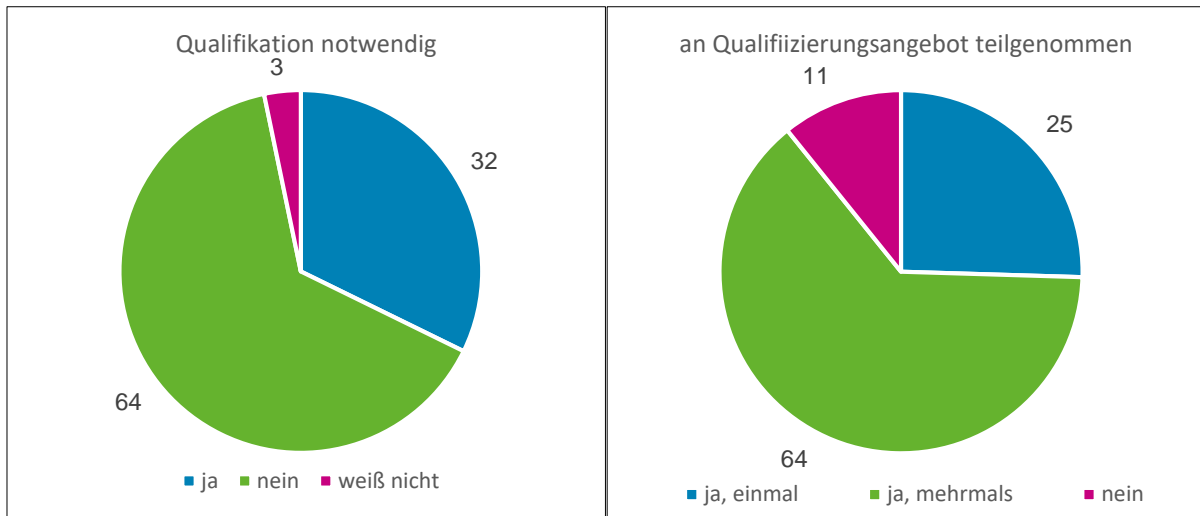
Qualifikation und Weiterbildung. Freiwilliges Engagement bietet auch den Engagierten oftmals Anlass, sich weiterzubilden und zu qualifizieren (Simonson/Romeu Gordo 2017). Das gilt auch für das Engagement als Mentor:in. Fast jede:r dritte befragte Mentor:in (32 %) gibt an, dass eine spezifische Ausbildung für das Engagement notwendig ist (vgl. Abbildung 13). Zum Beispiel werden die ehrenamtlichen Mediator:innen bei *Seniorpartner in School* vor ihrem ersten Einsatz in einer 80-stündigen Ausbildung geschult.¹⁰ Auch wenn eine Qualifikation bei 64 % der ehrenamtlichen Mentor:innen formal nicht vorausgesetzt ist, haben insgesamt 90 % der Befragten im Rahmen ihres Engagements mindestens schon einmal an einem Kurs oder Seminar zur Weiterbildung teilgenommen, 64 % sogar schon mehrmals. Zum einen zeigt diese Differenz zwischen Notwendigkeit und tatsächlichen Besuchs einer Qualifizierung, mit welchem ausgeprägten Commitment die ehrenamtlichen Mentor:innen ihr Engagement ausüben. Dies zeigt auch der Vergleich mit den Daten aus unserer Bevölkerungsbefragung: Dort haben nur 34 % der in Deutschland Engagierten an einer Qualifizierung teilgenommen.

Darüber hinaus zeigt die hohe Teilnahme an Weiterbildung die Wechselseitigkeit der Bildungseffekte: Ehrenamtliche Mentor:innen leisten nicht nur einen Bildungsbeitrag für andere in der Gesellschaft. Das Engagement bietet auch für die Engagierten Bildungsanlässe und trägt somit zum lebenslangen Lernen der Engagierten bei.

Dass (das Angebot von) Qualifikation und Unterstützung für das Engagement notwendig oder zumindest sinnvoll sein kann, zeigen die Anforderungen, die die Tätigkeit an die Engagierten stellen. 71 % geben an, dass ihr Engagement ein hohes Maß an Kreativität erfordert und je etwa 80 % bewerten die Anforderungen von Fachwissen und Belastbarkeit als mittel bis sehr hoch.

¹⁰ <https://www.seniorpartnerinschool.de/schulmediator-werden.html>

Abbildung 13: Notwendigkeit und Teilnahme an Qualifizierungsangeboten der engagierten Mentor:innen (in %)



Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197)

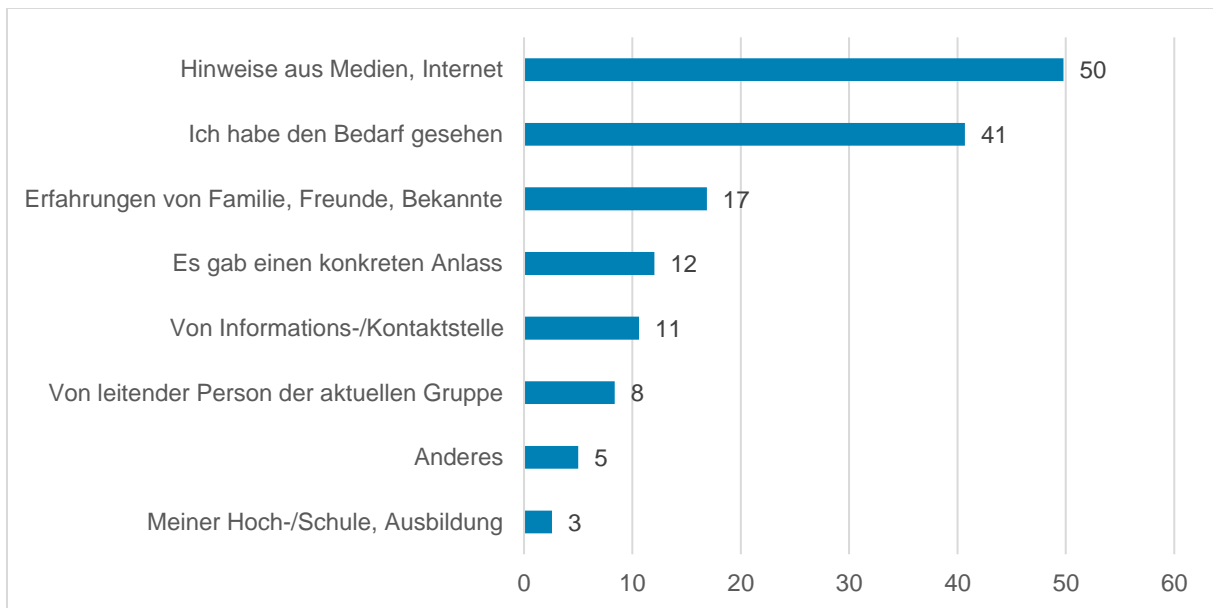
Befund 12: Ehrenamtliche Mentor:innen reagieren auf gesellschaftliche Bedarfe

Anstoß zum Engagement. Es gibt verschiedene Gründe, warum Menschen sich freiwillig engagieren. Der überwiegende Teil der befragten Mentor:innen (90 %) hat sich selbst zu dem Engagement entschlossen und es aus eigener Initiative begonnen. Das lässt vermuten, dass bei den meisten Mentor:innen dem Engagementbeginn ein Reflexionsprozess vorausgegangen sein muss. Zum Vergleich, in unserer Bevölkerungsbefragung wurde mehr als jede dritte Person (38 %) zum Engagement gefragt. Drei Faktoren sind für die Aufnahme des Engagements zentral: Die Wahrnehmung des Bedarfs, Information und die Ressource Zeit. Die Bedarfswahrnehmung ist für die Mentor:innen (41 %) (vgl. Abbildung 14), als auch für freiwillig Engagierte der Bevölkerungsbefragung (37 %) ein zentrales Motiv.¹¹ Das zeigt, dass freiwilliges Engagement oft eine Reaktion auf eine konkrete Situation beziehungsweise eine Problemlage ist. Hingegen unterscheidet sich die Quelle der Information zum Engagement wesentlich zwischen Mentor:innen und anderen Engagierten der Bevölkerungsbefragung. Bei 50 % der ehrenamtlichen Mentor:innen boten Hinweise aus den Medien oder dem Internet den Anlass zum Engagement. In der Bevölkerungsbefragung sind es nur 10 % der Engagierten, für die Medien und Internet eine Rolle zur Engagementsaufnahme gespielt haben. Häufiger sind es Erfahrungen aus der Familie oder dem Bekanntenkreis, die zum Engagement führen. Dieser Anteil liegt bei den Mentor:innen nur bei 17 %. Für 12 % der Mentor:innen kam der Anstoß zudem durch „einen konkreten Anlass“. Ein Blick in die offenen Antworten vermittelt einen Eindruck, welche Anlässe damit gemeint sein könnten und welche Aspekte darüber hinaus wichtige Gründe für die Aufnahme des Engagements als Mentor:in waren. Ein besonders häufig genannter Anlass

¹¹ Mehrfachnennung möglich

ist der Renteneintritt. Die dadurch freigewordene Zeit und das Interesse an einem Engagement werden häufig als Anstoß angegeben.

Abbildung 14: Anstoß für das Engagement (in %)

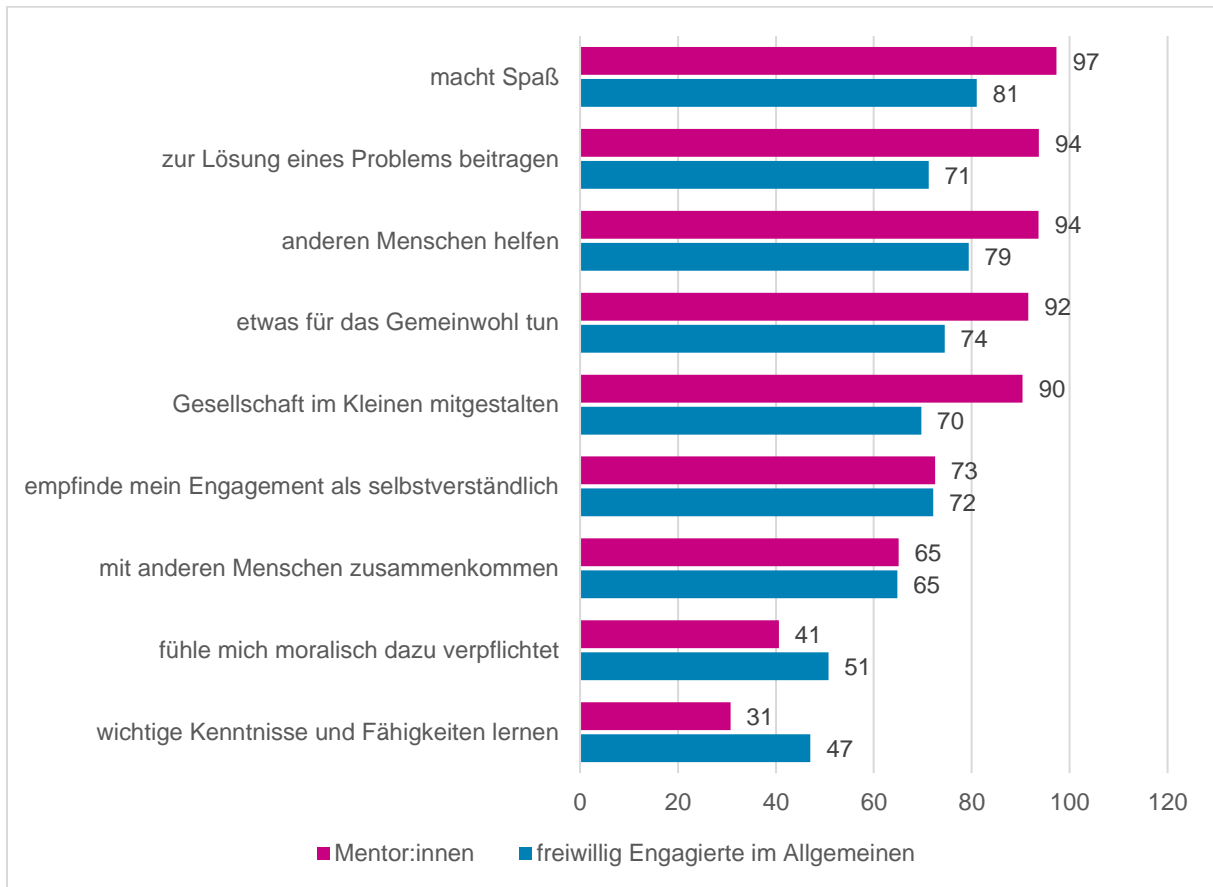


Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197); Mehrfachnennung möglich

Dieser Befund deckt sich mit den Daten des Freiwilligensurveys, nach denen sich die Gruppe der ab 65-Jährigen häufiger aus eigenem Antrieb zu einem Engagement entscheidet und bei denen Hinweise aus Medien oder Informationsstellen eine größere Rolle spielen als bei jüngeren Menschen (Müller et al. 2017). Auch wenn es keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen Renteneintritt und der Aufnahme eines freiwilligen Engagements gibt (Burkhardt/Schupp 2019; Tanskanen et al. 2021), scheint zumindest Mentoring eine Form des Engagements zu sein, für das sich Menschen im Ruhestand verstärkt entscheiden. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass Mentoring von Kindern und Jugendlichen oftmals über die Schulen erfolgt (vgl. Befund 5) und damit zu Tageszeiten, an denen berufstätige Personen seltener verfügbar sind.

Motive. Neben dem Anstoß oder Anlass als auslösenden Grund für das Engagement (Motivation), haben Engagierte unterschiedlich (starke) Motive, die sie in ihrem Engagement antreibt. In der Forschung werden dabei häufig zwischen wertegeleiteten, altruistischen, sozialen und egoistischen Motiven unterschieden (z.B. Clary/Snyder 1999; Finkelstien 2009), die abhängig von der Person (Alter, sozioökonomischer Status) und Engagementform oder Aktivität (z.B. spontan oder regelmäßig) eine unterschiedlich starke Rolle spielen (z.B. Hustinx et al. 2008; Okun/Schultz 2003).

Abbildung 15: Motive für das Engagement der ehrenamtlichen Mentor:innen und freiwillig Engagierter im Allgemeinen (in %)



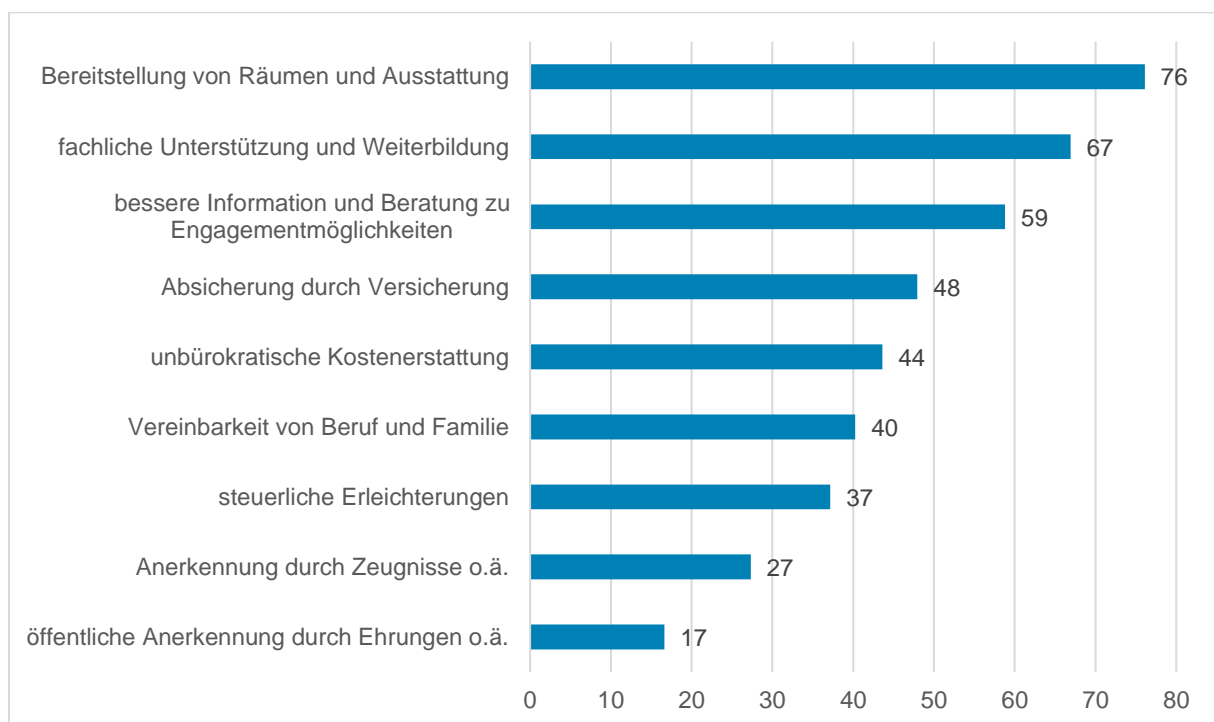
Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197) und Bevölkerungsbefragung (n = 1.341); Mehrfachnennung. Anmerkung: „Ich engagiere mich, weil...“, „Trifft eher zu“ und „Trifft vollkommen zu“ zusammengefasst von 5-Punkt-Likert Skala (1 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „Trifft vollkommen zu“)

Für die befragten Mentor:innen sind soziale und altruistische Motive zentral. Spaß am Engagement ist mit 97 % Zustimmung das wichtigste Motiv. Gleichzeitig zeigt sich auch hier wieder die Wahrnehmung einer Problemlage, auf die die Engagierten reagieren: 94 % der ehrenamtlichen Mentor:innen stimmen der Aussage zu, sich zu engagieren, um „zur Lösung eines Problems bei[zul]tragen“. Altruistischen Motive, wie anderen Menschen zu helfen, etwas für das Gemeinwohl zu tun und die Gesellschaft mitzugestalten, stimmen ebenso jeweils mehr als 90 % der befragten Mentor:innen zu. Bei ehrenamtlichen Mentor:innen ist die Motivlage für das Engagement weniger vielfältig als bei anderen Engagierten. Vor allem eher selbstbezogene Motive, wie die Entwicklung eigener Kenntnisse und Fähigkeiten wird seltener von ehrenamtlichen Mentor:innen (31 %) mit dem Engagement verbunden als von anderen Engagierten (47 %; vgl. Abbildung 15).

Befund 13: Mentor:innen sind zufrieden mit ihrem Engagement, sehen aber auch Potenzial für Verbesserungen

Zufriedenheit und Verbesserungen. 90 % der befragten Mentor:innen geben an, mit ihrem Engagement zufrieden zu sein. 93 % halten es für (sehr) wahrscheinlich, dass sie sich auch in einem Jahr noch engagieren, und 77 % auch noch in drei Jahren. Auch die Tatsache, dass über 56 % sich schon mehr als 3 Jahre als Mentor:in engagieren, und 13 % sogar mehr als zehn Jahre, zeugt von einer hohen Zufriedenheit der Engagierten. Obwohl die Perspektive der Organisationen klare Schwierigkeiten aufgrund von Verwaltungsaufwand, Personalmangel und prekärer Finanzierung verdeutlicht hat, scheinen die Engagierten generell zufrieden mit ihrer Tätigkeit zu sein.

Abbildung 16: Möglichkeiten zur Verbesserung des Engagements (in %)



Datenbasis: Mentor:innenbefragung (n = 1.197); Mehrfachnennung

Doch auch aus ihrer Sicht gibt es Potenzial für Verbesserungen. Bei der Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten stimmen die Befragten vor allem Punkten zu, die die Tätigkeit selbst erleichtern und effektiver machen. Drei Viertel wünschen sich bessere Räumlichkeiten und bessere Ausstattung (76 %), und zwei Drittel eine mehr fachliche Unterstützung und Weiterbildung (76 %). In der freien Eingabe thematisieren die Befragten zudem die Kommunikation mit den Schulen und Lehrkräften, die besser laufen sollte. Damit wird erneut deutlich, mit welchem Einsatz die Engagierten ihrer Tätigkeit begegnen. Faktoren, die die Situation der Engagierten selbst verbessern, wie Kostenerstattungen oder steuerliche Erleichterung, erachten weniger als jede:r Zweite als wichtig. Anerkennung durch Zeugnisse oder öffentliche Ehrungen bewertet die Mehrheit der ehrenamtlichen Mentor:innen als nicht wichtig.

6. Zusammenfassung und Implikationen

Mit der vorliegenden Studie konnte erstmals das Feld der freiwillig engagierten Mentor:innen und der hinter diesem Engagement stehenden Organisationen empirisch beschrieben werden. Mentoring ist in Deutschland eine verbreitete Form des freiwilligen Engagements, wenn auch nicht in allen Regionen Deutschlands gleichermaßen etabliert. Es dürfte kein Zufall sein, dass Mentoring seit 20 Jahren – also seit der Veröffentlichung der ersten PISA-Studie im Jahr 2001 – an Bedeutung zugenommen hat, denn lernbezogene Angebote für Kinder und Jugendliche stehen im Zentrum der Aktivitäten fast aller befragten Mentoringorganisationen. Sowohl auf Ebene der Organisationen als auch auf der der engagierten Mentor:innen geht das Engagement mit dem Wunsch einher, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und dort zu handeln, wo Bedarfe bestehen. Studien wie PISA machen deutlich, dass es gerade im Bildungsbereich dringenden Handlungsbedarf gibt.

Auf diesen Bedarf reagieren Mentoringorganisationen meist aus eigenem Impuls und in der Regel ohne staatliche Finanzierung. Überwiegend aus eigener Kraft hat sich in den letzten Jahren eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher Akteure im bildungsbezogenen Mentoring etabliert. Dabei bildet das freiwillige Engagement die zentrale personelle Ressource, und nicht nur beim eigentlichen Mentoring. Die gesamten Organisationen – von der Mobilisierung neuer freiwilliger Mentor:innen, deren Ausbildung sowie dem Aufbau von Kooperationen mit Schulen und anderen Partnern – all diese Aufgaben liegen meist in den Händen der freiwillig Engagierten.

Die Daten zeigen jedoch auch, dass dieses Engagement an seine Grenzen gerät. Mentor:innen haben, ähnlich wie andere zivilgesellschaftliche Akteure auch, mit hohen bürokratischen Anforderungen zu kämpfen. Gerade Kooperationen mit Schulen und anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen, die die Brücke zu den Zielgruppen bilden, erhöhen den Verwaltungsaufwand und erfordern höheren personellen Ressourceneinsatz, der immer schwerer rein ehrenamtlich zu bewältigen ist. Dies ist auch aus anderen Studien bekannt (Kelb 2020). Doch für bezahltes Personal reichen die finanziellen Ressourcen in den Mentoringorganisationen meist nicht. Zugleich verdeutlichen die Daten, wie bedeutsam Mentoringorganisationen für die Verbreitung ehrenamtlichen Mentorings sind. Gute Rahmenbedingungen der Mentoringorganisationen, wie etwa finanzielle Planungssicherheit, sind daher eine zentrale Basis, um die Potenziale des freiwilligen Mentorings zu fördern.

Engagementpolitische Implikationen

Was heißt das für die Engagementförderung? Mentoringorganisationen leisten einen wesentlichen Beitrag für die Entwicklung und Verbreitung freiwilligen Engagements. Sie sind ein wichtiger Knotenpunkt, um neue Engagierte zu mobilisieren und diese für das Engagement zu rüsten. Damit etablieren sie Mentoring als Engagementform und machen Schulen und andere Bildungseinrichtungen als neue Orte für freiwilliges Engagement zu-

gänglich. Engagement kann damit zunehmend außerhalb traditioneller Engagementstrukturen stattfinden – in Schulen und in jungen Organisationen. Dies wiederum ist als Ausdruck für einen Strukturwandel der Zivilgesellschaft zu verstehen (Beher et al. 2001).

Ehrenamtliches Mentoring ist eine anspruchsvolle Form des Engagements, das sowohl von den Engagierten als auch von den vermittelnden Organisationen einen hohen Einsatz verlangt. Dies wirft die Frage auf: Warum gelingt es dennoch offenbar gut, Menschen über Mentoring zu einem Engagement zu mobilisieren? Dies gilt nicht nur für Deutschland. Daten aus den USA liefern einen ähnlichen Befund: Während andere Engagementformen, insbesondere klassische Leitungspositionen (Vorstände etc.) zunehmend schwierig zu besetzen sind, trifft dies für ehrenamtliches Mentoring nicht zu (Raposa et al. 2017). Sind es die Mentoringorganisationen, die als eine Art „Kümmerer“ für die freiwillig Engagierten wirken? Denn den engagierten Mentor:innen wird in den Mentoringorganisationen vergleichsweise viel Aufmerksamkeit gewidmet. Ist es der dringende gesellschaftliche Bedarf an Veränderungen im Bildungssystem? Die Daten lassen darauf schließen. Dennoch sind weitere Forschungen nötig, um diese These zu erhärten.

Mentoring in Schulen ist eine Form des Engagements, für das sich speziell auch ältere Menschen entscheiden. Dies ist bemerkenswert, schließlich sind Personen im Ruhestand unter den freiwillig Engagierten im Allgemeinen unterrepräsentiert (Simonson et al. 2022: 81f.). Zugleich wird auf Basis demografischer Prognosen für Deutschland davon ausgegangen, dass die Zahl von Engagierten ab 65-Jährigen in den nächsten Jahren steigen werden (Burkhardt/Schupp: 2019; Künemund/Vogel: 2022). Insofern kann hier von einem deutlichen Wachstumspotenzial ausgegangen werden, das es zu mobilisieren gilt. Darüber hinaus sollte jedoch auch über Instrumente nachgedacht werden, über die ehrenamtliches Mentoring auch für andere gesellschaftlich Gruppen attraktiver gemacht werden kann.

Bildungspolitische Implikationen

Mentoring trägt gerade bei benachteiligten Kindern und Jugendlichen zu mehr Bildungserfolg bei. Dies wurde durch verschiedene Studien belegt (u.a. Daniel et al. 2015; Falk et al. 2020). Daher liegt in der Ausweitung zivilgesellschaftlicher Aktivitäten im Mentoring ein enormes Bildungspotenzial, das es zu schützen und zu fördern gilt.

Bildungspotenziale beziehen sich dabei längst nicht nur auf Mentees, als die Empfänger:innen der Angebote, sondern auch auf die Engagierten selbst. Wie die Daten zeigen, bilden sich engagierte Mentor:innen für ihr Engagement weiter und erhalten dadurch selbst Impulse zum lebenslangen Lernen. Darüber hinaus werden die Engagierten über ihr Engagement lokal vor Ort stärker eingebunden, was zu deren gesellschaftlicher Integration beiträgt.

Schließlich müssen auch Fragen der Bildungsgerechtigkeit gestellt werden. In der Studie stellen wir regionale Unterschiede fest. Zugleich wissen wir derzeit nicht, wie viele Schulen bereits von ehrenamtlichem Mentoring profitieren. Diese Fragen, die auch nicht Ge-

genstand unseres Forschungsprojekts sind, können wir mit unseren Daten nicht beantworten, sind jedoch aus der Perspektive der Bildungsgerechtigkeit von hoher gesellschaftlicher Relevanz.

Forschungspolitische Implikationen

Mit unserer Studie konnten wir bereits einen ersten Beitrag zum besseren Verständnis von Mentoring als neuer Form zivilgesellschaftlichen Engagements leisten. Dennoch ist noch viel Forschungsarbeit nötig, um die aufgeworfenen Fragen und einige weitere zu beantworten. Die Ergebnisse machen zudem deutlich, wie stark die Wechselwirkungen zwischen Engagementpolitik und Bildungspolitik sind. Das muss auch in der Forschung aufgegriffen werden. Engagementforschung – oder Zivilgesellschaftsforschung – und Bildungsforschung müssen stärker zusammengedacht werden.

Ein wichtiger nächster Schritt wäre, stärker in die Fläche zu schauen. Eine „Landkarte“, in der ersichtlich wird, wie viele ehrenamtliche Mentor:innen in den einzelnen Bundesländern (oder auf Kreisebene) tätig sind, könnte die Basis für eine zielgerichtete Engagementförderung vor Ort sein, die an die lokalen Bildungsbedarfe ausgerichtet ist. Denn die Bildungsleistungen der Schüler:innen sind in Deutschland regional unterschiedlich ausgeprägt, wie der IQB-Bildungstrend 2022 zeigt (Stanat et al. 2023). Damit bestehen auch regional unterschiedliche Unterstützungsbedarfe durch engagierte Mentor:innen wie etwa beim Lesenlernen.

7. Literatur

- Allen, Tammy D.; Eby, Lillian T.; Allen, Tammy D.; Eby, Lillian T. (Hg.) (2007): *The Blackwell Handbook of Mentoring. A Multiple Perspectives Approach*. Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Allen, Tammy D.; O'Brien, Kimberly E. (2006): Formal Mentoring Programs and Organizational Attraction. In: *Human Resource Development Quarterly* 17 (1), S. 43–58. DOI: 10.1002/hrdq.1160.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Hg. v. Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf>, zuletzt geprüft am 19.01.2021.
- Baumert, Jürgen; Cortina, Kai S.; Leschinsky, Achim (2008): Grundlegende Entwicklungen und Strukturprobleme im allgemeinbildenden Schulwesen. In: Kai S. Cortina, Jürgen Baumert, Achim Leschinsky, Karl Ulrich Mayer und Luitgard Trommer (Hg.): *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, S. 53–130.
- Beher, Karin; Liebig, Reinhard; Rauschenbach, Thomas (2001): Vom Motivations- zum Strukturwandel — Analysen zum Ehrenamt in einer sich verändernden Umwelt. In: Rolf G. Heinze (Hg.): *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven*. Opladen: Leske + Budrich, S. 255–281.
- Bestmann, Stefan; Häsel- Bestmann, Sarah (2014): Mentoring beim Berufseinstieg. In: *SoZa* 63 (5), S. 169–175, zuletzt geprüft am 15.03.2023.
- Burkhardt; Luise; Schupp; Jürgen (2019): *Wachsendes ehrenamtliches Engagement: Generation der 68er häufiger auch nach dem Renteneintritt aktiv*. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin: DIW Wochenbericht (86).
- Clary, E. Gil; Snyder, Mark (1999): The Motivations to Volunteer. In: *Current Directions in Psychological Science* 8 (5), S. 156–159. DOI: 10.1111/1467-8721.00037.
- Cnaan, Ram A.; Meijs, Lucas; Brudney, Jeffrey L.; Hersberger-Langloh, Sophie; Okada, Aya; Abu-Rumman, Samir (2022): You Thought That This Would Be Easy? Seeking an Understanding of Episodic Volunteering. In: *Voluntas* 33 (3), S. 415–427. DOI: 10.1007/s11266-021-00329-7.
- Daniel, Annabell; Döring, Verena; Maaz, Kai; Watermann, Rainer (2015): *Evaluation der Initiative ArbeiterKind.de. Abschlussbericht März 2015*. Freie Universität Berlin; Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung.

- Domsch, Michel E.; Ladwig, Désirée; Weber, Florian C. (Hg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. Online verfügbar unter <http://www.springer.com/>.
- DuBois, David L.; Karcher, Michael J. (Hg.) (2014): Handbook of youth mentoring. 2nd ed. Los Angeles: SAGE.
- El-Mafaalani, Aladin (2023): Bildungssystem in der Krise: Jedes Kind ersetzt bald zwei Babyboomer. Süddeutsche Zeitung am 8. September 2023.
- Falk; Armin; Kosse; Fabian; Pinger; Pia (2020): Mentoring and Schooling Decisions: Causal Evidence. Hg. v. Institute of Labor Economics.
- Finkelstien, Marcia A. (2009): Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. In: *Personality and Individual Differences* 46 (5-6), S. 653–658. DOI: 10.1016/j.paid.2009.01.010.
- Gesemann, Frank (2015): Integrationslotsenprojekte in Deutschland im Überblick. Konzepte, Einsatzfelder und Finanzierung. Hg. v. Beauftragter für Integration und Migration des Senats von Berlin. DESI - Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration.
- Gesemann, Frank; Höfler, Leif Jannis, Schwarze, Kristin (2021): Wirkungsanalyse zum Patenschaftsprogramm „Menschen stärken Menschen“. Abschlussbericht. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Gesemann, Frank; Nentwig-Gesemann, Iris; Seidel, Alexander; Walther, Bastian (2020): Lotsen-, Mentoren- und Patenprojekte: Systematisierungen – Wirkungen – forschungsmethodische Zugänge. Eine Einführung. In: Frank Gesemann, Iris Nentwig-Gesemann, Alexander Seidel und Bastian Walther (Hg.): *Engagement für Integration und Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–25.
- Hacket, Anne; Mutz, Gerd (2002): Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 2002 (B9), S. 39–46.
- Hartung, Anna Boçzena (2012): Studie zum Einsatz von Mentoring-Programmen als Instrument struktureller Förderung für Studierende an deutschen Universitäten. Arbeitspapier. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (243).
- Hohendanner, Christian; Priemer, Jana; Rump, Boris; Schmitt, Wolfgang (2019): Zivilgesellschaft als Arbeitsmarkt. In: Holger Krimmer (Hg.): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Bürgergesellschaft und Demokratie), S. 93–112.
- Höhne, Thomas; Striebing, Clemens (Hg.) (2020): *Stiftungen im Schulwesen*: Beltz Juventa.
- Hustinx, Lesley; Haski-Leventhal, Debbie; Handy, Femida (2008): One of a Kind? Comparing Episodic and Regular Volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House. In: *The International Journal of Volunteer Administration* 25 (3), S. 50–66.

- Huth, Susanne (2017): Expertise. PatInnen, MentorInnen, LotsInnen für Integration - Akteure, Konzepte, Perspektiven. Hg. v. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (BBE Arbeitspapier, 1).
- Ittel, Angela; Raufelder, Diana (2009): Mentoring in der Schule: Professionelle Praxis und Qualitätssicherung. In: Heidrun Stöger (Hg.): Mentoring: theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich, Berlin, Bremen, Viernheim: Pabst, S. 193–206.
- Jakob, Gisela (2019): Bürgerschaftliches Engagement in Patenschafts- und Mentoringprojekten. Forschungsbericht. Projektlaufzeit: Januar - Dezember 2018. Unter Mitarbeit von Clara Heinz und Anne-Marie Schwalm. Hochschule Darmstadt University of Applied Sciences, Institut für Soziale Arbeit und Soziale Politik.
- Jakob, Gisela (2021): Passungen in Patenschaften im Übergang Schule-Ausbildung. In: SozA 70 (1), S. 8–15.
- Kelb, Viola (2020): Was bleibt nach dem Kooperations-Boom? Wie sich außerschulische Organisationen durch Kooperationsarbeit verändern und wie dessen nachhaltige Verankerung gelingen kann. Hg. v. Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (bkj). Online verfügbar unter https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/10_Publikationen/BKJ-Publikationen/Studien/Expertise_Was_bleibt_nach_Kooperationsboom_Viola_Kelb_BKJ_2020.pdf, zuletzt geprüft am 27.10.2022.
- Kolleck, Nina (2019): The power of third sector organizations in public education. In: Journal of Educational Administration 57 (4), S. 411–425.
- Krieger, Magdalena; Jaschke, Philipp; Kroh, Martin; Legewie, Nicolas; Löbel, Lea-Maria (2020): Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten. 87. Aufl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin (DIW Wochenbericht, 49). Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/229628/1/1743676417.pdf>, zuletzt geprüft am 10.08.2023.
- Künemund, Harald; Vogel, Claudia (2022): Ehrenamtliches Engagement im Alter: Welche Veränderungen bringt die Zunahme der Lebenszeit? In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 35 (3), S. 484–495. DOI: 10.1515/fjsb-2022-0039.
- Mack, Wolfgang (2020): Bildungslandschaften. In: Petra Bollweg, Jennifer Buchna, Thomas Coelen und Hans-Uwe Otto (Hg.): Handbuch Ganztagsbildung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 1311–1322.
- Magg-Schwarzbäcker, Marion (2014): Mentoring für Frauen an Hochschulen. Die Organisation informellen Wissenstransfers. Wiesbaden: Springer VS.
- Mullen, Carol A.; Klimaitis, Cindy C. (2021): Defining mentoring: a literature review of issues, types, and applications. In: Annals of the New York Academy of Sciences 1483 (1), S. 19–35.
- Müller, Doreen; Hameister, Nicole; Lux, Katharina (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.):

- Freiwilliges Engagement in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 413–435.
- Naujok, Natascha (2008): Externe Mentoren- und Paten-Programme an Grundschulen — eine Antwort auf Chancenungleichheit? In: Jörg Ramseger und Matthea Wagener (Hg.): Chancenungleichheit in der Grundschule. Ursachen und Wege aus der Krise. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 139–142.
- OECD (2023), PISA 2022 Ergebnisse (Band I): Lernstände und Bildungsgerechtigkeit, PISA, wbv Media, Bielefeld, <https://doi.org/10.3278/6004956w>.
- Okun, Morris A.; Schultz, Amy (2003): Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. In: *Psychology and Aging* 18 (2), S. 231–239. DOI: 10.1037/0882-7974.18.2.231.
- Overwien, Bernd (2020): Informelles Lernen. In: Petra Bollweg, Jennifer Buchna, Thomas Coelen und Hans-Uwe Otto (Hg.): *Handbuch Ganztagsbildung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Springer VS, S. 231–242.
- Pflaum, Stephan (2017): *Mentoring beim Übergang vom Studium in den Beruf*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Priemer, Jana (2024a): Das Engagementfeld Bildung. Engagementgelegenheiten im Schulkontext im Spiegel aktueller Entwicklungen. In: Hartmut Brombach, Christoph Gille, Benjamin Haas, Nicole Vetter & Andrea Walter (Hg.): *Zivilgesellschaftliches Engagement & Freiwilligendienste – Handbuch für Wissenschaft und Praxis*.
- Priemer, Jana (2024b, i.E.): Keine Bildungslandschaft ohne Zivilgesellschaft: Status Quo und Forschungsbedarfe. In: Steiner, Christine; Kanamüller, Alexander; Langner, Ronald; Schlimbach, Tabea (Hrsg.): *Gemeinsam für bessere Bildung?! Zivilgesellschaftliche Akteure in kommunalen Bildungslandschaften*. Weinheim Basel: Beltz. S. 76–87.
- Priemer, Jana; Bischoff, Antje; Hohendanner, Christian; Krebstakies, Ralf; Rump, Boris; Schmitt, Wolfgang (2019a): *Organisierte Zivilgesellschaft*. In: Holger Krimmer (Hg.): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–54.
- Priemer, Jana; Corcoran-Schliemann, Bianca; Geue, Daniela; Krimmer, Holger; Schulz-Sandhof, Karsten (2019b): *Finanzierung der Zivilgesellschaft*. In: Holger Krimmer (Hg.): *Datenreport Zivilgesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Bürgergesellschaft und Demokratie), S. 113–144.
- Raposa, Elizabeth B.; Dietz, Nathan; Rhodes, Jean E. (2017): Trends in Volunteer Mentoring in the United States: Analysis of a Decade of Census Survey Data. In: *American Journal of community psychology* 59 (1–2), S. 3–14. DOI: 10.1002/ajcp.12117.
- Rößler-Prokhorenko, Charlotte; Priemer, Jana (2023): Training, Coaching, Schulmensa. Wesentliche Beiträge zur Bildung kommen aus der Zivilgesellschaft. In: *WZB-Mitteilungen* (182), S. 45–48.

- Rößler-Prokhorenko, Charlotte; Priemer, Jana (2024, i.E.): Lebenslanges Lernen außerhalb der Schule. Bildungsbeiträge von Engagement und Zivilgesellschaft. In: *dvb forum* 1/2024.
- Schlimbach, Tabea (2009): Unterstützungsangebote im Übergang Schule-Beruf. Die Rolle gemeinnütziger Organisationen. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Halle: Deutsches Jugendinstitut e. V. Online verfügbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/9_11093_expertise_zweiseitig_rb2.pdf.
- Schlimbach, Tabea (2010): Intergenerational mentoring in Germany: older people support young people's transitions from school to work. In: *Working with Older People* 14 (4), S. 4–15.
- Schlimbach, Tabea; Kanamüller, Alexander; Langner, Ronald; Steiner, Christine (2023): Zusammenarbeit für Bildung. Kommunale Koordinierung und Vernetzungspraktiken mit Zivilgesellschaft. In: Christian Brüggemann, Björn Hermstein und Rita Nikolai (Hg.): *Bildungskommunen. Bedeutung und Wandel kommunaler Politik und Verwaltung im Bildungswesen*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Schubert, Peter; Kuhn, David; Tahmaz, Birthe (2023): ZiviZ-Survey 2023. Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Hg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. Essen.
- Schüler, Bernd (2020): Jenseits von Enthusiasmus und Ernüchterung. In: Frank Gesemann, Iris Nentwig-Gesemann, Alexander Seidel und Bastian Walther (Hg.): *Engagement für Integration und Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 77–108.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Simonson, Julia; Romeu Gordo, Laura (2017): Qualifizierung im freiwilligen Engagement. In: Clemens Tesch-Römer, Claudia Vogel und Julia Simonson (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 355–376.
- Stanat, Petra; Schipolowski, Stefan; Schneider, Rebecca; Weirich, Sebastian; Henschel, Sofie; Sachse, Karoline A. (2023) IQB-Bildungstrend 2022. Sprachliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich. Münster, New York: Waxmann.
- Statistisches Bundesamt (20.04.2023): Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2023. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html, zuletzt geprüft am 15.01.2024.
- Straif, Charlotte (2011): *Berufseinstiegsbegleitung. Unterstützung individueller Wege in den Beruf*. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Online verfügbar unter https://www.ueberaus.de/wws/bin/21319244-22781598-1-expertise_berufseinstiegsbegleitung_web.pdf, zuletzt geprüft am 24.03.2023.

- Tanskanen, Antti O.; Danielsbacka, Mirikka; Hämäläinen, Hans; Solé-Auró, Aïda (2021): Does Transition to Retirement Promote Grandchild Care? Evidence From Europe. In: *Frontiers in psychology* 12, S. 1–9. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.738117.
- Wilson, John (2000): Volunteering. In: *Annual Review of Sociology* 26 (1), S. 215–240. DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.215.
- Ziegler, Albert (2009): Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Heidrun Stöger (Hg.): *Mentoring: theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich, Berlin, Bremen, Viernheim: Pabst, S. 7–29.