Freiwilliges Engagement als unsichtbares Rückgrat der Berufsbildung – Zwischen Stabilität und strukturellem Wandel



Jana Priemer
Dr., wiss. Mitarbeiterin, Freie Universität Berlin und Zentrum für Zivilgesellschaftsforschung,
jana.priemer@fu-berlin.de

Foto: Fotostudio Bloom, Berlin



Andrea Walter
Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen – Studienort Dortmund
andrea.walter@hspv.nrw.de

Freiwilliges Engagement hat in der Berufsbildung eine zunehmend wichtige strukturelle Bedeutung: Ob im Prüfwesen oder in Form von Mentoring sichert es zentrale Funktionsbereiche des Systems und trägt gleichzeitig gesellschaftlich zur Stärkung öffentlicher Daseinsvorsorge und Demokratie bei. Bislang wird dieses freiwillige Engagement jedoch noch unzureichend systematisch erhoben – das so wichtige Rückgrat bleibt weitgehend unsichtbar. Die Autorinnen fordern deshalb u. a. mehr Sichtbarkeit und eine verbesserte Daten- und Wissensbasis sowie eine stärkere institutionelle Verankerung von Engagement als Bildungs- und Lerngegenstand.

Freiwilliges Engagement als zentraler Stützpfeiler öffentlicher Daseinsvorsorge

Ob als Übungsleiterin im Sport oder als ehrenamtliches Mitglied im Prüfungsausschuss der IHK – das Spektrum des freiwilligen Engagements in Deutschland ist facettenreich. Sämtliche Engagementtätigkeiten haben gemein, dass sie freiwillig, gemeinwohlorientiert, nicht gewinnorientiert, öffentlich und gemeinschaftlich ausgeübt werden (vgl. Deutscher Bundestag 2002, S. 24).

In Deutschland stellt freiwilliges Engagement eine stabile, zugleich aber zunehmend systemrelevante gesellschaftliche Ressource dar. So liegt die bundesweite Engagementquote der Bevölkerung ab 14 Jahren seit Beginn ihrer repräsentativen Ermittlung (1999) konstant zwischen 30 und 40 Prozent; die aktuellen Daten von 2024 weisen mit 36,7 Prozent einen leichten Rückgang von drei Prozentpunkten auf (vgl. Fritzsche u. a. 2025, S. 8 u. 24). Die rund 27 Millionen Engagierten übernehmen für die Gesellschaft zentrale Funktionen (vgl. Freise/Walter 2021, S. 85): In Zeiten zunehmenden Vertrauensverlusts in die Demokratie (vgl. u. a. Körber Stiftung 2025) wird mit dem Engagement besonders die Hoffnung verbunden, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Einübung demokratischer Praktiken zu stärken; etwa indem es Raum für Begegnung und Diskussion ermöglicht.

Ferner liegt eine wichtige Aufgabe in der Erbringung von Angeboten und Leistungen – von der Geflüchtetenhilfe bis hin zu Maßnahmen im Umwelt- und Klimaschutz. Im Kontext aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen gerät hier zunehmend die Sicherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge in den Blick. Daseinsvorsorge beschreibt die staatliche Verpflichtung, Güter und Leistungen bereitzustellen, die Bürgerinnen und Bürger für eine menschenwürdige Lebensführung benötigen, beispielsweise zur Abdeckung von Energie- und Gesundheitsversorgung oder Angebote in den Bereichen Bildung, Sport und Kultur (vgl. Mause 2025). Die Einbindung Engagierter in die öffentliche Daseinsvorsorge hat in Deutschland eine lange Tradition (vgl. Röbke 2021); besonders deutlich wird dies im Bevölkerungsschutz, der größtenteils auf Freiwilligkeit basiert (vgl. Zimmermann/Merkes 2026, S. 24).

Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, klammen öffentlichen Kassen und neuen gesetzlichen Standards (z. B. das Recht auf Ganztag seit 2026) zeigt sich, dass bei der Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge zunehmend auch auf Engagement gesetzt wird. Damit verschiebt sich die Perspektive auf freiwilliges Engagement von einer ergänzenden sozialen Ressource hin zu einem strukturellen Faktor zur Sicherung öffentlicher Leistungsfähigkeit. Besonders deutlich wird diese strukturelle Verschränkung von Staat und Engagement in Bildungsbereichen, in denen staatliche Steuerung und zivilgesellschaftliche Mitwirkung institutionell eng verwoben sind.

Zivilgesellschaftliche Beiträge im Bildungssystem

Im Zuge knapper finanzieller Ressourcen übernehmen Engagierte zunehmend auch ergänzende Aufgaben in öffentlichen Bildungseinrichtungen. Beispiele finden sich entlang der gesamten Bildungskette von Kindertagesstätten bis zur Erwachsenenbildung. Sie reichen von ehrenamtlichen Reparaturarbeiten über Patenschafts- und Mentoringprogramme bis hin zur Unterstützung des schulischen Personals bei Ausflügen und bisweilen im Unterricht. Vor allem Ganztagsschulen sind auf Kooperationen mit Sport- und Kulturvereinen sowie mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen angewiesen, um ein vielfältiges Nach-

https://doi.org/10.66390/UQRX4278

mittagsangebot vorhalten zu können. Dabei kommen häufig auch freiwillig Engagierte zum Einsatz (vgl. Priemer 2025; StEG-Konsortium 2019). Da einige Kommunen erst jetzt im Zuge des Rechtsanspruchs auf schulische Ganztagsbetreuung schulische Nachmittagsangebote in größerem Umfang ausbauen, dürfte sich die Bedeutung freiwilligen Engagements in der Schulbildung zukünftig erheblich verstärken.

Bereits heute sind öffentliche Bildungsangebote kaum noch ohne freiwilliges Engagement denkbar. Dies spiegelt sich auch in empirischen Daten wider. 61 Prozent der freiwillig Engagierten in Deutschland leisten einen Bildungsbeitrag, indem sie unmittelbar Lern- und Bildungsangebote ermöglichen oder formale Bildungseinrichtungen unterstützen (vgl. Rössler-Prokhorenko/Priemer/Hutter 2024). Die empirische Bedeutung dieses Bildungsengagements, das oftmals quer zu klassischen Engagementbereichen wie Sport oder Kultur liegt, wird hingegen deutlich seltener thematisiert und zudem meist unterschätzt. Im Freiwilligensurvey etwa werden weder die querliegenden Bildungsaktivitäten erfasst noch alle formalen Bildungsstufen. Es werden lediglich die sechs Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahre erfasst, die sich im Bereich Schule und Kindergarten engagieren, sowie 3,1 Prozent, die in der außerschulischen Jugend- und Bildungsarbeit tätig sind (vgl. Fritzsche u. a. 2025). Engagierte in der Berufsbildung bleiben gänzlich unerwähnt und somit unsichtbar, obwohl – wie im Folgenden ausgeführt wird – freiwilliges Engagement hier nicht nur ergänzend, sondern in Teilen konstitutiv für zentrale Funktionsbereiche des Systems ist.

Freiwilliges Engagement in der Berufsbildung

Die Praxis zeigt, dass freiwilliges Engagement auch in der Berufsbildung weit verbreitet ist und nach Einschätzung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) das »Rückgrat der Berufsbildung« bildet, denn die Durchführung der beruflichen Abschluss- und Fortbildungsprüfungen beruht in hohem Maße auf der ehrenamtlichen Mitwirkung von Mitgliedern der Prüfungsausschüsse (vgl. DIHK 2018, S. 4). Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist rechtlich verankert, dass Prüfungen von Prüfungsausschüssen durchgeführt werden, deren Mitglieder gemäß § 40 BBiG ehrenamtlich tätig sind. Sie wirken im Rahmen der zuständigen Stellen – insbesondere den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern – an übertragenen hoheitlichen Aufgaben mit. Damit handelt es sich um ein öffentlich-rechtlich geregeltes Ehrenamt. Allein in den Industrie- und Handelskammern (IHKs) sind mehr als 150.000 ehrenamtliche Prüfer/-innen in über 30.000 Prüfungsausschüssen tätig. Sie führen jährlich mehr als 600.000 Zwischen- und Abschlussprüfungen in der Ausbildung, mehr als 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung und über 70.000 Ausbildereignungsprüfungen durch (vgl. DIHK 2018, S. 4). Hinzu kommen entsprechende Prüfungen in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Landwirtschaft (vgl. zum Zeitaufwand und persönlichen Zeitgrenzen von Prüfer/-innen Schieder/Krüger in dieser Ausgabe). Auch die Tätigkeit in den von den zuständigen Stellen einzurichtenden Berufsbildungsausschüssen erfolgt ehrenamtlich (§ 77 Abs. 2 BBiG).

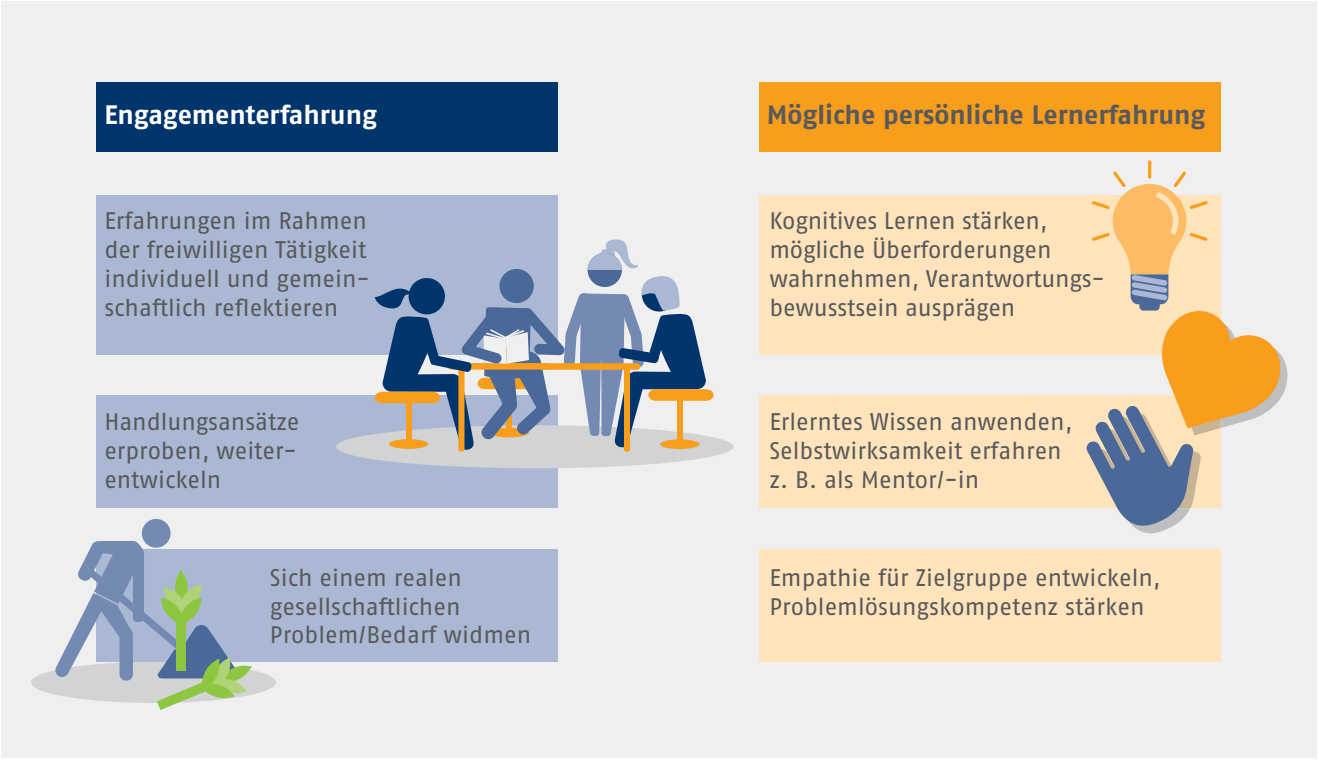
Ein weiteres Feld freiwilligen Engagements in der Berufsbildung bildet die Tätigkeit von Sachverständigen in Neuordnungsverfahren von bundeseinheitlich geregelten Aus- und Fortbildungen (nach BBIG/HwO). Dies betrifft sowohl ehrenamtlich tätige Sachverständige des Bundes (Vertreter/-innen der betrieblichen Praxis) als auch Berufsschullehrer/-innen der einzelnen Bundesländer, die im KMK-Rahmenlehrplanausschuss den neuen Rahmenlehrplan erarbeiten. Die freiwillig tätigen Sachverständigen bringen somit ihre Expertise für die Modernisierung und Weiterentwicklung von Berufen ein (vgl. BIBB 2023, S. 26; auch Jordanski/Ulmer/Neff in dieser Ausgabe).

Eine weitere weit verbreitete ausbildungsbezogene Form des Engagements, die ebenfalls kaum empirisch dargestellt wird, findet im Bereich der Unterstützung der Übergänge von der Schule in den Beruf statt. Freiwillig Engagierte wirken etwa in Projekten zur Berufsorientierung an Schulen oder in sozialen Bildungsprojekten für benachteiligte Jugendliche mit. Besonders durch Vereine, Stiftungen oder Kommunen organisierte Mentoring- und Patenschaftsprogramme haben sich seit den 1990er-Jahren in Deutschland etabliert. Diese Programme dienen einerseits der Berufsorientierung und sollen zudem helfen, Abbrüche von Ausbildungen zu vermeiden (vgl. Häseler 2024 sowie in dieser Ausgabe Hunter/Höllerer und Arbeitsgruppe »Mentoring und Berufsausbildungsverläufe« des Netzwerks EQUALNET). Andererseits zielen Weiterbildungsmentorings im betrieblichen Kontext auf eine Verbesserung der Teilhabechancen von Beschäftigten am lebenslangen Lernen (vgl. Vollmer 2025).

Diese Formen des freiwilligen Engagements verdeutlichen, dass wesentliche Beiträge zur Berufsbildung häufig außerhalb der institutionell ausgewiesenen Bildungsbereiche erbracht werden und daher in den gängigen Engagementstatistiken nur eingeschränkt erfasst sind. Auch die Forschung in diesem Bereich ist bislang noch vergleichsweise wenig entwickelt.

Gleichzeitig können Berufsbildungskontexte wichtige Orte sein, in denen Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende frühzeitig für die Bedeutung freiwilligen Engagements im Berufsbildungs- und gesellschaftlichen Kontext sensibilisiert werden. Service Learning stellt hier einen wichtigen Ansatz dar. Lernen durch Engagement (deutsche Übersetzung) verbindet als Lehr- und Lernform

Abbildung
Potenziale von Service Learning in der Berufsbildung



eigene Engagementerfahrungen mit fachlichem Lernen im Schulunterricht oder Studium. Auch einige Berufsschulen greifen den Ansatz des Lernens durch Engagement auf (vgl. Reinders 2016; Seifert u. a. 2012, Stiftung Lernen durch Engagement 2026 sowie in dieser Ausgabe die Beiträge von Azemaj und Hauer). Durch entsprechende Ansätze können junge Erwachsene Wege ins Engagement finden, Selbstwirksamkeit erleben und ihre Erfahrungen im Rahmen einer Begleitung reflektieren. Konkrete Daten zu Service Learning an Berufsschulen existieren bislang nicht (vgl. Abb.).

Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven

Am Beispiel der Berufsbildung wird besonders deutlich, welche strukturelle Bedeutung freiwilliges Engagement für die Aufrechterhaltung und Gestaltung zentraler Bildungsprozesse und damit gleichzeitig für die Sicherstellung der Daseinsvorsorge und der Demokratiestärkung hat. Zugleich berichten immer mehr Vereine und andere Organisationen, die dieses Engagement bündeln, dass es zunehmend schwieriger wird, genügend Engagierte zu mobilisieren (vgl. Schubert/Kuhn/Tahmaz 2023).
Zwei aktuelle Entwicklungen verschärfen derzeit die Situation: erstens der gesellschaftliche Wertewandel, in dessen Folge die Vereinbarkeit von Engagement mit Familie und Beruf als zentrale Herausforderung für Engagierte gilt. Er spiegelt sich in teils abnehmendem Zeiteinsatz sowie dem Wunsch nach einer flexibleren Ausgestaltung des Engagements (vgl. Fritzsche u. a. 2025). Zweitens wirkt sich der demografische Wandel aus. Die Babyboomer-Generation tritt in den kommenden Jahren sukzessive in den Ruhestand ein und gilt derzeit als große Hoffnung im Hinblick auf eine Ausweitung ihres Engagements im Ruhestand. Im Vergleich zu 1999 sind Ruheständler/-innen heute besonders häufig freiwillig engagiert. Die Altersgruppe 65plus weist die stärksten Anstiege der Engagementquote auf: von 18 Prozent im Jahr 1999 auf 31,2 Prozent im Jahr 2019 (vgl. Simonson u. a. 2022, S. 78). Dennoch verzeichnen ältere Altersgruppen weiterhin die niedrigsten Engagementquoten. Vor allem in der Generation 75plus sind nur 21,1 Prozent engagiert (vgl. Fritsche u. a. 2025, S. 9). Wenn die Babyboomer-Generation ihr Engagement in etwa zehn bis fünfzehn Jahren reduziert, wird die jüngere Generation dies – selbst bei konstanter Engagementquote – zahlenmäßig nicht kompensieren können.

Motivation und Kompetenzen

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Analyse der motivationalen Grundlagen freiwilligen Engagements an zentraler Bedeutung. Bezogen auf die Erklärung der Motivation zum Engagement hat sich die Klassifikation von Clary u. a.

(1998, S. 1517) etabliert. Sie unterscheiden sechs Motive, die sich zwischen altruistischen Werten, sozialen Zwängen und eigennutzorientierten Erwägungen verorten lassen. Besonders das Motivbündel, das auf eigenes Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen abzielt, spielt im deutschen Kontext eine zentrale Rolle. Im Freiwilligensurvey 2019 gaben 53,8 Prozent der freiwillig Engagierten an, durch den möglichen Erwerb von Qualifikationen motiviert zu sein; bei den 14- bis 29-Jährigen lag dieser Anteil sogar bei 72,5 Prozent (vgl. Simonson u. a. 2022, S. 133, 135). Ergänzend zeigt eine Studie aus Nordrhein-Westfalen, dass knapp ein Viertel (24 %) der Engagierten entsprechende Qualifikationen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit erworben hat, während mehr als die Hälfte (58 %) ihre beruflichen Kompetenzen auch im Engagement einbringt (vgl. Walter/Freise 2020, S. 21, 23).

Damit wird deutlich, dass zwischen Engagement, dem dort stattfindenden Lernen, dem Kompetenzerwerb und beruflichen Fähigkeiten ein eng miteinander verflochtenes Wechselverhältnis besteht, in dem freiwilliges Engagement zugleich als Lernraum, Erfahrungszusammenhang und Kontext der Weiterentwicklung beruflich relevanter Kompetenzen fungiert (vgl. Düx/Sass 2007). Dieser Befund ist nicht nur für die Engagementförderung relevant, die gezielt an motivationsbezogenen Faktoren – insbesondere dem Interesse an Qualifikation und Kompetenzgewinn – ansetzt und Engagement strategisch als Lern- und Qualifikationsraum stärken kann. Darüber hinaus verweist er auf einen eigenständigen gesellschaftlichen Bildungswert freiwilligen Engagements, der über funktionale Nutzenperspektiven hinausgeht und Engagement selbst als Ort informeller Bildung ausweist.

Freiwilliges Engagement absichern, fördern und institutionell verankern

Freiwilliges Engagement nimmt in der Berufsbildung nicht nur eine ergänzende, sondern in zentralen Funktionsbereichen eine strukturell tragende Rolle ein. Zugleich wird deutlich, dass diese Leistungen bislang nur unzureichend systematisch erfasst, politisch eingeordnet und öffentlich sichtbar gemacht werden. Gerade diese Spannung zwischen faktischer Systemrelevanz und empirischer wie institutioneller Unsichtbarkeit verweist auf einen Handlungsbedarf, der sowohl weiteren Forschungsbedarf für diese Bereiche erforderlich macht als auch über die wissenschaftliche Analyse hinausgeht. Wenn Engagement sowohl für die Sicherung beruflicher Bildungsprozesse als auch für die Stabilität öffentlicher Daseinsvorsorge zunehmend relevant wird, stellt sich die Frage, wie diese Leistungen künftig besser abgesichert, gezielt gefördert und institutionell eingebettet werden können. Vor diesem Hintergrund lassen sich abschließend zentrale Ansatzpunkte ableiten, die sowohl auf die Verbesserung der Daten- und Wissensbasis als auch auf die Weiterentwicklung von Bildungs- und Förderstrukturen zielen:

1. **Sichtbarkeit und empirische Grundlage stärken:** Die unterschiedlichen Formen freiwilligen Engagements in der Berufsbildung sollten stärker öffentlich kommuniziert und gezielt sichtbar gemacht werden, um ihre gesellschaftliche und funktionale Bedeutung angemessen abzubilden sowie die Rekrutierung freiwillig Engagierter zu unterstützen. Ein geeignetes Instrument hierfür ist die öffentliche Bildungsberichterstattung, in der die Bedeutung freiwilligen Engagements in der Berufsbildung systematisch ausgewiesen werden sollte. Voraussetzung dafür ist eine deutlich verbesserte empirische Datenbasis sowie eine Ausweitung der Forschung zum Engagement in der Berufsbildung.
2. **Engagement als Bildungs- und Lerngegenstand institutionell verankern:** Engagement sollte stärker als Thema in der beruflichen Bildung verankert werden, um bereits bei Auszubildenden ein Bewusstsein für freiwilliges Engagement zu fördern, zur Beteiligung zu motivieren und eigene Erfahrungen systematisch zu reflektieren. Service Learning stellt hierfür einen geeigneten Ansatz dar und sollte weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus sollten sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Auszubildende frühzeitig über Engagementmöglichkeiten informiert und für die Potenziale freiwilligen Engagements sensibilisiert werden.
3. **Zielgruppenorientierte Engagementförderung weiterentwickeln:** Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sollten insbesondere die Potenziale älterer Menschen stärker genutzt werden, wie es auch der DIHK in seinem Positionspapier (vgl. DIHK 2018, S. 13) hervorhebt. Gleichzeitig gilt es, bestehende Engagementformen wie Mentoringprogramme in der Berufsbildung weiter zu etablieren und strategisch weiterzuentwickeln. ◀

LITERATUR

BIBB (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 9. Aufl. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19200

Clary, E. G.; Snyder, M.; Ridge, R. D.; Copeland, J.; Stukas, A. A.; Haugen, J.; Miene, P.: Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. In: Journal of Personality and Social Psychology 74 (1989) 6, S. 1516–1530. DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516

Deutscher Bundestag: Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bericht der Enquetekommission »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements«. Berlin 2002. URL: http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK): Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern. Hintergründe, Herausforderungen, Handlungsfelder. Berlin 2018. URL: www.dihk.de/resource/

blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/bildung-strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf

Düx, W.; Sass, E.: Kompetenzerwerb Jugendlicher durch ein freiwilliges Engagement. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 30 (2007) 4, S.17–22. DOI: https://doi.org/10.25656/01:6088

Freise, M.; Walter, A.: Miteinander füreinander. Zivilgesellschaft in Nordrhein-Westfalen. Aschendorff 2021

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

Häseler, S.: Übergänge gestalten: Berufsorientierung mit Mentoring. In: Jakob, G.; Schüler, B. (Hrsg.): Patenschaften und Mentoring für Kinder und Jugendliche. Eine neue Kultur des Engagements zur Förderung von Bildung, Teilhabe und Integration. Weinheim, Basel 2024

Körber-Stiftung: Demokratie in der Krise 2025. URL: https://koerber-stiftung.de/projekte/demokratie-in-der-krise/umfrage-2025/

Mause, K.: Kommunale Daseinsvorsorge: Begriffe, Konzepte und Streitfragen. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 35 (2025) 4, S.583–600. DOI: https://doi.org/10.1007/s41358-025-00433-w

Priemer, J.: Zivilgesellschaft in der Educational Governance. Unterschiedliche Voraussetzungen und ihre Bedeutung für die Zusammenarbeit mit Schule. In: Swiss Journal of Educational Research 47 (2025) 2, S.139–151. Doi: https://doi.org/10.24452/sjer.47.2.5

Reinders, H.: Service Learning – Theoretische Überlegungen und empirische Studien zu Lernen durch Engagement. Weinheim 2016

Röbke, T.: Der Humus der Gesellschaft. Über Bürgerschaftliches Engagement und die Bedingungen, es gut wachsen zu lassen. Wiesbaden 2021

Rössler-Prokhorenko, C.; Priemer, J.; Hutter, S.: Bildungsengagement in Deutschland: Umfang und Formen des freiwilligen Engagements für Bildung. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 37 (2024) 4, S.497–510

Schubert, P.; Kuhn, D.; Tahmaz, B.: Der ZiviZ-Survey 2023: Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Berlin 2023

Seifert, A.; Zentner, S.; Nagy, F.; Baltes, A. M.; Sliwka, A.: Praxisbuch Service-Learning. »Lernen durch Engagement« an Schulen (mit Materialien für Grundschule und Sekundarstufe I + II). Weinheim 2012

Simonson, J.; Kelle, N.; Kausmann, C.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden 2022

StEG-Konsortium: Ganztagsschule 2017/2018. Deskriptive Befunde einer bundesweiten Befragung. Studie zur Entwicklung von Ganztagsschulen, StEG. Frankfurt am Main, Dortmund, Gießen, München 2019. URL: www.pedocs.de/volltexte/2019/17105/pdf/Ganztagsschule_2017_2018_StEG.pdf

Stiftung Lernen durch Engagement: Demokratiekompetenz an beruflichen Schulen. 2026. URL: www.servicelearning.de/demokratie-berufliche-schulen

Vollmer, T.: Weiterbildungsmentor*innen: Weiterbildungsförderung durch Arbeitnehmer*innenorientierung. In: DENK-doch-MAL.de – Das online-Magazin (2022) URL: https://denk-doch-mal.de/tim-vollmer-weiterbildungsmentorinnen-subjektorientierte-weiterbildungsfoerderung-durch-arbeitnehmerorientierung/

Walter, A.; Freise, M.: Der Wert bürgerschaftlichen Engagements in Nordrhein-Westfalen. Eine Studie im Auftrag der FDP-Landtagsfraktion. Münster 2020

Zimmermann, T.; Merkes, S.: Akteure des Bevölkerungsschutzes. In: Informationen zur politischen Bildung (IzpB) 365 (2026) 1, S.24–29

(Alle Links: Stand 14.10.2026)

Anzeige

Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren

Die Orientierungshilfe richtet sich an Praktiker/-innen der beruflichen Bildung, die Projekte zur Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) umsetzen. In der Broschüre werden Tätigkeiten von WBM und Kompetenzanforderungen beschrieben. Zusätzlich werden beispielhafte Lerninhalte und Gelingensbedingungen für die Qualifizierung von WBM dargestellt.

Calmez, A.; Winkler, M.: Orientierungshilfe zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Bonn 2026

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20855

