Bekanntmachung

Interessenbekundungsverfahren (IBV)

Förderinstrument: „Landesprogramm Mentoring“

Zuständige Fachstelle:

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

Anschrift: Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Kontakt: Anika Seide

E-Mail: FoerderungIID@senasgiva.berlin.de

Bewilligende Stelle:

Name: zgs consult GmbH

Anschrift: Bernburger Straße 27, 10963 Berlin

Kontakt: Manuela Schach

E-Mail: mentoring@zgs-consult.de

Telefon: +49 30 690 085 49

Inhalt

1. Präambel ... 3

2. Ziele der Förderung ... 4

3. Zielgruppe ... 4

4. Fördervoraussetzungen ... 5

5. Gegenstand der Förderung ... 6

5.1 Förderschwerpunkt I: Projekte für ehrenamtliches Ausbildungsmentoring ... 6

Das Mentorat ... 7

Anforderungen an Projektträger ... 8

Anforderungen an Mentorinnen und Mentoren ... 8

Akquise der Akteurinnen und Akteure ... 9

Kommunikation der Beteiligten ... 10

Räumlichkeiten und Ausstattung ... 11

5.2 Förderschwerpunkt II: Projekt zur Qualifizierung der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren ... 12

Anforderungen an den Projektträger ... 12

Akquise von Teilnehmenden für die Qualifizierung ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren und Kommunikation mit Projektträgern des Förderschwerpunkts I.: ... 13

Räumlichkeiten und Ausstattung ... 14

6. Laufzeit, Art und Höhe der Förderung ... 14

6.1. Förderfähige Leistungen Förderschwerpunkt I. ... 15

Ehrenamtsanerkennung, Supervision und Begleitstruktur ... 15

Personal- und Sachkosten ... 15

Anforderung an das Personal ... 15

Sachkosten ... 16

Honorare ... 17

6.2. Förderfähige Leistungen Förderschwerpunkt II.: ... 17

Sachkosten ... 18

Honorare ... 18

7. Mittelanforderungen: ... 19

7.1 Besonderheiten für den Mittelabruf Förderschwerpunkt I.: ... 19

8. Ergebnisse und Erfolgsindikatoren der Förderung ... 20

8.1 Controlling im Förderschwerpunkt I: ... 20

Berichtspflicht zur Umsetzung von Mentoraten ... 20

8.2 Controlling im Förderschwerpunktes II: ... 21

9. Antragsverfahren ... 22

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

1. Präambel

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

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

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

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

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

Die Ziele und Handlungsmaxime des Landes Berlin zum Landesprogramm Mentoring (LPM) sind eingehend im Fachkonzept „Landesprogramm Mentoring“ beschrieben.[1]

Das LPM ist ferner ein Angebot für Bürgerinnen und Bürger, die sich ehrenamtlich aktiv einbringen möchten.

[1] Vgl. Fachkonzept „Landesprogramm Mentoring“, Stand 10.2025.

2. Ziele der Förderung

Das zentrale Ziel des Programms ist es, die Zahl der Ausbildungsabbrüche im Land Berlin zu reduzieren. Für diese Zielerreichung sollen Maßnahmen von zwei Förderschwerpunkten in Projekten umgesetzt werden.

Förderschwerpunkt I.: Projekte für ehrenamtliches Ausbildungsmentoring

Förderschwerpunkt II.: Projekt zur Qualifizierung von ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren

Zur Erreichung der zentralen Zielstellung setzt das LPM auf eine enge Zusammenarbeit der Projekte beider Förderschwerpunkte.

Ziele Förderschwerpunkt I.: Projekte für ehrenamtliches Ausbildungsmentoring

- Mit dem Angebot einer individuellen Ansprechperson und/oder langfristigen Begleitung durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren werden Auszubildende ermutigt, Herausforderungen und Problemlagen aktiv anzugehen und gemeinsam Lösungen zu finden, um die individuelle Ausbildung zu sichern und die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

- Die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden werden gefördert und ihr Selbstbewusstsein gestärkt.

- Auf Wunsch der Auszubildenden wird bei Schwierigkeiten der Dialog zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule (OSZ) und Mentorat durch den Projektträger initiiert, Problemlagen moderiert und deren Lösung professionell begleitet.

Ziele Förderschwerpunkt II.: Qualifizierung von ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren

- Qualifizierung der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren, zur Sicherstellung einer Basiskompetenz für die bedarfsorientierte Begleitung im Ehrenamt.
- Sicherstellung der Organisation und Durchführung der Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren

3. Zielgruppe

Die Angebote des Programms richten sich an junge Menschen (= **Mentees**) mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Berlin. Die Probleme und Herausforderungen in der Ausbildung – etwa Konflikte im Betrieb, mangelndes Selbstvertrauen, sprachliche

oder psychosoziale Hürden – sind zunehmend vielfältig und betreffen junge Menschen in ganz unterschiedlichen Berufsgruppen. Um den Zugang zum Mentoring-Angebot flexibler zu gestalten und individuelle Bedarfe schneller zu erfüllen, soll der betriebliche und persönliche Ausbildungserfolg durch verschiedene Angebote gesichert werden, die **branchenoffen** gestaltet werden. Um auf besondere Bedarfe reagieren zu können, sind darüber hinaus in begründeten Einzelfällen auch Angebote mit Branchenbezug möglich.

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

Mit der Öffnung des Mentoring-Programms werden Ergebnisse von Studien aufgegriffen, die zeigen, dass Instabilität in Ausbildungsverhältnissen und frühzeitige Vertragslösungen auch in allen Berufsfeldern auftreten, insbesondere durch gesellschaftliche Veränderungen (z.B. Digitalisierung, Wohnraummangel, Integrationsfragen, steigende Anforderungen an Sozialkompetenz)[2]. Durch die Öffnung für alle Branchen wird das Mentoring inklusiver und kann passgenau auf den wachsenden und differenzierten Unterstützungsbedarf reagieren[3]. Fachkräftesicherung und Chancengerechtigkeit stehen damit im Mittelpunkt, während die nachhaltige Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen für Berlin gestärkt wird.

4. Fördervoraussetzungen

Im Rahmen des Landesprogramms Mentoring können Projekte im **Zeitraum vom 01.01.2026 bis 31.12.2026 mit der Option einer einmaligen Verlängerung bis zum 31.12.2027** gefördert werden, bei denen zu erwarten ist, dass eine ordnungsgemäße und erfolgreiche Projektdurchführung erfolgen wird und die Grundsätze und Erwartungen an das Landesprogramm Mentoring gemäß Fachkonzept erfüllt werden.

Eine ordnungsgemäße Geschäftsführung, das heißt das Vorliegen der notwendigen Sachkunde und Kenntnisse in Bezug auf die einschlägigen Vorschriften der Landeshaushaltsordnung (LHO) und in Bezug auf das Zuwendungsrecht, Verlässlichkeit sowie Erfahrungen in der Durchführung von geförderten Projekten werden vorausgesetzt.

---

[2] Vgl. DGB Ausbildungsreport 2025, abrufbar unter: https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-ausbildungsreport-2025/ (zuletzt abgerufen am 16.10.2025).

[3] Vgl.IAB Forum 25.07.2025, abrufbar unter: https://iab-forum.de/wenn-der-bildungsweg-eine-neue-richtung-nimmt-warum-abiturientinnen-ihr-studium-oder-ihre-ausbildung-abbrechen/ (zuletzt abgerufen am 16.10.2025).

Folgende Qualitätsmerkmale sind dabei zu erfüllen:

- Nachweis der fachlichen Kompetenz in vergleichbaren Projekten,
- Nachweis der Zuverlässigkeit in der Umsetzung zuwendungsgeförderter Projekte,
- Nachweis über ein angewandtes Qualitätsmanagementsystem,
- Registrierung in der Transparenzdatenbank des Landes Berlins.

Bei der optionalen Verlängerung können von der Fachstelle ggf. inhaltlichen und finanziellen Anpassungen an die Projektkonzepte für den Zeitraum der Verlängerung gefordert werden.

Antragsberechtigt im Zuwendungsverfahren sind juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts. **Zu den weiteren Fördervoraussetzungen beachten Sie bitte die Ausführungen unter 5.3. des Fachkonzeptes.**[4]

5. Gegenstand der Förderung

Die Förderung der Projekte im Instrument „Landesprogramm Mentoring“ erfolgt in folgenden Förderschwerpunkten.

5.1 Förderschwerpunkt I: Projekte für ehrenamtliches Ausbildungsmentoring

Mit den Projekten zum Ausbildungsmentoring wird die individuelle Begleitung von Auszubildenden durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren gefördert. Mentees erhalten durch eine persönliche 1 zu 1-Betreuung Unterstützung bei schulischen, betrieblichen und persönlichen Herausforderungen.

Mentorinnen und Mentoren bringen im Rahmen des Ehrenamts ihre Erfahrungen ein und stärken junge Menschen auf ihrem Ausbildungsweg.

Die Maßnahmen haben den Fokus, Mentees in ihrer Persönlichkeitsentwicklung, Selbstorganisation sowie beruflichen Orientierung zu stärken, um so dabei zu helfen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und die Chancen der Mentees auf einen erfolgreichen Abschluss zu erhöhen.

Zu den Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren gehören u.a.:

- Der Aufbau einer stabilen, vertrauensvollen Beziehung zu den Mentees.
- Regelmäßige Gespräche mit den Mentees über schulische, betriebliche und persönliche Themen.
- Unterstützung der Mentees bei der Zielsetzung und Problemlösung.
- Motivation und Ermutigung der Mentees in schwierigen (Ausbildungs-)Phasen.

[4] Vgl. Fachkonzept „Landesprogramm Mentoring“, Pkt. 5.3 „Fördervoraussetzungen“ Stand 10.2025

Die potenziellen Themen, bei denen Mentees durch Mentorinnen und Mentoren unterstützt werden können, sind vielseitig. Diese können z. B.:

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

Nicht in den Aufgabenbereich der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren gehören jegliche Form der professionellen pädagogischen, psychologischen und/oder systemischen Beratung sowie Lehraufträge und/oder fachtheoretische/schulische Nachhilfe.

Themen und Bedarfslagen, die über den Aufgabenbereich des ehrenamtlichen Mentorings hinaus eine professionelle Unterstützung der Mentees erfordern, sind dem Projektträger anzuzeigen und die Mentees an professionelle Institutionen und Ansprechpersonen zu verweisen. Die Anbindung an professionelle Institutionen kann dann wiederum von den Mentorinnen und Mentoren begleitet werden.

Das Mentorat

Ein Mentorat setzt sich aus dem gemeinsamen Agieren zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor zusammen. Das Mentorat beruht auf der Freiwilligkeit des Mentees und ist unabhängig von den an der Ausbildung beteiligten Institutionen. Allein der Mentee entscheidet, inwieweit der Ausbildungsbetrieb Kenntnis vom Mentorat erhält.

Grundsätzlich sind im Rahmen des Programms Einzelmentorate vorgesehen. Einzelmentorate umfassen das 1 zu 1-Verhältnis zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor. Das individuelle Mentorat kann innerhalb der bewilligten Projektlaufzeit geschlossen werden und darf grundsätzlich nicht kürzer als 1 Monat und nicht länger als 12 Monate sein. Die Begrenzung erfolgt durch das Haushaltsjahr bzw. das inkludierte Projektjahr des LPM.

Ergibt sich aus dem Einzelmentorat heraus der individuelle Bedarf, dass weitere Unterstützung durch eine Mentorin bzw. Mentor erforderlich ist, kann auf Anfrage und Zustimmung durch die Bewilligende Stelle, ein Doppelmentorat umgesetzt werden. Somit stehen einem Mentee nunmehr zwei Mentorinnen bzw. Mentoren zur Seite. Die Gründe hierfür können sehr vielfältig sein, beispielsweise berufliche Gründe oder Änderungen etwaiger Lebensumstände.

Gruppenmentorate mit einem/ein Mentor/Mentorin und mehreren Mentees sind nicht zulässig.

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

erfolgen, sofern die bewilligte Projektlaufzeit sowie die Fördersumme für das entsprechend Haushaltsjahr (zzgl. etwaiger Mehrbedarfe) nicht überschritten werden.

Die Bedarfe und Zielstellungen für die einzelnen Mentorate sind in einer Vereinbarung zwischen Projektträger, Mentee und Mentorin bzw. Mentor schriftlich festzuhalten und deren Verlauf zu dokumentieren.

Auszubildende des Projektträgers und/oder Auszubildenden von Kooperationsunternehmen des Projektträgers dürfen als Mentees am Mentoring Projekt teilnehmen. Grundsätzlich muss die Teilnahme von eigenen Auszubildenden oder Auszubildenden von Kooperationsunternehmen des Projektträgers **vorab** bei der bewilligenden Stelle beantragt und von dieser bewilligt werden.

Anforderungen an Projektträger

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

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

Die Würdigung der Aufwendungen und Mühen der Mentorinnen und Mentoren erfolgt durch unterschiedlich Anerkennungsformate, z.B.:

- Aufwandsentschädigung im Ehrenamt (max. 70,00€/Monat – max. 960,00€ im Jahr gem. § 3 Nr. 26a EStG)
- kulturelle Angebote
- Workshops
- Veranstaltungen und Feiern
- Ehrungen und Auszeichnungen

Anforderungen an Mentorinnen und Mentoren

Die im Rahmen des Programms tätigen Mentorinnen und Mentoren sind grundsätzlich ehrenamtlich tätig und dürfen nicht sozialversicherungspflichtig bei einem Projektträger des Programms, beim Ausbildungsbetrieb und/oder bei einem mit dem Projekt verbundenen Ausbildungsunternehmen beschäftigt sein.

Die Mentorinnen und Mentoren sollen die Mentees unabhängig von den Ausbildungsinstitutionen begleiten und nur auf Wunsch des Mentees mit den Ausbildungsunternehmen und/oder Oberstufenzentren in den Austausch gehen.

Mentorinnen und Mentoren verfügen bereits über ein gewisses Maß an Lebens- und Berufserfahrung. Idealerweise bestehen Erfahrungen in der jeweiligen Branche, in dem der Mentee eine Berufsausbildung absolviert.

Die Mentorinnen und Mentoren übernehmen eine zentrale Rolle bei der Begleitung von Auszubildenden auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss. Sie stehen den zumeist noch sehr jungen Menschen in zahlreichen Lebenssituationen unterstützend zur Seite und bauen die eine möglichst vertrauensvolle Beziehung zu den Mentees auf.

Grundsätzlich sind die Projektträger dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Mentorinnen und Mentoren persönlich für den Einsatz als Mentorin bzw. Mentor geeignet sind. Die persönliche Eignung der Mentorin / des Mentors ist immer über ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nachzuweisen[5].

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

Um auf ihre Aufgaben gut vorbereitet zu sein, absolvieren die Mentorinnen und Mentoren eine umfangreiche Qualifizierung nach einem einheitlichen Curriculum (siehe Förderschwerpunkt II.).

Die Teilnahme an der Qualifizierungsreihe ist verpflichtend erforderlich und erfolgt begleitend, innerhalb der Projektlaufzeit.

Akquise der Akteurinnen und Akteure

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

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

[5] Gebührenbefreiung für Ehrenamtliche möglich. Siehe Anlage 6 Merkblatt Bundesamt für Justiz

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

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

Kommunikation der Beteiligten

Im Landesprogramm Mentoring spielen die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie die gezielte Akquise eine zentrale Rolle für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Angebots

Zentrale Akteure im Rahmen der Projektumsetzung sind:

- Projektträger
- Mentees (gegeben falls deren gesetzliche Vertreter bei Minderjährigen)
- Mentorinnen und Mentoren
- Mitarbeitende der Oberstufenzentren
- Mitarbeitende der Ausbildungsbetriebe
- Soziales Umfeld der Mentees

Die Mentees stehen dabei im Mittelpunkt: Durch eine vertrauensvolle, individuelle Kommunikation mit den Mentorinnen und Mentoren sollen ihre persönliche, schulische und betriebliche Stabilität gefördert werden. Ergänzt wird dieser Austausch durch Reflexionsformate der Projektträger. Das Angebot der Begleitformate wird individuell auf die Bedürfnisse der Mentees bzw. Mentorate abgestimmt. Die Formate werden dabei von den Projektträgern grundsätzlich niederschwellig und barrierefrei angeboten. Mindestens einmal im Quartal wird vom Projektteam ein Reflexionsgespräch mit den Mentees durchgeführt.

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

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

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

Auch das **soziale und familiäre Umfeld** wird berücksichtigt, insbesondere bei sensiblen Unterstützungsbedarfen. Die Projektträger übernehmen hier eine vermittelnde Rolle, wobei auf eine datenschutzkonforme und kontextsensible Kommunikation geachtet wird. Hier steht insbesondere die Stabilisierung des Ausbildungsprozesses im Vordergrund.

Die Koordination aller Akteure in der Gesamtkommunikation übernimmt der Projektträger. Als projektumsetzende Instanz stellt dieser die interfunktionale Abstimmung zwischen allen Beteiligten sicher, verantwortet das Monitoring der Mentorate, die Qualitätssicherung sowie Dokumentation der Umsetzung und organisiert zielgruppenspezifische Begleitformate. Darüber hinaus fungieren die Projektträger als Multiplikatoren, um die Sichtbarkeit und Reichweite des Landesprogramms Mentoring zu erhöhen.

Räumlichkeiten und Ausstattung

Von den Projektträgern sind u. a. für die Betreuung der Mentees, die Umsetzung von Unterstützungsformaten und für Supervisionsangebote grundsätzlich geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese müssen prinzipiell dem zur Zielerreichung notwendigen Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben (Brandschutz etc.) entsprechen. Baulicher Zustand, Sauberkeit, Hygiene und sanitäre Einrichtungen müssen eine ordnungsgemäße Durchführung gewährleisten. Die Anforderungen des Arbeitsschutzes sind dabei stets einzuhalten. Barrierefreiheit ist ebenso zu beachten. Der Zustand der Räumlichkeiten kann nach Bedarf durch die bewilligende Stelle geprüft werden.

Trägerbegleitung im Landesprogramm Mentoring

Im Rahmen des Landesprogramms Mentoring finden regelmäßig - etwa einmal pro Quartal - Projektträgertreffen statt. Diese werden durch die Bewilligende Stelle organisiert und durchgeführt und dienen dem fachlichen Austausch und der Weiterentwicklung des Programms. Darüber hinaus ermöglichen anlassbezogene Online-Termine und digitale Austauschformate eine flexible und bedarfsorientierte Kommunikation innerhalb des Programms. Die aktive Teilnahme an diesen Formaten ist für die Projektträger unabdingbar und bildet einen zentralen Bestandteil der Programmdurchführung.

5.2 Förderschwerpunkt II: Projekt zur Qualifizierung der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren

Gefördert wird eine Maßnahme zur Qualifizierung und gezielten Förderung der Mentorinnen und Mentoren in den Projekten des Förderschwerpunktes I: Projekte zum Ausbildungsmentoring.

In der Maßnahme erwerben die Mentorinnen und Mentoren in thematisch aufeinander abgestimmten Modulen praxisnahes Wissen und konkrete Handlungskompetenzen, um junge Menschen im Ausbildungsalltag zuverlässig zu unterstützen. Im Rahmen eines Curriculums steht dabei die Rolle als Mentorin/Mentor im Fokus. U.a. werden Handreichungen und praxisnahe Beispiele für folgende Fragen vermittelt: Wo liegen die Gestaltungsspielräume, wo die Grenzen? Wie kann eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden? Neben Gesprächsführung und Konfliktlösung sind rechtliche Grundlagen ebenso Teil der Schulung wie der reflektierte Umgang mit unterschiedlichen Lebenssituationen. Themen wie interkulturelle Sensibilität oder generationenübergreifende Kommunikation sollen den Mentorinnen und Mentoren dabei helfen, junge Menschen differenziert und respektvoll zu begleiten. Ergänzt wird das Curriculum durch Zusatzmodule, die aktuelle gesellschaftliche Fragen aufgreifen, wie beispielsweise zur Unterstützung geflüchteter junger Menschen oder zur Orientierung im Asyl- und Aufenthaltsrecht.

Anforderungen an den Projektträger

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

- Konzeption, Organisation und Durchführung auf Basis eines einheitlichen Curriculums inklusive Qualifizierung für ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren. Das jeweilige Curriculum wird seitens des Projektträgers gemäß der Projektlaufzeit erstellt.
- Inhaltliche und methodische Konzeption von Basis- und Zusatzmodulen im Rahmen des Curriculums, z. B. mit folgenden Inhalten:
    - Rolle der Mentorinnen und Mentoren,
    - Gesprächsführung,
    - Rechte und Pflichten von Auszubildenden,
    - intergenerationelle Kommunikation,
    - transkulturelle Kompetenz,
    - Beispielsweise ehrenamtliche Tätigkeit mit Geflüchteten in Ausbildung und oder Einführung in das Asyl- und Aufenthaltsrecht (Zusatzmodule).
- Organisation und Koordination der Seminare.
- Umsetzung von Feedbackmöglichkeiten der Beteiligten in Abstimmung des Projektträgers mit der bewilligenden Stelle, beispielsweise digitale Formate (z.B. über QR-Code-Scan), klassische Fragebögen, Interviews etc.
- Umsetzung von Teilnehmenden-Zertifikaten nach Vorgabe der bewilligenden Stelle.

- Feedbackverfahren und Erfolgskontrolle mittels Feedback-Gesprächen mit der Bewilligungsstelle einschließlich der Bereitstellung von quantitativen und qualitativen Informationen in geeigneter abgestimmter Form.
- Bereitstellung der Schulungsunterlagen in Form eines geeigneten Handouts und in geeigneter Weise in digitaler Form.
- Ausstellung der Teilnehmenden-Zertifikate.
- Die Qualifizierung sieht einen Gesamtumfang von bis zu 21 Zeitstunden vor. Zu berücksichtigen ist, dass ein Teil der im Landesprogramm tätigen Mentorinnen und Mentoren bereits die Qualifizierung durchlaufen hat und nur noch im Rahmen der Zusatzqualifizierung (zwei Zusatzmodule) teilnehmen wird.
- Jede/r Mentorin / Mentor absolviert die Basismodule und Zusatzmodule á 4 Unterrichtseinheiten (zu je 45 min) zu den obengenannten Themen.
- Basis- und Zusatzmodule sollen mindestens zweimal im Jahr angeboten werden.
- Die Gruppengröße im Einzelseminar soll 25 Mentorinnen und Mentoren nicht überschreiten. Bei einer Gruppenstärke von mind. 20 Teilnehmenden wird von einem Einsatz von 2 Dozierenden ausgegangen.
- Die Auftragsumsetzung setzt neben der engen Abstimmung mit der Auftraggeberin auch eine Zusammenarbeit mit den im Landesprogramm Mentoring geförderten Projekten voraus.
- Die Module sind seitens der Mentorinnen und Mentoren entsprechend zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Eintritt ins LPM zu absolvieren.
- Ergänzend dazu werden im Kontext der Qualifikationsmaßnahmen Begegnungsformate angeboten, die den persönlichen Kontakt und die Vernetzung der Beteiligten fördern.

Akquise von Teilnehmenden für die Qualifizierung ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren und Kommunikation mit Projektträgern des Förderschwerpunkts I.:

Zum Beginn der Projektlaufzeit erfolgt eine zeitnahe Kontaktaufnahme der Qualifizierungsstelle mit den Projektträgern für das ehrenamtliche Ausbildungsmentoring zur Ansprache der Mentorinnen und Mentoren durch die Qualifizierungsstelle. Die Bewilligende Stelle steht dabei als Vermittlerin zur Verfügung und organisiert zum Projektstart aller Projekte eine Kick Off Veranstaltung mit dem Ziel, die Akteure miteinander zu vernetzen und Meilensteine der jeweiligen Projektumsetzung sichtbar zu machen.

Ein kontinuierlicher Austausch mit den Projektträgern des Förderschwerpunkts I. ist erwünscht und die Einbindung erfahrener Mentorinnen und Mentoren in Austausch- und Begegnungsformate der Qualifizierungsstelle wird im Sinne des Wissens- und Erfahrungstransfers als förderlich erachtet.

Ebenso werden das Qualifizierungsangebot und die entsprechenden Ansprechpersonen auf der Website des Landesprogramms veröffentlicht.

Darüber hinaus sollen die Projektträger der Projekte für ehrenamtliches Ausbildungsmentoring in Erstgesprächen und Begleitformaten für ihre Mentorinnen und Mentoren auf die Notwendigkeit der Teilnahme an der Qualifizierung hinweisen.

Räumlichkeiten und Ausstattung

Die Angebote werden je nach Bedarf und Anforderungen an Barrierefreiheit in den eigenen/ angemieteten Räumlichkeiten des Projektträgers, digital oder hybrid durchgeführt werden. Bei Bedarf kann die bewilligende Stelle, in Abstimmung mit der verantwortlichen Fachstelle, Vorgaben zur Art und Weise der Durchführung machen.

6. Laufzeit, Art und Höhe der Förderung

Das Land Berlin gewährt auf Grundlage der §§ 23, 44 der Landeshaushaltsordnung – LHO – nach Maßgabe dieser Richtlinie und der Ausführungsvorschriften zu § 44 LHO – Zuwendungen für das Landesinstrument Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin für eine Projektlaufzeit von höchstens einem Jahr (01.01.2026 bis 31.12.2026) mit der Option auf eine einjährige Verlängerung.

Die Förderung der Projekte erfolgt aus Berliner Landesmitteln als Projektförderung in Form einer Fehlbedarfsfinanzierung. Auf die Förderung besteht kein Rechtsanspruch. Rechtliche Grundlagen der Förderung sind die haushaltsrechtlichen Vorschriften des Landes Berlin, insbesondere die Regelungen für Zuwendungen gemäß §§ 23, 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P).

Die Fördersumme pro Haushaltsjahr ist gemäß der §§ 23, 44 LHO, je Projekt in den Förderschwerpunkten wie folgt begrenzt:

- Förderschwerpunkt I.: 100.000,00 €. Gefördert werden maximal 9 Projekte.
- Förderschwerpunkt I.: 40.000,00 € Mehrbedarfe (anzeigepflichtig) für 9 Projekte = 4.444,44 € / Projekt = 4,4% zur jeweiligen Projekt-Obergrenze von 100.000,00 €
- Förderschwerpunkt II: 60.000,00 €. Gefördert wird ein Projekt.

Die Finanzierung steht unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit der notwendigen Haushaltsmittel und der Förderung durch das Land Berlin.

Die Förderungen der Projekte im Förderinstrument: Landesprogramm Mentoring erfolgen zusätzlich und nicht in Konkurrenz zur Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen nach dem SGB III/SGB II, zur dualen Berufsausbildung und zu arbeits-marktpolitischen Sonderprogrammen des Bundes sowie der Europäischen Union.

6.1. Förderfähige Leistungen Förderschwerpunkt I.

Mentorate:

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

Bei der Umsetzung von 9 Projekten können pro Monat max. 30 Mentorate in einer persönlichen 1 zu 1-Betreuung finanziert werden. Für 30 Mentorate (1:1) / Projekt stehen im Haushaltsjahr 2026 genau 100.000,00 € zur Verfügung. Daraus ergibt sich eine monatliche Obergrenze von 8.333,33 €.

Mehrbedarfe sind bei der Bewilligenden Stelle (BWS) anzumelden und via Änderungs- / Aufstockungsantrag zu beantragen. Hierfür stehen bei der Umsetzung von 9 Projekten pro Projekt 4.444,44 € / Haushaltsjahr zur Verfügung. Dies entspricht ca.16 Mentoraten.

Ehrenamtsanerkennung, Supervision und Begleitstruktur

Die Unterstützung und Sichtbarmachung von bürgerschaftlichem Engagement im Land Berlin ist ein Anliegen des Landesprogramms Mentoring. Aus diesem Grund soll ein Anteil der Zuwendungsmittel für die direkte Anerkennung und Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeiten der Mentorinnen und Mentoren aufgewendet werden. Ein Anteil von

mind. 15% der bewilligten Zuwendungsmittel ist daher für die Anerkennungskultur (z.B. Aufwandsentschädigung im Ehrenamt, kulturelle Angebote, Ehrungen und Auszeichnungen etc.), die Begleitstruktur (z.B. Gesprächsrunden, Einzelgespräche, Raum für Begegnungen, Erfahrungstransfer für Mentorinnen und Mentoren) und Supervisionsangebote aufzuwenden. Entsprechend können für Personal- und Sachkosten des Projektes

max. 85% der bewilligten Zuwendungsmittel aufgewendet werden.

Im Rahmen der Projektförderung sind 15 % (15.000,00 €) der Gesamtsumme für Aufwandsentschädigungen für ehrenamtlich durchgeführte Tätigkeiten förderfähig. Davon sind mind. **50% für** eine Anerkennungskultur zu verwenden (Ehrenamtspauschale max. 960,00€ im Jahr, Ausflüge, Feste, Ähnliches). Voraussetzung ist, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Ehrenamtspauschale (§3 Nr. 26, 26a EStG) erfüllt sind und der Zahlungsfluss nachgewiesen wird.

Max. 50% der 15.000,00 € = 7.500,00 € sind für Supervision (Honorare) und Begleitstruktur (Honorare) der Mentorinnen und Mentoren vorgesehen.

Personal- und Sachkosten

Für die Personal- und Sachkosten stehen 85.00,00 € der Gesamtsumme zur Verfügung.

Anforderung an das Personal

Es wird eine Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der zuständigen Fachverwaltung bestätigten

Tarifvertrag vorausgesetzt. Das Fachpersonal ist sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Gefördert wird maximal 1 Vollzeitstelle (Äquivalent zu einer 39,4h/Woche).

Verfügt der Projektträger als Arbeitgeber über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für das geförderte Personal ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren.

- Den Projektleitungen kann eine Vergütung nach max. E 11 TV-L gewährt werden.
- Für Projektpersonal erfolgt eine Vergütung nach max. E 10 TV-L.
- Mitarbeitenden der Projekt- Verwaltung/Administration kann eine Vergütung nach max. E 9a TV-L gewährt werden.

Voraussetzung für die entsprechende Vergütung der Stelleninhaber und Stelleninhaberin ist die individuelle nachgewiesene Qualifikation, die jeweilige Stellenbeschreibung sowie die für die Stufenzuordnung anrechenbare Vorerfahrung.

Das Besserstellungsverbot nach TV-L ist unbedingt zu beachten.
Zuwendungsempfangende dürfen ihre Mitarbeitenden nicht besser vergüten als vergleichbare Dienstkräfte des Landes Berlin.

Bei Zuwendungsempfangenden mit rechtlicher Bindung an einen besonderen Tarifvertrag (tarifvertraglich bindende Rechtsnormen im Sinne des Tarifvertragsgesetzes), die zu einer Besserstellung der Beschäftigten des Zuwendungsempfangenden führt, können Personalausgaben nur in der Höhe als zuwendungsfähig anerkannt werden, wie sie für vergleichbare Beschäftigte des Landes Berlin entstehen würden. Die im Vergleich zum Beschäftigten des Landes Berlin höheren Personalausgaben sind aus Eigenmitteln zu tragen. Die Zuwendung erhöht sich nicht.

Es ist das Prinzip der Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen. Im Besonderen gilt dies für den Personaleinsatz.

Sachkosten

<u>Förderfähig im Rahmen der LPM-Projektförderung sind u.a. Sachkosten für:</u>

- Didaktisches Material/Verbrauchsmaterial
- Mieten und Mietnebenkosten
- Honorare externes Lehrpersonal/externe Kurse
- Kosten für externe Buchhaltung, projektbezogene Beratung
- Kosten für Werkleistungen
- Reisekosten des Personals
- Abschreibungen auf Maschinen/Geräte
- Leasing auf Maschinen/Geräte
- Sonstige Sachkosten
- Projektbezogene Wirtschaftsprüferkosten

Honorare

Ein Einsatz freiberuflicher Kräfte ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Honorarkräfte und ehrenamtlich Tätige dürfen nicht bei den beteiligten Trägern oder Ausbildungsbetrieben beschäftigt sein.

Werden freiberufliche Arbeitskräfte eingesetzt, sind die Bestimmungen der Deutschen Rentenversicherung einzuhalten. Das Herrenbergurteil[6] ist zu berücksichtigen und der in § 127 SGB IV formulierten temporären Regelung Rechnung zu tragen.

Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind lediglich in begründeten Fällen und nach Zustimmung der bewilligenden Stelle möglich. Im Projekt eingesetzte Honorarkräfte (z.B. Supervisorinnen und Supervisoren) und ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren dürfen weder bei dem Projektträger noch bei einem mit ihm verbundenen Unternehmen, noch bei den Ausbildungsunternehmen der Mentees sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Honorarkräfte sind grundsätzlich entsprechend der jeweils gültigen Honorarordnung des Landes Berlins zu vergüten.

Gemäß diesen Vorgaben ist im Rahmen des Interessenbekundungsverfahren eine Kalkulation einzureichen (Anlage 2 Förderschwerpunkt I).

6.2. Förderfähige Leistungen Förderschwerpunkt II.:

Die maximale Förderhöhe für den Förderschwerpunkt II. beträgt 60.000,00 € pro Haushaltsjahr. Die Fördersumme steht für die im Rahmen der Projektumsetzung vorgesehenen Personal- und Sachkosten zur Verfügung.

Es wird eine Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der zuständigen Fachverwaltung bestätigten Tarifvertrag vorausgesetzt. Das Fachpersonal ist sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen.

Verfügt der Projektträger nach dieser Vorgabe als Arbeitgeber über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für das geförderte Personal ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren.

- Den Projektleitungen kann eine Vergütung nach max. E 11 TV-L gewährt werden.
- Für Projektpersonal erfolgt eine Vergütung nach max. E 10 TV-L.
- Mitarbeitenden der Projekt- Verwaltung/Administration kann eine Vergütung nach max. E 9a TV-L gewährt werden.

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

Voraussetzung für die entsprechende Vergütung der Stelleninhaber und Stelleninhaberin in ist die individuelle nachgewiesene Qualifikation, die jeweilige Stellenbeschreibung sowie die für die Stufenzuordnung anrechenbare Vorerfahrung.

Das Besserstellungsverbot nach TV-L ist unbedingt zu beachten. Zuwendungsempfangende dürfen ihre Mitarbeitenden nicht besser vergüten als vergleichbare Dienstkräfte des Landes Berlin. Bei Zuwendungsempfangenden mit rechtlicher Bindung an einen besonderen Tarifvertrag (tarifvertraglich bindende Rechtsnormen im Sinne des Tarifvertragsgesetzes), die zu einer Besserstellung der Beschäftigten des Zuwendungsempfangenden führt, können Personalausgaben nur in der Höhe als zuwendungsfähig anerkannt werden, wie sie für vergleichbare Beschäftigte des Landes Berlin entstehen würden. Die im Vergleich zum Beschäftigten des Landes Berlin höheren Personalausgaben sind aus Eigenmitteln zu tragen. Die Zuwendung erhöht sich nicht.

Es ist das Prinzip der Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen. Im Besonderen gilt dies für den Personaleinsatz.

Sachkosten

Förderfähig im Rahmen der LPM-Projektförderung sind u.a. Sachkosten für:

- Didaktisches Material/Verbrauchsmaterial
- Mieten und Mietnebenkosten
- Honorare externes Lehrpersonal/externe Kurse
- Kosten für externe Buchhaltung, projektbezogene Beratung
- Kosten für Werkleistungen
- Reisekosten des Personals
- Abschreibungen auf Maschinen/Geräte
- Leasing auf Maschinen/Geräte
- Sonstige Sachkosten
- Projektbezogene Wirtschaftsprüferkosten

Honorare

Ein Einsatz freiberuflicher Kräfte ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Honorarkräfte und ehrenamtlich Tätige dürfen nicht bei den beteiligten Projektträgern oder Ausbildungsbetrieben beschäftigt sein.

Werden freiberufliche Arbeitskräfte eingesetzt, sind die Bestimmungen der Deutschen Rentenversicherung einzuhalten. Das Herrenbergurteil[7] ist zu berücksichtigen und der in § 127 SGB IV formulierten temporären Regelung Rechnung zu tragen.

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

Honorarkräfte sind grundsätzlich entsprechend der jeweils gültigen Honorarordnung des Landes Berlins zu vergüten.

Gemäß diesen Vorgaben ist im Rahmen des Interessenbekundungsverfahren eine Kalkulation einzureichen (Anlage 2 Förderschwerpunkt II).

7. Mittelanforderungen:

Die Abrechnungen jedes Projekts und die Gewährung der Zuwendung erfolgen auf der Grundlage der tatsächlich durchgeführten und anforderungsgemäß dokumentierten Mentorate.

Zuwendungsempfangende sind gehalten, durch die bedarfsgerechte, kontinuierliche und zeitnahe Abforderung der ihm zustehenden Zuwendung einen zügigen Mittelabfluss zu ermöglichen. Die Mittelanforderungen erfolgen über das Datenbanksystem Eureka 5 und müssen fristgerecht und rechtsverbindlich unterschrieben bei der Bewilligenden Stelle eingereicht werden. Die Zuwendung wird in Teilbeträgen entsprechend den tatsächlich anfallenden Kosten durch entsprechende Mittelanforderung abgefordert. Die tatsächlich anfallenden Kosten im Zeitraum der Mittelanforderung werden aus den oben aufgeführten förderfähigen Positionen ermittelt.

Die jeweiligen Stichtage zum Stellen von Mittelabrufen werden Ihnen durch die Bewilligende Stelle zum Anfang eines jeden Haushaltsjahres mitgeteilt.

7.1 Besonderheiten für den Mittelabruf Förderschwerpunkt I.:

Zur Berechnung der zustehenden Höhe der Mittelanforderung wird von der Bewilligenden Stelle ein Formular zur Verfügung gestellt. Das Dokument muss jeweils mit der Mittelanforderung eingereicht werden.

Die erste Mittelanforderung erfolgt anhand der im Langantrag beantragten Planzahlen (max. 30 Mentorate zu einer max. finanziellen monatlichen Obergrenze von 8.333,33 €). Ab der zweiten Mittelanforderung ist die Höhe der bereits angeforderten Mittel durch die tatsächlich durchgeführten Mentorate zu belegen. Ergibt sich daraus ein Kassenbestand (nicht verausgabte Mittel) wird dieser mit den Planzahlen des 2. Mittelabrufs verrechnet.

Bei der Feststellung der zustehenden Mittel gilt das Prinzip der Minderrealisierung mit einer Gutschrift von 20%, wenn die Realisierung der Mentorate unter die Marke von 80% fällt.

Die volle Zuwendungssumme in Höhe von 100.000,00 € für die Maßnahme kann nur anerkannt werden, wenn die Anzahl der durchgeführten Mentorate im Monat mindestens 80% von 30 Mentoraten (= mind. 24 Mentorate) beträgt. Bei einer Umsetzung von weniger

als 80% von 30 Mentoraten (< 24 Mentorate) pro Monat, wird die Höhe der monatlichen Zuwendungsmittel anteilig reduziert.[8]

8. Ergebnisse und Erfolgsindikatoren der Förderung

Die Ergebnissicherung, -auswertung und das Controlling ist ein essenzieller Bestandteil der erfolgreichen Projektumsetzung, da es eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Steuerung ermöglicht. Durch eine kontinuierliche Analyse und Bewertung relevanter Kennzahlen stellt Controlling sicher, dass Ressourcen effizient eingesetzt und strategische Ziele erreicht werden.

8.1 Controlling im Förderschwerpunkt I:

Berichtspflicht zur Umsetzung von Mentoraten

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme ist der Zuwendungsempfangende verpflichtet, die tatsächliche Anzahl der durchgeführten Mentorate in Form der oben genannten Vereinbarungen zu dokumentieren und diese anschließend über das Teilnahme-Registratur-System (TRS) in das Datenbanksystem Eureka 5 einzupflegen. Die Erfassung der Mentorate erfolgt laufend und monatlich, spätestens bis zum 5. Tag nach Ende eines abgelaufenen Monats.

Im Rahmen eines regelmäßigen Controllings sind für die Projekte des Förderschwerpunktes I: Projekte zum Ausbildungsmentoring im Landesprogramm Mentoring folgende Indikatoren zu berücksichtigen – teilweise im Soll-Ist-Vergleich sowie differenziert nach Geschlecht (m/w/d) und Alter. Die Verarbeitung aller Daten erfolgt anonymisiert.

Die Datenübermittlung ist regelmäßig und bei Bedarf und nach Aufforderung durch die bewilligende Stelle von den Projektträgern an die bewilligende Stelle zu übermitteln.

Zentrale Indikatoren der Berichterstattung sind:

- Anzahl der Mentees
- Anzahl der Mentorinnen und Mentoren
- Anzahl der Mentorate
- Anzahl der Mentees mit Migrationsgeschichte
- Branchenzuordnung der Mentees
- Schwerpunktthemen zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren
- Rückmeldung der Mentorinnen und Mentoren zu den häufigsten Bedarfen

[8] Dem von der BWS zur Verfügung gestellten Dokument zur Mittelabforderung für die Projekte Förderschwerpunkt I. wird eine Übersicht zu den anteiligen Reduzierungen bei Minderauslastung beigefügt.

- Feedback der Mentorinnen und Mentoren zum Projekt sowie zum Curriculum
- Anzahl der Mentees, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben
- Anzahl der Mentees, die trotz Unterstützung ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben (und warum – soweit möglich) / Abbruchquote
- Anzahl der Mentees, die das Projekt vorzeitig beendet haben (und warum – soweit möglich)
- Verbleibserfassung der Mentees nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme (inkl. Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt in Prozent)
- Feedback-Möglichkeiten/ Fragebögen/ Einführungs- und Abschlussgespräche zu Themen wie beispielsweise:
    - Ausganglage – Was waren die Gründe für den Einstieg ins Mentorat?
    - Zufriedenheit/ Kritik – Wurde die Unterstützung durch das Mentoring als hilfreich wahrgenommen?
    - Herausforderungen – Bei welchen Schwierigkeiten konnte unterstützt werden?
    - Prüfungsvorbereitung – Fühlt sich der/die Mentee besser auf die Prüfung/ den erfolgreichen Abschluss vorbereitet?
    - Zielerreichung – In welchem Umfang hat das Mentoring den Teilnehmenden geholfen?
    - Qualifizierungen – Welche weiteren Qualifizierungen wurden gefördert, z.B. Sprachkurse?
    - Verweisberatungen – Fanden Verweisberatungen statt?
    - Organisation – Inwieweit war das Curriculum hilfreich? Gibt es Ausbaupotenzial?

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, die hier beschriebenen Erfolgsindikatoren bei Bedarf anzupassen und abzufragen.

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme ist der Zuwendungsempfangende verpflichtet, die o.g. Indikatoren (z.B. Anzahl der Mentees, Anzahl der Mentorinnen und Mentoren, Anzahl der Mentorate) regelmäßig über das Teilnahme-Registratur-System (TRS) in das Datenbanksystem Eureka 5 einzupflegen. Die Erfassung der Indikatoren erfolgt laufend und monatlich, spätestens bis 14 Tage nach Ende eines abgelaufenen Monats.

8.2 Controlling im Förderschwerpunktes II:

Ausgehend vom eingereichten Handlungs- und Umsetzungsplan werden regelmäßige Reflexionsgespräche -jedes Quartal und nach Bedarf- mit der zuständigen Fachstelle und/oder bewilligende Stelle geführt.

Die Projektleitung der Qualifizierungsstelle nimmt ebenso an den Projektträgertreffen teil.

Im Rahmen der Projektumsetzung ist zum Ende des Projektes ist ein Sachbericht zu erstellen, entsprechend den geltenden Förderbedingungen. Über etwaige Änderungen bzw. Abweichungen ist die bewilligende Stelle unverzüglich zu informieren.

Die Erfolgskontrolle der Maßnahmenumsetzung ist fortlaufend zu dokumentieren und der Bewilligungsbehörde auf Verlangen sowie bei Projektabschluss vollständig vorzulegen. Für die Dokumentation der Erfolgskontrolle wird ein Formular durch die bewilligende Stelle spätestens mit Bescheiderteilung zur Verfügung gestellt (gemäß den Projektzielen und Zielindikatoren).

Vom Projektträger ist sicherzustellen, dass die Mentorinnen und Mentoren über die Erhebung und Weitergabe der Daten informiert werden und ihr Einverständnis schriftlich erklären (Merkblatt Datenschutz[9]).

9. Antragsverfahren

Die Projektauswahl erfolgt über ein zweistufiges Verfahren, bestehend aus einem Interessenbekundungs- sowie einem Antrags- und Bewilligungsverfahren.

Interessierte Projektträger reichen ein maximal 8-seitiges Konzept (Din A4, Arial 11 pt) ein, das Aussagen zu folgenden Aspekten trifft:

Für Projekte des Förderschwerpunkts I:

- Beschreibung des Projektes und dessen Maßnahmen zur Programmzielerreichung mit Angaben zur Anzahl und Einbindung der Mentorinnen/Mentoren und Mentorate.
- Erläuterung des Verfahrens der Ansprache und Auswahl von Auszubildenden, die einer Unterstützung im Rahmen des Landesprogramms Mentoring bedürfen.
- Erläuterung des Verfahrens der Gewinnung geeigneter ehrenamtlicher Mentorinnen und Mentoren.
- Erläuterung des Verfahrens zur Bildung der Mentorate.
- Erläuterung der geplanten Begleitstruktur für die Mentorinnen und Mentoren sowie für die Mentorate.
- Darstellung des Supervisionsangebotes für Mentorinnen und Mentoren;
- Erläuterung der bereitzuhaltenden Anerkennungsstruktur für die Mentorinnen und Mentoren.
- Darstellung des ausreichenden Qualifikationsprofils (fachliche Eignung und praktische Erfahrung) des in der Maßnahme einzusetzenden Projektpersonals;

[9] Das Datenblatt wird vom Zuwendungsempfangenden erstellt und durch die bewilligende Stelle freigegeben und im IT-Begleitsystem Eureka 5 zur Verfügung gestellt.

- Nachweis und Darstellung vorhandener personeller und sachlicher Ressourcen und Erfahrungen mit der Zielgruppe und vergleichbaren Projekten.

Für Projekte des Förderschwerpunkts II:

- Beschreibung des Projektes und dessen Maßnahmen zur Programmzielerreichung, Erreichung der Zielgruppen sowie Darstellung der Umsetzungsstrategien zur Zielerreichung
- Erläuterungen zur methodisch-didaktischen Ausgestaltung der Seminare entsprechend der unter Punkt 5.2. genannten Themen.
- Erläuterungen zum Verfahren der Seminarorganisation (Veröffentlichung der Themen und Termine, Anmeldeverfahren, Steuerung der Seminarbelegung, Controlling der Seminare, Ausreichung der Zertifikate).
- Zeitplan für den Zeitraum von Januar 2026 bis Dezember 2026, in dem die Chronologie des geplanten Vorgehens bei der Konzipierung und Umsetzung der Qualifizierung entsprechend ausgewiesen wird.
- Nachweis über die Fachkunde des einzusetzenden Personals für die Erbringung der Leistungen (Auflistung des für die Auftragsumsetzung vorgesehenen Personals für die Koordination der Seminaranmeldungen/ Veranstaltungs-management (Administration) und die Durchführung der Seminare (Lehrtätigkeit) und ggf. einzubindender Honorarkräfte mit Qualifikation und Aufgaben innerhalb der Auftragsumsetzung, Nachweis über themenbezogene Trainer- oder Dozentenausbildungen, Nachweis der Erfahrungen in der Umsetzung vergleichbarer Maßnahmen, Nachweis der Erfahrungen in der Gestaltung von ehrenamtlichen Tätigkeiten).
- Nachweis und Darstellung vorhandener personeller und sachlicher Ressourcen und Erfahrungen.
- Beschreibung zum Vorhandensein und/oder Erläuterungen zur temporären Anmietung von für die Projektumsetzung geeigneter und für die Zielgruppe geeigneter und mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbarer Räumlichkeiten in Berlin (Seminarräume etc.).

Dem Kurzkonzept für die Projekte des <u>Förderschwerpunkts I</u> und des <u>Förderschwerpunkts II</u> sind beizufügen:

- Selbstdarstellung des sich bewerbenden Projektträgers (max. zwei Seiten DIN A4, Arial 11pt, mit Bezug zu den unter 4. genannten Qualitätskriterien).

  Die Selbstdarstellung enthält:

  - Allgemeine Angaben zum Projektträger (Historie, Sitz, Unternehmensform und -struktur, Geschäftsführung, Kooperationen,

Darstellung der Einrichtung), Darstellung der Geschäftsfelder des Projektträgers.

- Beschreibung der administrativen Befähigung zur Durchführung des Vorhabens bzw. Angaben zur zuwendungsrechtlichen Zuverlässigkeit (Angaben zum Buchhaltungssystem, offene Forderungen des Landes Berlin, Zusammenarbeit mit der zgs consult GmbH).
- Einfacher Finanzplan mit Angaben zur Höhe der Projektkosten gemäß Anlage 2

- Aktuelles Handels- oder Vereinsregisterauszug mit Nennung der vertretungsberechtigten Personen.
- Erklärung zu Ausschlussgründen und Angaben zum Unternehmen (Wirt-124 UVgO P)
- Eigenerklärung zu Tariftreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen (Wirt-214).
- Eigenerklärung zu Besondere Vertragsbedingungen (BVB) über Kontrollen und Sanktionen nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) (Wirt-2144).
- Besondere Vertragsbedingungen (BVB) zur Frauenförderung (Wirt-2141 P)
- Unterschriebene Übersicht zum Qualifikationsprofil (fachliche und praktische Erfahrung) des eingesetzten Personals.
- Referenzliste der letzten drei Jahre für vergleichbare Projekte.
- Erklärung, dass keine unbeglichenen Rückforderungen des Landes Berlin vorliegen.
- Nachweis über ein angewandtes Qualitätsmanagementsystem oder Auditierung und/oder Gütesiegel

Alle Dokumente sind rechtsverbindlich zu unterschreiben.

Die Interessenbekundung ist fristgerecht **1x postalisch als Original mit rechtskräftiger Unterschrift sowie 1x als digitale Kopie des rechtsverbindlich unterschriebenen Originals bis spätestens 01.12.2025 um 12.00 Uhr** bei der nachfolgenden **Postadresse und E-Mail einzureichen.**

Postanschrift: **zgs consult GmbH** Manuela Schach Bernburger Straße 27 10963 Berlin	**E-Mail für digitalen Versand:** mentoring@zgs-consult.de

Die Entscheidung, welche Angebote für die Umsetzung ausgewählt werden, trifft die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Die Auswahl erfolgt auf Basis der eingereichten Unterlagen und der vorgelegten Beschreibungen zu den oben genannten Aspekten, wobei folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Qualität des konzeptionellen Ansatzes,
- Plausibilität der Aussagen im Hinblick auf die Realisierung und Zielerreichung,
- Fachliche und fördertechnisch-administrative Eignung des sich bewerbenden Projektträgers,
- Kostenansatz gemäß Finanzplan.

Bitte beachten Sie ebenfalls die Anlagen mit den Bewertungskriterien.

Grundlage des Interessenbekundungsverfahren ist das Fachkonzept Landesprogramm Mentoring.

Es ist zu beachten, dass Zuwendungsempfangende maximal ein Projekt im Rahmen vom Landesprogramm Mentoring umsetzen dürfen. Mehrfachangebote werden nicht berücksichtigt.

Die Bewertungsbögen für die einzelnen Förderschwerpunkte sind zusammen mit der Bekanntmachung veröffentlicht worden. Um den Projektstart zum 05.01.2026 zu ermöglichen, erfolgt zunächst eine Kurzantragstellung, die im weiteren Verlauf durch einen Förderantrag mit ausführlichem Finanzierungsplan (Langantrag) spezifiziert wird.

Zeitplan:

03.11.2025	Veröffentlichung des Interessenbekundungsverfahrens
14.11.2025 10.00-11.00Uhr	Onlineinformationsveranstaltung Förderbekanntgabe, Zugangsdaten erhalten interessierte Bewerberinnen und Bewerber nach **Anmeldung bis 13.11.2025** über die E-Mailadresse mentoring@zgs-consult.de
Bis 21.11.2025	Bewerberfragen sind schriftlich an mentoring@zgs-consult.de zu stellen und werden in einem zentralen Dokument auf der zgs Website im Bereich der IBV-Unterlagen veröffentlicht
01.12.2025	Abgabetermin der Interessenbekundungen Original (postalisch) und digitale Kopie des Originals (elektronisch) bis 12:00 Uhr.
Bis 05.12.2025	Abschluss der Bewertung mit schriftlicher Information (Zusage / Absage) an die Bewerberinnen und Bewerber
08.-16.12.2025	Antragstellung (Kurzantrag)
anschließend	Erteilung der Förderzusagen, ggf. mit der Möglichkeit des frühzeitigen Maßnahmebeginns
01.01.2026	Frühestmöglicher Projektstart

Kosten für die Teilnahme am Interessensbekundungsverfahren werden nicht erstattet.

Berlin, den 03.11.2025