

# Drei Perspektiven – eine Vision

Herausforderungen und Reformimpulse für  
den Übergangssektor aus Sicht von Leitungen,  
Fachkräften und jungen Menschen



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh,  
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH,  
Berlin

Juni 2026

## Herausgeber

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh  
www.bertelsmann-stiftung.de

## Autor:innen

**Bertelsmann Stiftung**  
Helen Renk | Naemi Johanning

**Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH**  
Andreas Knoke-Wentorf

**involas Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH**  
Dr. Elisabeth Aram | Thomas Verlage

## Verantwortlich

Andreas Knoke-Wentorf  
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH

Helen Renk | Naemi Johanning |  
Clemens Wieland  
Bertelsmann Stiftung

## Lektorat

Katja Lange, Hamburg

## Grafikdesign

Markus Diekmann, Bielefeld

## Bildrechte

Titelfoto: © DKJS/Lindemeier

Diese Publikation ist online abrufbar unter:  
<http://dx.doi.org/10.11586/2026061>

ID\_3107



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter Creative Commons Namensnennung. Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) Lizenz. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: [Lizenzvertrag – Namensnennung-Share Alike 4.0 International – Creative Commons](#)

Das **Titelfoto** und die **Abbildungen** fallen nicht unter diese CC-Lizenz, sondern sind urheberrechtlich geschützt.

Die Publikation wurde innerhalb der gemeinsamen Kooperation „Initiative für Ausbildungs- und Zukunftschancen“ der Bertelsmann Stiftung und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) erstellt. Für die Umsetzung erhielt die DKJS eine Förderung aus Mitteln der Soziallotterie freiheit+.

## Zitervorschlag

Bertelsmann Stiftung und Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.): Drei Perspektiven – eine Vision. Herausforderungen und Reformimpulse für den Übergangssektor aus Sicht von Leitungen, Fachkräften und jungen Menschen. Gütersloh und Berlin 2026.

Online verfügbar unter:  
[www.chance-ausbildung.de/uebergangssektor-drei-perspektiven](http://www.chance-ausbildung.de/uebergangssektor-drei-perspektiven)  
[www.dkjs.de/publikation/perspektiven-uebergangssektor](http://www.dkjs.de/publikation/perspektiven-uebergangssektor)

# Drei Perspektiven – eine Vision

Herausforderungen und Reformimpulse für  
den Übergangssektor aus Sicht von Leitungen,  
Fachkräften und jungen Menschen

Dr. Elisabeth Aram, involas

Naemi Johanning, Bertelsmann Stiftung

Andreas Knoke-Wentorf, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Helen Renk, Bertelsmann Stiftung

Thomas Verlage, involas

# Inhalt

---

<b>Zehn Empfehlungen für Reformen am Übergang Schule-Ausbildung</b>	<b>5</b>
<b>Zur Einordnung</b>	<b>6</b>
<b>Die Perspektive von Leitungen</b>	<b>8</b>
<b>Die Perspektive von Fachkräften</b>	<b>10</b>
<b>Die Perspektive junger Menschen</b>	<b>12</b>
<b>Synopse: Drei Perspektiven – eine Vision</b>	<b>14</b>
Quellen und Literatur	18
Über uns	19
Weitere Informationen und Veröffentlichungen	20

---

# Zehn Empfehlungen für Reformen am Übergang Schule-Ausbildung

---

- 1. Berufsorientierung praxisnah und verbindlich**

Berufsorientierung muss rechtzeitig, regelmäßig und praxisorientiert erfolgen sowie mit konkreten Angeboten verknüpft sein, z. B. Bewerbungstrainings, Vorstellungsgespräche, Betriebspraktika und Übergangsplanung.
- 2. Vom Maßnahmensystem zur individuellen Begleitstruktur**

Feste Ansprechpersonen sollen junge Menschen rechtskreisübergreifend begleiten – mindestens bis zum erfolgreichen Ausbildungsstart, idealerweise bis zum Ausbildungsabschluss.
- 3. Qualität vor Preis und langfristige Finanzierung**

Übergangsangebote benötigen eine Regelfinanzierung. Die Vergabe von Maßnahmen an Träger sollte sich stärker an Fachlichkeit, Kontinuität, Übergangserfolg und dem Ermöglichen tragfähiger Beziehungen orientieren – nicht am niedrigsten Preis.
- 4. Flexible Angebote mit neuer Übersichtlichkeit**

Starre Formate passen nicht zu den unterschiedlichen Lebenslagen junger Menschen. Notwendig sind modulare, aufeinander aufbauende Bausteine, die individuelle Bedarfe und Entwicklungsschritte berücksichtigen.
- 5. Anschlussorientierung als zentrales Ziel**

Nicht formale Abschlüsse oder die Teilnahme an Angeboten, sondern der erfolgreiche Wechsel in Ausbildung und Beruf bzw. sinnvolle nächste Schritt zu diesem Ziel müssen der zentrale Maßstab für Schulen und das Übergangssystem sein.
- 6. Erprobungsräume ohne Leistungsdruck**

Junge Menschen brauchen Möglichkeiten, berufliche Interessen praktisch zu erproben, Selbstvertrauen aufzubauen und Perspektiven ohne Entscheidungs-, Bewertungs- oder Leistungsdruck zu entwickeln.
- 7. Lokale Verantwortungsgemeinschaften mit klarer Steuerung**

Kommunen bzw. lokale Netzwerke sollten die Koordination des Übergangs mit verbindlichen Rollen für Schule, Jugendhilfe, Arbeitsverwaltung, Jobcenter, Träger, Kammern und Betriebe übernehmen. Jugendberufsagenturen müssen so weiterentwickelt werden, dass junge Menschen abgestimmt und aus einer Hand begleitet werden.
- 8. Verbindliche Einbindung von Betrieben**

Reformen müssen Betriebe stärker einbinden und dabei unterstützen, auch junge Menschen mit höherem Begleitbedarf erfolgreich auszubilden. Notwendig sind feste Ansprechpersonen, realistische Anforderungen, potenzialorientierte Auswahlverfahren und gute Praktika.
- 9. Psychosoziale Unterstützung als Regelaufgabe**

Psychische Belastungen, familiärer Druck und gesundheitliche Einschränkungen bei jungen Menschen nehmen zu. Berufsorientierung und Ausbildungsvermittlung gelingen nur, wenn Stabilisierung als Regelaufgabe des Übergangssystems und nicht als Zusatzaufgabe einzelner Fachkräfte verstanden wird.
- 10. Abbau struktureller Zugangsbarrieren**

Über die Weiterentwicklung der Strukturen und Angebote des Übergangssektors hinaus müssen strukturelle Zugangsbarrieren des Ausbildungsmarkts abgebaut und zusätzliche anschlussfähige Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden.

# Zur Einordnung

---

## Der Übergangssektor

Wie gerecht und leistungsfähig unser Bildungssystem ist, entscheidet sich maßgeblich daran, wie anschlussfähig die Übergänge zwischen den verschiedenen Bereichen gestaltet sind. Laut Berufsbildungsbericht ist die Zahl der jungen Menschen, die nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule nicht in eine Ausbildung, sondern den Übergangssektor einmündeten, zum vierten Mal in Folge gestiegen (vgl. BMBFSFJ 2026). Über zwei Drittel von ihnen verfügen über keinen oder einen Ersten Schulabschluss.

Der Übergangssektor umfasst eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen, die von unterschiedlichen Akteuren und Institutionen umgesetzt werden. Sie alle zielen darauf, dass junge Menschen die Möglichkeit erhalten, ausbildungsrelevante Kompetenzen zu erwerben, sich beruflich zu orientieren oder ihren Schulabschluss nachzuholen bzw. zu verbessern. Diejenigen mit Flucht- und Migrationserfahrung werden zudem beim Spracherwerb und bei der Integration unterstützt.

## Veränderungsbedarf und Handlungsdruck

Den Ruf nach einer Reform des Übergangssektors gibt es seit vielen Jahren. Er kommt sowohl aus Bildungspolitik, Wissenschaft und Wirtschaft als auch von Gewerkschaften, Kammern, Berufsschulen und weiten Teilen der Zivilgesellschaft. Zurecht, denn nur etwa zwei Drittel der jungen Menschen gelingt innerhalb von drei Jahren tatsächlich der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024). Und das, obwohl aus Sicht von Fachkräften im Übergangssektor ein Viertel sofort eine Ausbildung beginnen könnte, ein weiteres Drittel mit entsprechender Begleitung (Bertelsmann Stiftung / Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2025).

In den vergangenen Jahren ist eine Reihe von Papieren erschienen, die sich mit den Bedingungen gelingender Ausbildungsübergänge sowie notwendigen strukturellen Reformen im Übergangssektor beschäftigen und konkrete Veränderungen vorschlagen (vgl. u. a. Bertelsmann Stiftung / Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2022 und 2025; Euler / Seeber 2023; Friedrich-Ebert-Stiftung 2025; Ständige Wissenschaftliche Kommission 2025).

## Aktuelle Reformvorschläge

Ein Großteil der Reformvorschläge für den Übergangssektor zielt im Kern auf folgende Ansätze:

- Eine frühzeitige, systematische und durchgängige Berufsorientierung
- Verlässliche Begleitstrukturen
- Flexiblere und stärker differenzierte Übergangs- und Qualifizierungswege
- Eine enge Koordination und Abstimmung zwischen den beteiligten Institutionen

Darüber hinaus wird auf die Notwendigkeit verwiesen, neben der Verbesserung von Übergangsangeboten und -prozessen auch die Qualität schulischer Bildung insgesamt sowie die strukturellen Zugangsbedingungen zum Ausbildungssystem stärker in den Blick zu nehmen, etwa durch zusätzliche öffentlich geförderte Ausbildungsplätze oder eine Ausbildungsgarantie.

## Unser Beitrag: drei Perspektiven

Im Auftrag der *Deutschen Kinder- und Jugendstiftung* und der *Bertelsmann Stiftung* hat das *involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik* erhoben, welche Herausforderungen jeweils Leitungen, Fachkräfte und junge Menschen im Übergangssektor wahrnehmen, welche Lösungsansätze sie empfehlen und welches Idealbild sie für den Übergangssektor im Jahr 2040 haben.

Die Rückmeldungen waren so beeindruckend, dass sie mit dieser Publikation einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollen. Es geht darum, die bereits vorliegenden Reformvorschläge mit den Erfahrungen und dem Wissen von Leitungen, Fachkräften und jungen Menschen zu unterlegen und deutlich zu machen, welche Erwartungen sie mitbringen und an welchen Stellen sich ggf. bislang unzureichend berücksichtigte Aspekte zeigen. Ziel ist es, die aktuelle Debatte um drei praxisnahe Perspektiven zu erweitern und so Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung eines verlässlicheren, flexibleren und stärker anschlussorientierten Übergangssektors zu gewinnen.

## Vorgehen und Methodik

Die vorliegende Publikation knüpft an eine bundesweite Befragung von über 1.500 Fachkräften im Übergangssektor an, die im Herbst 2024 durchgeführt wurde (vgl. Bertelsmann Stiftung / Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2025). Diese lieferte wichtige Hinweise auf ungenutzte Potenziale, zunehmende Belastungen und die Wahrnehmung aktueller Reformansätze. Zugleich markierte sie den Ausgangspunkt für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Erfahrungen, Deutungsmustern und Handlungslogiken der unterschiedlichen Akteursgruppen.

Anfang 2026 wurden für die aktuelle Publikation zwei ganztägige Workshops veranstaltet: einer mit Leitungen, die als Führungskräfte und in vorwiegend koordinierender Funktion im Übergangssektor tätig sind, ein weiterer mit Fachkräften, die in unterschiedlichen Rollen mit jungen Menschen in der unmittelbaren Förder-, Begleit- und Beratungspraxis arbeiten. Ergänzend dazu wurden zwei Gruppeninterviews mit jungen Menschen aus dem Ruhrgebiet durchgeführt, die selbst Angebote des Übergangssektors nutzen.

Die Auswertung erfolgte mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse, die sich an drei Dimensionen orientierte: Herausforderungen, Lösungsansätze und ein Idealbild des Übergangssektors 2040. Diese drei Dimensionen bilden die Grundlage für die drei Perspektiven, deren Synopse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen.

## Danksagung

Wir danken allen Beteiligten herzlich, die mit ihrer Mitwirkung an den Workshops einen wesentlichen Beitrag zur Entstehung dieser Publikation geleistet haben. Ohne ihre fachliche Expertise, ihre Praxiserfahrungen und ihre Bereitschaft zum Austausch wäre diese Publikation in der vorliegenden Form nicht möglich gewesen.

Unser besonderer Dank gilt Claudia Hilse und Julia Oberwinter von der REGE Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH, Johannes Tzschentke vom Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e. V., Stefan Nowack vom Neuköllner Netzwerk Berufshilfe e. V., Thomas Kaiser von der Arbeiterwohlfahrt – rebeq GmbH, Petra Lölkes von der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e. V. Frankfurt, Ines Bukal und Ebru Dagdeviren-Yagmur von JOBLINGE, Olaf Rossmann und Retty Paruntu vom Juwesta Bildungszentrum, Anne Büttner vom ZAUG Zentrum Arbeit und Umwelt gGmbH, Marie Höffer von der Industrie- und Handelskammer Berlin sowie Shanice Gross und Joanna Dorff vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft.

Ein herzlicher Dank geht an Raphael Karrasch von JOBLINGE für das Ermöglichen der Gruppeninterviews und nicht zuletzt an die jungen Menschen, die sich daran beteiligt und einen Einblick in ihre persönlichen Erfahrungen zugelassen haben.

# Die Perspektive von Leitungen

---

Leitungen im Übergangssektor arbeiten an der Schnittstelle zwischen Steuerungs- und Praxisebene. Sie richten ihren Blick daher insbesondere auf Fragen der Governance, Finanzierung und Systemarchitektur. Ihre zentrale Rolle besteht darin, einerseits die Einhaltung von administrativen Vorgaben und gesetzlichen Regelungen zu gewährleisten und andererseits Räume zu schaffen und so auszugestalten, dass die pädagogische Arbeit mit jungen Menschen bestmöglich umgesetzt wird.

## Herausforderungen

### Strukturelle Steuerung und Finanzierung

- **Fragmentierte Steuerung:** Der Übergangssektor wird als „Maßnahmen-Dschungel“ mit isolierten Akteuren oder als „Maschinenraum mit vielen Köchen“ beschrieben, in dem eine ganzheitliche Steuerung fehlt.
- **Fehlende Regelfinanzierung:** Ein Hauptproblem ist die hohe Abhängigkeit von kurzfristiger Projektförderung statt einer stabilen Regelfinanzierung, was die Qualitätssicherung erschwert.
- **Top-down-Planung:** Förderprogramme werden oft „am grünen Tisch“ ohne Berücksichtigung lokaler Bedarfe entwickelt. Inhaltlich und formal enge Vorgaben sowie schematische Ausschreibungen ersticken pädagogische Innovationen.

### Institutionelle Hürden und Logiken

- **Interessenkonflikte:** Die Eigeninteressen und -logiken der unterschiedlichen Institutionen sowie eine ausgeprägte „Besitzstandswahrung“ stehen oft über den Interessen junger Menschen.
- **Abschluss- statt Anschlussorientierung:** Schulen konzentrieren sich zu stark auf formale Abschlüsse und vernachlässigen die Vorbereitung auf den weiteren Lebens- bzw. Bildungsweg.

- **Unbeweglichkeit:** Es fehlt eine enge Verzahnung von Allgemein- und Berufsbildung sowie die notwendige Flexibilität seitens der Schulen und Betriebe.

### Wirtschaft und Arbeitsmarkt

- **Illusion des „Matchings“:** Das Konzept, dass Ausbildungssuchende und -stellen einfach besser zusammengeführt werden müssen und können, wird kritisiert.
- **Strukturelle Benachteiligung:** Der Diskurs um Fachkräftemangel verschleiert die Benachteiligung Geringqualifizierter. Insbesondere junge Menschen ohne Schulabschluss bleiben häufig unversorgt und ohne Ausbildungsangebote.

### Pädagogische und personelle Defizite

- **Personalfuktuation:** Eine hohe Fluktuation von Fachkräften bei den Trägern verhindert die kontinuierliche und vertrauensvolle Beziehungsarbeit mit den jungen Menschen.
- **Mangelnde Individualität:** Starre „Baustein-Logiken“ in den Maßnahmen werden der Individualität und dem Bedarf vieler junger Menschen oft nicht gerecht.
- **Überforderung:** Konzepte wie die „Berufswahlreife“ überfordern die Realität vieler junger Menschen. Es fehlt an niederschweligen Angeboten zur Arbeitserprobung ohne Leistungsdruck.

## Lösungsvorschläge

### Flexibilisierung und Entwicklungsorientierung

- **Modulares „Baukasten-System“:** Es bedarf einer bundes- bzw. landesweit einheitlichen Basisversorgung mit Mindeststandards für die Betreuung und Erreichbarkeit sowie flexibler Wahlpflicht- und Zusatzmodule, an die Träger und Kommunen je nach spezifischem Bedarf „andocken“ können, z. B. mit Fokus auf Sprache oder psychosoziale Stabilisierung.
- **Wirkungskreislauf:** Die Unterstützung sollte nicht in isolierten Maßnahmen gedacht werden, sondern in Phasen von der Aktivierung (Beziehungsaufbau) über eine Berufsorientierung (Erprobung) bis zur Stabilisierung und Begleitung in Ausbildung (Anschlussgarantie) erfolgen, die sich am individuellen Fortschritt der jungen Menschen orientieren.

### Strukturelle und finanzielle Reformen

- **Regelfinanzierung statt Projektförderung:** Um eine hohe Qualität zu ermöglichen und dauerhaft zu sichern, wird eine stabile Regelfinanzierung der Angebote gefordert.
- **Landesfinanzierung und Kommunalverantwortung:** Die Länder sollten Mittel bereitstellen, die Kommunen über die Ausgestaltung vor Ort entscheiden und die Angebote koordinieren.
- **Erfolgsanreize für Träger:** Statt reiner „Kopfpauschalen“ pro Teilnahme sollen die Träger finanzielle Boni für erfolgreiche Übergänge von jungen Menschen in die nächste Phase erhalten.

### Paradigmenwechsel in der pädagogischen Arbeit

- **Anschluss- statt Abschlussorientierung:** Das System sollte nicht auf formale Schulabschlüsse, sondern eine Begleitung bis zum tatsächlichen Berufsabschluss ausgerichtet sein.
- **Durchgängige Begleitung (Coaching):** Junge Menschen sollen eine:n Coach:in als dauerhafte Ansprechperson erhalten, der:die sie unabhängig von Zuständigkeiten durch alle Phasen begleitet.

- **Fehlerkultur und Erprobung:** Ausprobieren und Scheitern müssen ausdrücklich erlaubt sein und es werden niederschwellige Angebote zur Arbeitserprobung ohne Leistungsdruck benötigt.

### Modularisierung, Ausbildungsgarantie und Elternbeteiligung

- **Modulare Ausbildung:** Das Ausbildungssystem muss flexibler und lernend gestaltet werden, z. B. durch betriebsübergreifende Basisausbildungen oder modulare Strukturen.
- **Recht auf Ausbildung:** Eine Ausbildungsgarantie oder verstärkt öffentlich geförderte (schulische) Ausbildungsformen sind weiter voranzutreiben.
- **Einbeziehung der Eltern:** Eine umfassende Berufsorientierung sollte die Kooperation mit den Eltern von Anfang an als festen Bestandteil integrieren.

#### Konkrete Umsetzungsschritte (Roadmap)

1. **Schritt (kurzfristig):** ein „Rechtskreis-Check“ zur Klärung rechtlicher Spielräume sowie ein „Stresstest“ von Reformen bzw. eines neuen Systems anhand schwieriger fiktiver Biografien.
2. **Schritt (mittelfristig):** der Aufbau eines „Modul-Marktplatzes“ für Träger und die Etablierung von festen Begleitstrukturen für junge Menschen im Übergangssektor.
3. **Schritt (langfristig):** ein vollständiger Übergang in die Regelfinanzierung und das Etablieren eines Bonussystems für Träger bei erfolgreichen Übergängen.

# Die Perspektive von Fachkräften

---

Fachkräfte im Übergangssektor schauen vor allem auf die jungen Menschen, die sie in den unterschiedlichen Angeboten und Maßnahmen unterstützen. Gleichzeitig reflektieren sie die strukturellen Bedingungen, die ihre Arbeit rahmen. Ihr Blick ist geprägt durch ein häufig wahrgenommenes Spannungsfeld zwischen pädagogischem Anspruch einerseits und begrenzten Ressourcen andererseits.

## Herausforderungen

### Individuelle Belastungen junger Menschen

- **Mentale Gesundheit:** Es wird von einer dramatischen Zunahme mentaler Probleme bei jungen Menschen berichtet. Da Therapieplätze fehlen, befinden sich viele in einer „Warteschleife“, was eine effektive Berufsorientierung blockiert, solange die Psyche nicht stabilisiert ist.
- **Mangelnde „Ausbildungsreife“:** Vielen jungen Menschen im Übergangssektor fehlt es an Durchhaltevermögen und einer realistischen Selbsteinschätzung. Ihre Berufswünsche passen häufig nicht zu ihren Kompetenzen, Qualifikationen oder den Realitäten des Ausbildungsmarkts.
- **Erschwerte Startbedingungen:** Gesundheitliche Einschränkungen, Lernbeeinträchtigungen oder hoher Sprachförderbedarf erschweren erfolgreiche Bildungsverläufe und Übergänge.

### Strukturelle und personelle Rahmenbedingungen

- **Personalnot und Zeitdruck:** Bei Trägern und allgemein im Förderbereich sind Fachkräfte knapp, was zu einem Mangel an Zeit für den notwendigen Beziehungsaufbau führt.
- **Starrheit der Formate:** Feste Zeitrahmen für einzelne Angebote reichen oft nicht, um komplexe soziale Problemlagen zu bearbeiten bzw. zu lösen.

Maßnahmen müssen Sozialarbeit und Krisenintervention leisten, obwohl sie für die Berufsorientierung gedacht sind.

- **Finanzierung und Bürokratie:** Kritisiert werden unsichere Projektfinanzierungen und Doppelstrukturen durch zu viele parallele Maßnahmen. Zudem werden Förderzusagen bei Ausschreibungen häufig nur nach dem Preis und nicht nach der Qualität entschieden.

### Defizite in den Systemen Schule und Wirtschaft

- **Realitätsferne Schulen:** Schulen wird vorgeworfen, nicht praxisorientiert genug zu sein. Viele Lehrkräfte verfügen oft nur über mangelnde Kenntnisse des Übergangssektors und die Qualität der schulischen Berufsorientierung wird als unzureichend beschrieben.
- **Hürden in der Wirtschaft:** Betriebe haben meist sehr hohe Ansprüche, die viele junge Menschen im Übergangssektor nicht erfüllen können, und es wird zunehmend schwierig, Betriebe zu finden, die junge Menschen mit multiplen Problemlagen aufnehmen.
- **Komplexität und fehlendes Systemwissen:** Insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund kennen häufig die komplexen Pfade des deutschen Ausbildungssystems nicht, was zu einem hohen Beratungs- und Begleitaufwand führt.

### Soziales Umfeld als Hürde

- **Elternhaus:** Häufig mangelt es an einer Unterstützung durch die Familien und die Zusammenarbeit mit Eltern ist für Fachkräfte im Übergangssektor eine große Herausforderung.

## Lösungsvorschläge

### Strukturelle und finanzielle Reformen

- **Abkehr von der „Projektitis“:** Ein zentraler Vorschlag ist die Etablierung langfristiger Bildungsangebote anstelle von kurzfristigen Maßnahmen und Projekten.
- **Qualität statt Preis:** Aufträge des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit sollten stärker nach Qualität und weniger nach dem Preis vergeben werden. Zudem wird ein „Mindestpreis pro Platz“ empfohlen, um hohe Qualität zu ermöglichen und zu sichern.
- **Einheitlicher „Bildungstopf“:** Langfristig wird eine Zusammenführung unterschiedlicher Finanzierungen zu einem gemeinsamen Topf angestrebt, um administrative Hürden abzubauen.
- **Begleitstruktur statt Einzelmaßnahmen:** Das gesamte Übergangssystem sollte von „isolierten Maßnahmen“ zu einer durchgehenden Begleitstruktur weiterentwickelt werden, die jungen Menschen verbindlich und kontinuierlich zur Seite steht.

### Individuelle Förderung und pädagogische Ansätze

- **Individuelles Übergangsmanagement:** Es wird eine Form der Berufsberatung vorgeschlagen, die mit einer konkreten Umsetzungsbegleitung, z. B. Vermittlung in Praktika, Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen, Üben von Vorstellungsgesprächen etc., gekoppelt ist.
- **Stärkenorientierung:** Junge Menschen in der Schule, am Übergang und in der Ausbildung sollen sich gesehen und verstanden fühlen und mit ihren individuellen Kompetenzen, Stärken und Potenzialen im Mittelpunkt stehen.
- **Vermeidung von Warteschleifen:** Das Übergangssystem muss zielorientiert gestaltet werden und der Fokus klar auf Anschlüssen, der Vermittlung von Ausbildungsplätzen und einer effektiven Nutzung von Übergangszeiten liegen.

- **Matching und Passung:** Ein besseres Matching zwischen jungen Menschen und Betrieben soll Abbruchquoten senken und sicherstellen, dass Berufe zu den vorhandenen Kompetenzen passen, um Überforderung zu vermeiden.

### Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Umfeld

- **Anpassung der Ausbildungspläne:** Der Ausbildungsrahmenplan sollte flexibilisiert werden, um mehr Möglichkeiten für Helferausbildungen oder Fachpraktika zu schaffen.
- **Einbindung von Eltern:** Elternhäuser und Erziehungsberechtigte sollen durch gezielte Beratung und Information für eine aktive Unterstützung gewonnen werden.
- **Transparenz von Angeboten:** Es sollte ein rechtskreisübergreifender Überblick über alle Angebote der Stadt bzw. der Region geschaffen und in speziellen Veranstaltungen in den Abschlussklassen darüber informiert werden.

# Die Perspektive junger Menschen

---

Junge Menschen beschreiben den Übergangssektor vor allem aus der Perspektive erlebter Brüche, unzureichender Vorbereitung und mangelnder Verlässlichkeit im Kontakt mit Institutionen und Betrieben. Sie identifizieren eine Vielzahl von Herausforderungen, die von persönlichen Unsicherheiten über schulische Defizite bis hin zu hohen Hürden in der Arbeitswelt reichen.

## Herausforderungen

### Mangelnde Vorbereitung und Orientierungslosigkeit

- **Fehlendes Systemwissen:** Viele junge Menschen geben an, in oder nach der Schule nicht ausreichend über Ausbildungsmöglichkeiten aufgeklärt worden zu sein oder gar nicht genau verstanden zu haben, was eine Ausbildung eigentlich bedeutet.
- **Defizite bei Bewerbungskompetenzen:** Es wird erheblich kritisiert, dass Schulen nicht vermitteln, wie man z. B. Lebensläufe schreibt oder Vorstellungsgespräche führt. Rückblickend bezeichnen einige ihre ersten Bewerbungsversuche als „Katastrophe“.
- **Unzureichende Berufsberatung:** Die Berufsberatung in Schulen wird oft als oberflächlich, wenig individuell oder zeitlich zu knapp bemessen wahrgenommen.

### Hohe Hürden beim Einstieg in die Arbeitswelt

- **Anspruchshaltung der Betriebe:** Betriebe erwarten häufig Berufserfahrung oder mehrere Praktika, auch wenn sich junge Menschen direkt nach dem Schulabschluss bewerben.
- **Wechsel in die Arbeitswelt:** Der Übergang wird als schwierig empfunden, da man sich plötzlich an feste Arbeitszeiten, Schichtsysteme und eine neue Verantwortung gewöhnen muss.

- **Diskriminierung und Vorurteile:** Einige junge Menschen berichten von Schwierigkeiten aufgrund fehlender Bewerbungsfotos oder vermuten, dass ihr Nachname ein Hindernis sein könnte. Auch Erfahrungen mit Rassismus durch Lehrkräfte wurden als belastend geschildert.

### Psychische Belastungen und soziale Hürden

- **Mobbing und Ausgrenzung:** Vereinzelt verlassen junge Menschen das Berufskolleg aufgrund von massivem Mobbing nach nur wenigen Tagen wieder, was mit erheblichen psychischen Belastungen und einem Gefühl der Wertlosigkeit einhergeht.
- **Druck durch das Umfeld:** Teilweise werden junge Menschen von ihren Eltern bei der Zukunftsplanung in Richtungen gedrängt, die sie selbst nicht wollen – z. B. Abitur statt Ausbildung –, oder sie müssen sich bei der Berufswahl gegen familiäre Widerstände durchsetzen.
- **Demotivation durch Absagen:** Lange Phasen der Arbeitslosigkeit und ständige Absagen führen zu emotionalen Tiefpunkten und dem Verlust von Motivation, sich weiter zu bewerben.

### Negative Erfahrungen in Institutionen und Betrieben

- **Probleme mit Lehrkräften:** Mehrere junge Menschen berichten von erheblichen Konflikten mit „voreingenommenen Lehrkräften“ an Berufskollegs, die den weiteren Bildungsweg blockierten oder einen Abbruch provozierten.
- **Unprofessionelle Praktika und Gespräche:** Junge Menschen fühlten sich im Berufspraktikum als „billige Arbeitskräfte missbraucht“ und allein gelassen oder ihnen wurden in Vorstellungsgesprächen unzulässige persönliche Fragen gestellt.

## Lösungsvorschläge

### Veränderungen in der schulischen Berufsorientierung

- **Spezialisierte Fachkräfte:** In Schulen sollte es spezialisierte Fachkräfte geben, die sich ausschließlich um die Berufsorientierung kümmern, junge Menschen individuell beraten und sie idealerweise über die Schulzeit hinaus begleiten.
- **Frühzeitige und praxisnahe Vorbereitung:** Die jungen Menschen plädieren dafür, sich bereits im ersten Halbjahr der 10. Klasse zu bewerben und Ferienpraktika zu nutzen, um verschiedene Berufe kennenzulernen, da sie selbst „viel zu spät“ angehalten wurden, sich zu bewerben.
- **Verbindliche Orientierungszeiten:** In der Schule sollte mindestens eine feste Stunde pro Woche für Berufsorientierung eingeführt werden, in der konkret gelernt und geübt wird, wie man Bewerbungsunterlagen erstellt und Vorstellungsgespräche führt.
- **Einbeziehung externer Expert:innen:** Anstelle der oft als oberflächlich empfundenen Standardberatungen sollten Personen von außen in die Schulen kommen, die echtes Fachwissen über den Bewerbungsprozess mitbringen.

### Individuelle und durchgängige Begleitung (Mentoring)

- **Feste Ansprechperson:** Ein zentraler Wunsch ist eine Person, die jungen Menschen von der Schule bis in den Berufseinstieg kontinuierlich zur Seite steht und sie begleitet.
- **Vertrauensaufbau:** Die Begleitperson sollte die jungen Menschen und „ihre Geschichte“ genau kennen, damit Interessen oder Hobbys bei der Berufswahl wirklich berücksichtigt werden und „man sich nicht ständig neu erklären muss“.
- **Ausbildungsbegleitung:** Die Begleitung und Unterstützung sollte nicht mit dem Ausbildungsbeginn enden, sondern der:die Mentor:in sollte z. B. auch während der Ausbildung zwischen Azubi und Betrieb vermitteln.

### Erwartungen an eine bessere Unternehmenskultur

- **Menschlichkeit und Respekt:** Die jungen Menschen wünschen sich von den Betrieben einen „respektvollen und menschlichen Umgang auf Augenhöhe“, bei dem Auszubildende nicht als billige Hilfskräfte „erniedrigt“ oder allein gelassen werden.
- **Persönlichkeit vor Noten:** Unternehmen sollten ihre Versprechen halten und mehr Wert auf die Persönlichkeit und „Mentalität“ der Bewerbenden legen als auf Schulnoten.
- **Bezugsperson im Betrieb:** Ideal wäre eine feste Bezugsperson im Betrieb, die junge Menschen über die gesamte Ausbildung hindurch begleitet, anstatt wechselnder Zuständigkeiten.

### Strategien für den persönlichen Erfolg

- **Eigene Interessen verfolgen:** Die jungen Menschen raten ihren Peers, „auf sein Herz zu hören“ und zu tun, was man liebt, anstatt sich von Erwartungen anderer oder reinem Gelddenken leiten zu lassen.
- **Vorbereitung und Flexibilität:** Es wird empfohlen, immer einen „Plan A, B, C, D, E und F“ zu haben, um bei Absagen nicht in ein Loch zu fallen und handlungsfähig zu bleiben.

# Synopse: Drei Perspektiven – eine Vision

---

Die drei Perspektiven zeichnen ein in weiten Teilen konsistentes Bild des Übergangssektors. Trotz unterschiedlicher Rollen und Erfahrungen benennen Leitungen, Fachkräfte und junge Menschen zentrale Problemlagen in hoher Übereinstimmung, formulieren ähnliche Veränderungsbedarfe und entwerfen ein Idealbild, das auf Verlässlichkeit, Individualisierung und Anschlussorientierung zielt.

## Probleme und Herausforderungen im Übergangssektor

### Fragmentiertes System

Der Übergangssektor wird aus allen drei Perspektiven als ein System beschrieben, das gegenwärtig nur eingeschränkt in der Lage ist, junge Menschen verlässlich, passgenau und kontinuierlich auf dem Weg in die Ausbildung und den Beruf zu begleiten. Ein zentrales Problem besteht in der fehlenden Kohärenz. Insbesondere aus Sicht der Leitungen erscheint der Übergangssektor als fragmentiertes Gefüge aus Einzelmaßnahmen, Zuständigkeiten und institutionellen Eigenlogiken, in dem eine Gesamtverantwortung und abgestimmte Steuerung nur unzureichend erkennbar sind. Ähnlich dazu beschreiben die Fachkräfte eine Situation, die durch parallele Strukturen, unsichere Finanzierungen und unübersichtliche Angebotslandschaften geprägt ist. Und auch junge Menschen erleben den Übergang häufig nicht als klar strukturierten Prozess, sondern als Abfolge unverbundener Anforderungen, Informationen und Entscheidungen, auf die sie nur unzureichend vorbereitet sind.

### Standardisierte Angebote vs. individuelle Bedarfe

Ein weiterer gemeinsamer Befund betrifft das Missverhältnis zwischen standardisierten Systemlogiken und den realen Lebenslagen junger Menschen. Alle drei Perspektiven machen deutlich, dass die bestehenden Formate, Zeitrahmen und Anforderungen die Heterogenität der jungen Menschen nicht abbilden. Leitun-

gen kritisieren, dass starre Bausteinlogiken und schematische Ausschreibungen pädagogische Flexibilität verhindern. Fachkräfte berichten, dass enge Vorgaben zur Dauer oder Ausgestaltung von Maßnahmen sowie begrenzte personelle Ressourcen der Komplexität sozialer, sprachlicher, gesundheitlicher und psychischer Problemlagen nicht gerecht werden. Junge Menschen wiederum beschreiben vor allem die Folgen der fehlenden Passung: oberflächliche Beratung, mangelnde Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren, Überforderung beim Übergang in betriebliche Strukturen und das Gefühl, dass sie mit ihren Interessen und Unsicherheiten nicht gesehen werden.

### Mangelnde Kontinuität in der Begleitung

Besonders deutlich tritt in der Zusammenschau die Bedeutung verlässlicher Beziehungen hervor. Alle drei Akteursgruppen benennen – wenn auch mit unterschiedlicher Begrifflichkeit – fehlende Kontinuität in der Begleitung als zentrales Defizit. Leitungen verweisen auf eine hohe Personalfuktuation und fehlende durchgängige Zuständigkeiten, Fachkräfte auf Zeitdruck und Personalmangel, die eine tragfähige Beziehungsarbeit erschweren, und die jungen Menschen formulieren den Wunsch nach einer festen Ansprechperson, die ihre Biografie kennt und sie ernst nimmt. Hierin zeigt sich ein gemeinsames Verständnis, dass gelingende Übergänge nicht allein über Maßnahmen, Informationen oder administrative Verfahren hergestellt werden können, sondern wesentlich auf Vertrauen, Verbindlichkeit und biografischer Kontinuität beruhen.

### Problemkomplex Schule, Übergangssystem und Ausbildungsmarkt

Leitungen und Fachkräfte im Übergangssektor kritisieren übereinstimmend, dass Schulen weiterhin stark auf formale Abschlüsse fokussieren, während die Vorbereitung auf konkrete Anschlusswege in Ausbildung und Beruf zu wenig Gewicht erhält. Die jungen Menschen bestätigen diesen Befund in ihren Schilderungen über eine unzureichende Berufsorientierung, fehlende

Unterstützung bei Bewerbungen und die zu spät einsetzende Vorbereitung. Zudem betonen Fachkräfte hohe Zugangshürden und steigende Anforderungen vieler Betriebe sowie deren begrenzte Bereitschaft, junge Menschen mit komplexeren Problemlagen aufzunehmen. Die jungen Menschen schildern die daraus resultierende Erfahrung von Absagen, Vorbehalten und mangelnder Fairness in Auswahlprozessen. Die Herausforderungen beim Übergang in Ausbildung erscheinen somit nicht nur als Ergebnis individueller Defizite, sondern ebenso als Ausdruck institutioneller und arbeitsmarktbezogener Selektivität.

### **Unterschiedliche Akzentsetzungen im Gemeinsamen**

Unterschiede zwischen den drei Perspektiven zeigen sich vor allem in der Gewichtung bestimmter Problemfelder. Die Leitungen kritisieren stärker eine mangelnde Steuerung, Finanzierungslogiken und die fehlende Verzahnung der Teilsysteme. Fachkräfte betonen den erheblichen Druck, unter schwierigen Rahmenbedingungen zugleich Berufsorientierung, Sozialarbeit und Krisenintervention leisten zu müssen. Und die jungen Menschen wiederum verweisen auf psychische Belastungen, das Erleben von Mobbing, Demotivation durch wiederholte Absagen sowie Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen in Schule, Betrieb und auch Übergangsmaßnahmen. Die Unterschiede widersprechen einander jedoch nicht, sondern ergänzen sich zu einem Gesamtbild, in dem strukturelle Defizite, pädagogische Überforderung und biografische Belastungen ineinandergreifen.

#### **Fazit: Fehlende Passung zwischen Systemlogik, Unterstützungsstruktur und Lebenslagen**

Zusammenfassend ist der Übergangssektor aus allen drei Perspektiven zu stark von institutionellen Logiken, zu wenig von individuellen Entwicklungsverläufen und nur unzureichend von einer durchgängigen Verantwortung für gelingende Anschließse geprägt. Die zentralen Herausforderungen beziehen sich weniger auf einzelne Maßnahmen, Institutionen oder Akteure, sondern resultieren aus einer fehlenden Passung zwischen Systemanforderungen, Unterstützungsstrukturen und den tatsächlichen Lebenslagen der jungen Menschen.

## **Verbesserungsvorschläge und Lösungsansätze**

Im Hinblick auf Lösungsansätze zeigen sich ebenfalls große Überschneidungen zwischen den Perspektiven. Übergreifend geht es vor allem um einen Wandel von einem stark segmentierten, maßnahmenorientierten Übergangssektor hin zu einer langfristig angelegten, flexiblen und am einzelnen jungen Menschen orientierten Begleitstruktur. Im Zentrum steht die Forderung, Übergänge nicht als reine Vorbereitungs- und kurzfristige Vermittlungsaufgabe, sondern als Unterstützung eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses junger Menschen zu verstehen, der unterschiedliche Phasen, Rückschritte und Neuorientierungen einschließt.

### **Durchgängige Begleitung und Unterstützung**

Ein zentraler gemeinsamer Lösungsansatz besteht darin, eine durchgängige Begleitung und Unterstützung für junge Menschen im Übergangssektor zu etablieren. Leitungen sprechen sich für ein Coaching über alle Phasen hinweg aus, Fachkräfte empfehlen eine stabile Begleitstruktur statt isolierter Einzelmaßnahmen und junge Menschen formulieren sehr konkret den Wunsch nach einer festen Ansprechperson, die sie von der Schule bis in die Ausbildung und in den Beruf hinein begleitet. Trotz unterschiedlicher Begriffe ist die Stoßrichtung klar: Verlässliche Zuständigkeiten sollen Brüche reduzieren, Vertrauen ermöglichen und die individuelle Entwicklung der jungen Menschen stärker in den Mittelpunkt rücken.

### **Veränderte Finanzierung und strukturelle Rahmenbedingungen**

Ein anderer wichtiger Reformimpuls betrifft die strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen. Sowohl Leitungen als auch Fachkräfte fordern eine Abkehr von kurzfristiger Projektförderung hin zu langfristiger und verlässlicher Finanzierung. Während Leitungen dies mit der Notwendigkeit einer neuen Systemarchitektur und klarer lokaler Steuerungsverantwortung verknüpfen, legen Fachkräfte besonderen Wert auf die Überwindung qualitätsgefährdender Ausschreibungslogiken und preisgetriebener Vergabeverfahren. Gemeinsam ist beiden Perspektiven die Einschätzung, dass nachhaltige pädagogische Qualität und stabile Unterstützungsbeziehungen nur unter den Bedingungen einer gesicherten Finanzierung und reduzierter institutioneller Zersplitterung entstehen.

### **Individualisierung statt standardisierter Programmlogiken**

Darüber hinaus wird in allen drei Perspektiven eine stärkere Individualisierung der Unterstützung betont. Leitungen plädieren für ein flexibles Baukastensystem mit unterschiedlichen Modulen und aufeinanderfolgenden Phasen, das auf den Fortschritt und die Bedarfe der jungen Menschen ausgerichtet ist. Fachkräfte fordern ein individuelles Übergangsmanagement, das Beratung mit konkreter Umsetzungsbegleitung verbindet und an Ressourcen und Stärken orientiert ist. Die jungen Menschen unterstreichen wiederum die Notwendigkeit einer wertschätzenden, persönlichen und interessenbezogenen Begleitung, die nicht auf standardisierte Verfahren reduziert bleibt. In der Zusammenschau ergibt sich ein gemeinsames Leitmotiv: Übergänge sollen nicht nach starren Programmlogiken organisiert, sondern biografisch und entwicklungsbezogen gestaltet werden.

### **Berufsorientierung als längerfristiger Lern- und Klärungsprozess**

Veränderungen bei der Berufsorientierung sind ein weiterer verbindender Lösungsansatz. In allen drei Perspektiven wird deutlich, dass Berufsorientierung rechtzeitig, verbindlicher und praxisnäher ansetzen muss. Die konkretesten Hinweise kommen von den jungen Menschen, die feste und regelmäßige Zeiten in der Schule, spezialisierte Ansprechpersonen und eine frühzeitige Vorbereitung von Bewerbungen vorschlagen. Fachkräfte ergänzen dies um die Forderung nach größerer Transparenz über Berufsorientierungsangebote und nach konkreter Unterstützung bei der Umsetzung. Leitungen verweisen zudem auf die Bedeutung von Erprobungsräumen, in denen junge Menschen ohne unmittelbaren Leistungsdruck wichtige Erfahrungen sammeln können. Gemeinsam ist allen Vorschlägen die Vorstellung, dass Berufsorientierung mehr sein muss als punktuelle Information und vielmehr als längerfristiger Lern- und Klärungsprozess verstanden werden sollte.

### **Ausbildung flexibler gestalten und Betriebe stärker einbinden**

Auch das Verhältnis zur Arbeitswelt wird in den Lösungsvorschlägen neu gefasst. Leitungen und Fachkräfte sprechen sich für stärker flexibilisierte Ausbildungs-

strukturen aus, etwa in Form modularer Elemente, betriebsübergreifender Ansätze oder eines angepassten Ausbildungsrahmens. Beide Perspektiven thematisieren zudem weitergehende Ansätze wie eine Ausbildungsgarantie oder stärker öffentlich geförderte Ausbildungswege. Die jungen Menschen akzentuieren diesen Problembereich aus einer anderen Richtung, indem sie vor allem eine respektvolle Betriebskultur, feste Ansprechpersonen im Betrieb und eine stärkere Orientierung an ihrer Persönlichkeit statt allein an Noten einfordern. Es wird deutlich, dass notwendige Reformen nicht nur den Übergangssektor, sondern auch Betriebe bzw. den Ausbildungsmarkt adressieren müssen.

### **Soziales Umfeld als Ressource einbeziehen**

Schließlich wird in allen drei Perspektiven die Bedeutung des sozialen Umfelds hervorgehoben. Besonders Fachkräfte und junge Menschen betonen die wichtige Rolle des Elternhauses, das häufig als fehlende Unterstützung genannt wird. Konstruktiv gewendet, sollte die Familie als Ressource besser einbezogen werden. Leitungen greifen diesen Aspekt bezogen auf eine stärkere Anschlussorientierung auf. Auch hier zeigt sich das gemeinsame Verständnis, dass Übergänge nicht allein in bzw. zwischen Institutionen stattfinden, sondern sozial eingebettet sind und deshalb kooperative Unterstützungsstrukturen benötigen.

#### **Fazit: Grundlegende Neuordnung des Übergangssektors**

Zusammenfassend zielen die Lösungsansätze der Leitungen, Fachkräfte und jungen Menschen auf eine tiefgreifende Neuordnung des Übergangssektors. Im Vordergrund stehen Leitideen wie Kontinuität statt Zuständigkeitsbrüche, Regelfinanzierung statt Projektlogik, Individualisierung statt Standardisierung, Erprobung statt Überforderung oder verbindliche Begleitung statt punktueller Intervention. Unterschiede ergeben sich aus den verschiedenen Perspektiven, d. h. ob die Reformen eher als Frage der Systemarchitektur, bezogen auf die professionellen Handlungsbedingungen oder als Teil der konkreten Alltagserfahrung junger Menschen beschrieben werden. In ihrer Grundrichtung ergänzen sich die Vorschläge jedoch zu einem kohärenten Reformbild.

## Idealbild des Übergangssektors im Jahr 2040

Ebenso deutlich wie bei den Herausforderungen und Lösungsansätzen überschneiden sich die Perspektiven bezogen auf das Idealbild eines zukünftigen Übergangssektors im Jahr 2040. Leitungen, Fachkräfte und junge Menschen verbindet die Vision eines Systems, das nicht primär durch Maßnahmen und Zuständigkeiten bestimmt, sondern konsequent am Bedarf junger Menschen ausgerichtet ist.

### Konturen eines anschlussorientierten Chancensystems

Im Zentrum steht die Idee eines anschlussorientierten Chancensystems mit verlässlicher Begleitung, flexiblen Übergangswegen und stabilen Rahmenbedingungen. Die Leitungen betonen dabei vor allem langfristig ausgerichtete Strukturen, klare Zuständigkeiten und eine sichere Finanzierung. Die Fachkräfte heben ein transparentes und stärkenorientiertes System hervor, das Brüche vermeidet und passgenaue Übergänge ermöglicht. Und die jungen Menschen beschreiben einen großen Bedarf an rechtzeitiger Orientierung, festen und langfristig zuständigen Bezugspersonen, praxisnaher Vorbereitung und einem respektvollen Umgang miteinander.

### Beziehungen und Entwicklung als zentrale Orientierungen

Gemeinsam ist allen Perspektiven zudem die Vorstellung eines beziehungsbasierten und flexibel gestalteten Übergangssystems, das unterschiedliche Entwicklungsgeschwindigkeiten zulässt und in dem nicht die Teilnahme an Maßnahmen, sondern Kompetenzzuwächse und gelingende Übergänge in Ausbildung und Beruf als Erfolge gelten. Auch dieses Idealbild verweist darauf, dass es weniger um eine punktuelle Verbesserung bestehender Angebote, sondern um die Idee und Gestaltung eines grundlegend stärker am Individuum orientierten Übergangssystems von der Schule über die Ausbildung bis in den Beruf geht.

## Gesamtfazit und weiterführende Erkenntnisse

Die vorliegenden Ergebnisse schließen in zentralen Punkten an aktuelle Reformvorschläge an und bestätigen wesentliche Linien der gegenwärtigen Diskussion. Dies gilt insbesondere für die Bedeutung einer rechtzeitigen und kontinuierlichen Berufsorientierung, für das Schaffen verlässlicher Begleitstrukturen und flexiblerer Übergangswegen sowie für eine bessere Koordination der beteiligten Akteure und Institutionen.

Zugleich zeigen die drei erhobenen Perspektiven eindrucksvoll, wie sich der Veränderungsbedarf im institutionellen Alltag darstellt und auf die konkreten Übergangsverläufe junger Menschen auswirkt. Sichtbar werden neben strukturellen Problemlagen wie fragmentierte Zuständigkeiten, hinderliche Projektlogiken und fehlende Kontinuität auch die Bedingungen, unter denen Reformen wirksam werden können. Zudem wird deutlich, dass Fragen der Berufsorientierung, Begleitung und Flexibilisierung eng mit personellen Ressourcen, klaren Zuständigkeiten und tragfähigen Beziehungsstrukturen verbunden sind.

Die Qualität des Übergangssektors hängt damit maßgeblich von den Arbeitsbedingungen der Fachkräfte ab: Nur wenn sie ausreichend Zeit, stabile Rahmenbedingungen und fachliche Unterstützung für Beziehungsarbeit, Begleitung und Zusammenarbeit erhalten, können Reformen wirksam werden. Ohne bessere Arbeitsbedingungen für Fachkräfte bleibt jede Reform auf dem Papier.

Darüber hinaus macht die Perspektive junger Menschen deutlich, dass sie die Defizite im System als mangelnde Passung von Angeboten, als Unsicherheit, Überforderung, wiederholte Diskontinuität und fehlende Anerkennung erleben.

# Quellen und Literatur

---

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. wbv Publikation. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf>

Bertelsmann Stiftung und Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.) (2022): Zukunft ungewiss: Ausbildungsperspektiven von Jugendlichen mit niedriger Schulbildung. Ergebnisse einer Delphi-Befragung. Gütersloh und Berlin. Online verfügbar unter: [www.chance-ausbildung.de/ausbildungsperspektiven](http://www.chance-ausbildung.de/ausbildungsperspektiven)

Bertelsmann Stiftung und Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.) (2025): Jugendliche im Übergangssektor: Eine Befragung von Fachkräften. Gütersloh und Berlin. Online verfügbar unter: [www.chance-ausbildung.de/uebergangsbefragung](http://www.chance-ausbildung.de/uebergangsbefragung) oder [www.dkjs.de/publikation/uebergangsbefragung](http://www.dkjs.de/publikation/uebergangsbefragung)

Bundesinstitut für berufliche Bildung (2011): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung – Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Online verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung\\_BIBB-HA\\_Leitlinien\\_zur\\_Verbesserung\\_Uebergang\\_Schule\\_-\\_Beruf\\_2011\\_06\\_20.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_BIBB-HA_Leitlinien_zur_Verbesserung_Uebergang_Schule_-_Beruf_2011_06_20.pdf)

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2026): Berufsbildungsbericht 2026. Online verfügbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/berufsbildungsbericht-2026-285646>

Euler, Dieter und Seeber, Susan (2023): Ausbildungsgarantie. Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. FES diskurs. Online verfügbar unter: <https://collections.fes.de/publikationen/download/pdf/450690>

Friedrich-Ebert-Stiftung (2025): Kurs setzen auf Erfolg: Gelingensbedingungen für Jugendberufsagenturen. Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.fes.de/abteilung-analyse-planung-und-beratung/artikelseite-apb/fes-impuls-kurs-setzen-auf-erfolg-gelingensbedingungen-fuer-jugendberufsagenturen>

Ständige Wissenschaftliche Kommission (2025): Kompetenzen für den erfolgreichen Übergang von der Sekundarstufe I in die berufliche Ausbildung sichern. Online verfügbar unter: <https://swk-bildung.org/veroeffentlichungen/gutachten-kompetenzen-fuer-den-erfolgreichen-uebergang-von-der-sekundarstufe-i-in-die-berufliche-ausbildung-sichern/>

---

# Über uns

---

## Die Bertelsmann Stiftung

Die Bertelsmann Stiftung fördert den gesellschaftlichen Wandel durch Projektarbeit, die auf die langfristige Sicherung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Gemeinsam mit einer Vielzahl von Partner:innen will die Stiftung gesellschaftliche Probleme und Herausforderungen frühzeitig erkennen und wirksame Lösungen entwickeln. Unter anderem befasst sich die Bertelsmann Stiftung mit verschiedenen Themen im Bildungsbereich, wie z. B. der Berufsorientierung in der Schule, dem Übergang von der Schule in den Beruf und dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland.

### Naemi Johanning

Senior Project Manager

[naemi.johanning@bertelsmann-stiftung.de](mailto:naemi.johanning@bertelsmann-stiftung.de)

### Helen Renk

Project Manager

[helen.renk@bertelsmann-stiftung.de](mailto:helen.renk@bertelsmann-stiftung.de)

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

[www.bertelsmann-stiftung.de/chance-ausbildung](http://www.bertelsmann-stiftung.de/chance-ausbildung)

## Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Jedem Kind ein Hier, ein Jetzt und eine Zukunft: Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) setzt sich dafür ein, dass junge Menschen in unserem Land gut aufwachsen können und eine demokratische Kultur des Miteinanders erleben und erlernen. Mit ihren Programmen und Projekten stößt die DKJS gemeinsam mit Partner:innen aus Praxis, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft Veränderungsprozesse an.

### Andreas Knoke-Wentorf

Experte Berufsschule & Übergang Ausbildung

[andreas.knoke@dkjs.de](mailto:andreas.knoke@dkjs.de)

[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

## involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Das Team von involas setzt sich für mehr gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit ein. Gemeinsam mit Partner:innen aus Politik, Wissenschaft und Praxis entwickelt involas evidenzbasierte und nachhaltige Lösungen für Herausforderungen in Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Auf diese Weise schafft das Institut Orientierung, unterstützt fundierte Entscheidungen und begleitet Veränderungsprozesse mit Forschung, Beratung, Evaluation und Vernetzung.

### Dr. Elisabeth Aram

Geschäftsführung

[elisabeth.aram@involas.com](mailto:elisabeth.aram@involas.com)

### Thomas Verlage

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

[thomas.verlage@involas.com](mailto:thomas.verlage@involas.com)

[www.involas.com](http://www.involas.com)

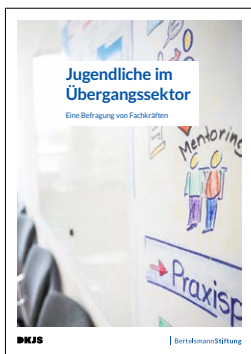
# Weitere Informationen und Veröffentlichungen



## Weitere Informationen erwünscht?

Wenn Sie regelmäßig per E-Mail alle wichtigen Informationen rund um Chance Ausbildung (z. B. Studien, Veranstaltungen, Newsletter) erhalten möchten, können Sie sich hier anmelden: [www.b-sti.org/ausbildung](http://www.b-sti.org/ausbildung)

## Veröffentlichungen zum Thema



### Jugendliche im Übergangssektor: Eine Befragung von Fachkräften

Was sind die größten Hürden von jungen Menschen, denen der direkte Übergang von der Schule in eine Ausbildung nicht gelingt? Brauchen die Jugendlichen wirklich diese Maßnahmen oder fehlt es vor allem an geeigneten Ausbildungsmöglichkeiten? Und wie schauen Fachkräfte im Übergangssektor auf ihre Arbeit, die Jugendlichen und notwendige Veränderungen?

[www.chance-ausbildung.de/uebergangsbefragung](http://www.chance-ausbildung.de/uebergangsbefragung)



### Mit Benefits gegen den Bewerbermangel?

Um ihre Ausbildungsplätze attraktiver zu gestalten, werben Unternehmen zunehmend mit Sonderleistungen wie einem Jobticket oder Weiterbildungsmaßnahmen. Das zeigt eine deutschlandweite Auswertung von Online-Stellenanzeigen. Für die jungen Menschen selbst spielen Benefits bei der Wahl des Ausbildungsplatzes aber nur eine nachgeordnete Rolle. Es kommt darauf an, sie am Bedarf der potenziellen Bewerber:innen auszurichten und als Teil eines Gesamtpakets zu gestalten.

[www.chance-ausbildung.de/benefits2026](http://www.chance-ausbildung.de/benefits2026)



### Ausbildungsperspektiven 2025: Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen

Die Berufsausbildung hat ein gutes Image und ist für junge Menschen weiterhin der beliebteste Bildungsweg nach der Schule. Trotzdem glaubt ein erheblicher Teil der jungen Menschen mit niedriger Schulbildung nicht daran, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die jungen Menschen brauchen daher konkrete Ausbildungsperspektiven und mehr passgenaue Unterstützung am Übergang, etwa durch individuelle Beratung und Hilfe im Bewerbungsprozess.

[www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2025](http://www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2025)

## Adresse | Kontakt

### **Bertelsmann Stiftung**

Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0  
bertelsmann-stiftung.de

### **Naemi Johanning**

Senior Project Manager  
Programm Bildung und Next Generation  
Telefon +49 5241 81-81391  
naemi.johanning@bertelsmann-stiftung.de

### **Helen Renk**

Project Manager  
Programm Bildung und Next Generation  
Telefon +49 5241 81-81853  
helen.renk@bertelsmann-stiftung.de

### **Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH**

Tempelhofer Ufer 11  
10963 Berlin  
Telefon +49 30 257676-0  
www.dkjs.de

### **Andreas Knoke-Wentorf**

Experte Berufsschule & Übergang Ausbildung  
Mitglied der Geschäftsleitung  
Telefon +49 30 257676-26  
andreas.knoke@dkjs.de

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)  
[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)