

# Jugendliche im Übergangssektor

Eine Befragung von Fachkräften



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

Januar 2025

## Herausgeber

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

## Autor:innen

**Bertelsmann Stiftung**  
Helen Renk | Clemens Wieland

**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  
Clemens Wieland, Bertelsmann Stiftung

## Durchführung der Befragung

involas Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH,  
Offenbach

## Lektorat

Katja Lange, Hamburg

## Grafikdesign

VISIO Kommunikation GmbH, Bielefeld

## Bildrechte

Titelbild: © Valeska Achenbach in Zusammenarbeit mit  
the white elephant

Diese Publikation ist online abrufbar unter:  
<http://dx.doi.org/10.11586/2024195>

ID 2490



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 **Grafiken** fallen nicht unter diese CC-Lizenz, sondern sind urheberrechtlich geschützt.

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

## Zitiervorschlag

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

# Jugendliche im Übergangssektor

Eine Befragung von Fachkräften

Dr. Elisabeth Aram, involas

Andreas Knoke-Wentorf, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Helen Renk, Bertelsmann Stiftung

Thomas Verlage, involas

Clemens Wieland, Bertelsmann Stiftung

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhalt</b>	<b>4</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>5</b>
<b>Der Übergangssektor: Wegbereiter oder Warteschleife?</b> <i>Andreas Knoke-Wentorf/Helen Renk/Clemens Wieland</i>	<b>6</b>
<b>Der Übergangssektor aus Perspektive der Fachkräfte</b> <i>Dr. Elisabeth Aram/Thomas Verlage</i>	<b>10</b>
Teil A. Der Blick auf die Jugendlichen im Übergangssektor	10
1. Individuelle Herausforderungen	10
2. Status quo der Ausbildungschancen	11
3. Bisherige und künftige Veränderungen der Ausbildungschancen	12
Teil B. Der Blick auf Angebote und Rahmenbedingungen im Übergangssektor	14
4. Passgenauigkeit der Unterstützungsangebote im Übergangssektor	14
5. Wahrgenommene Veränderung der Arbeit im Übergangssektor	15
6. Gewünschte Veränderung bezogen auf die eigene Arbeit	16
7. Gewünschte Veränderung bezogen auf die Rahmenbedingungen	17
Teil C. Der Blick auf die Ausbildungsgarantie und weitere Reformansätze	18
8. Kenntnis des Gesetzes zur Ausbildungsgarantie	18
9. Einschätzungen zur Wirkung der Ausbildungsgarantie und ihrer Komponenten	18
10. Zustimmung zu Veränderungsansätzen für den Übergangssektor	20
Wen wir befragt haben	21
<b>Über uns</b>	<b>26</b>
Die Bertelsmann Stiftung	26
Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung	26
involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	27
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>28</b>
<b>Literatur</b>	<b>29</b>

# Das Wichtigste in Kürze

---

## Kernergebnisse

- **Ausbildungsfähigkeit:** 26,3% der Jugendlichen im Übergangssektor könnten nach Meinung der sie begleitenden Fachkräfte sofort eine Ausbildung beginnen, wenn es einen Ausbildungsplatz für sie gäbe. Weiteren 36,4% trauen die Fachkräfte dies ebenfalls zu, sofern die Jugendlichen dabei professionell begleitet werden. Lediglich ein etwa ebenso großer Anteil von 37,3% wäre nach Ansicht der Befragten noch nicht in der Lage, eine Ausbildung aufzunehmen.
- **Erschwerte Arbeitsbedingungen:** 80% der Fachkräfte haben den Eindruck, dass ihre Arbeit in den letzten fünf Jahren schwieriger geworden sei. Dies führen sie insbesondere auf Veränderungen bei den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und den Rahmenbedingungen zurück.
- **Veränderungswünsche der Fachkräfte:** Gefragt nach gewünschten Veränderungen für ihre Arbeit, hätten die meisten Fachkräfte gerne mehr Kapazitäten für die direkte Arbeit mit Jugendlichen (83%), für die multiprofessionelle Zusammenarbeit (79%) und für den fachlichen Austausch (77%).

## Handlungsempfehlungen

- **Ausbildung stärken:** Die Zahl der direkten Übergänge in Ausbildung kann und muss erhöht werden. Dies sollte zum einen durch mehr individuelle Förderung und Begleitung vor und während der Ausbildung erfolgen, zum anderen durch eine Flexibilisierung des Ausbildungssystems, um die Einstiegshürden zu senken.
- **Individuellere Übergangsbegleitung:** Maßnahmen und Projekte im Übergangssektor sollten so konzipiert und ausgestaltet sein, dass der Spielraum für individuelle Begleitung so groß wie möglich ist. Je individueller die Begleitung und Unterstützung am Übergang ist, desto besser werden die Übergangs- und Ausbildungschancen.
- **Ausbildungsgarantie nachbessern:** Die Regelungen des im August 2024 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ausbildungsgarantie sind noch zu wenig bekannt und reichen voraussichtlich nicht aus, um eine spürbare Verbesserung der Übergangssituation zu erreichen. Hier gilt es zum einen, die gesetzlichen Regelungen deutlich bekannter zu machen, und zum anderen, mit kritischem Blick zu beobachten, ob die Ausbildungsgarantie in der verabschiedeten Form halten kann, was der Name verspricht.

## Methode

- **Datenerhebung:** Freiwillige und anonyme Online-Befragung von Fachkräften im Übergangssektor in Deutschland (n = 1.540) mittels standardisiertem Fragebogen
- **Befragungszeitraum:** 14. Oktober bis 30. November 2024
- **Durchführung:** involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

# Der Übergangssektor: Wegbereiter oder Warteschleife?

Andreas Knoke-Wentorf/Helen Renk/Clemens Wieland

---

## Die aktuelle Lage: gelingende und misslingende Übergänge

### Ungenutztes Fachkräftepotenzial

Jahr für Jahr steigt in Deutschland die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss. Besonders hoch ist ihr Anteil in der Gruppe derjenigen, die entweder keinen oder einen niedrigen Schulabschluss haben. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel immer größer und in fast allen Branchen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Eine fatale Entwicklung für den Wirtschaftsstandort Deutschland, die immer drängender die Frage aufwirft, wie es gelingen kann, das Fachkräftepotenzial vor allem geringqualifizierter junger Menschen zu erschließen und mehr Jugendlichen den Weg in eine Ausbildung zu ermöglichen.

### Paradoxe Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Schaut man sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt genauer an, zeigt sich ein geradezu paradoxes und besorgniserregendes Bild:

- Bundesweit blieben im Berichtsjahr 2024 insgesamt 69.400 Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig fanden fast 70.400 junge Menschen keinen Ausbildungsplatz (vgl. Weller et al., 2024). Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen mit 35 % am gesamten Ausbildungsplatzangebot sogar noch wesentlich höher (vgl. Fitzenberger et al., 2024).
- Zum zweiten Mal in Folge stieg die Zahl junger Menschen, die im Anschluss an die allgemeinbildende Schule in den sogenannten Übergangssektor einmünden. 2023 waren das bundesweit fast 250.000 Jugendliche (vgl. BMBF, 2024). Nur zwei Drittel von ihnen schaffen innerhalb von drei Jahren den Übergang in eine Ausbildung (vgl. Autor:innen-gruppe Bildungsberichterstattung, 2024).
- Viele junge Menschen in Deutschland bleiben langfristig ohne eine abgeschlossene Ausbildung: Die Quote der nicht formal Qualifizierten im Alter von 20 bis 34 Jahren ist zuletzt auf fast 20 % bzw. 2,9 Millionen Menschen gestiegen (vgl. BMBF, 2024). Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich erhöht.

## Der Übergangssektor: Vielzahl an Maßnahmen

### Der Übergangssektor im beruflichen Ausbildungssystem

Eine Schlüsselstellung bei der Erschließung des Fachkräftepotenzials geringqualifizierter junger Menschen nimmt der sogenannte Übergangssektor ein. Dies ist der Oberbegriff für eine höchst unübersichtliche Gruppe von Maßnahmen, die dazu dienen sollen, jungen Menschen den späteren Einstieg in eine Ausbildung zu ermöglichen. 2006 beschrieb die Autor:innengruppe des Nationalen Bildungsberichts den Übergangssektor – neben dem dualen und dem Schulberufssystem – erstmalig als eigenständigen Sektor des beruflichen Ausbildungssystems.

**Definitionen und Dimensionen** Zum Übergangssektor gehören alle (Aus-)Bildungsangebote, „die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen“ (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006). Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Ausbildungsplatz den „Erwerb von berufsvor- oder berufsgrundbildenden Qualifikationen“ oder das „Nachholen von allgemeinbildenden Schulabschlüssen“ zu ermöglichen (vgl. Maier, 2021).

**Angebotsvielfalt** Rein quantitativ ist der Übergangssektor durch eine große Unübersichtlichkeit der zahlreichen Angebote geprägt, die curricular verschiedenartig ausdifferenziert und von verschiedenen Akteuren auf unterschiedlicher gesetzlicher Grundlage verantwortet werden. Die Verantwortlichkeit erstreckt sich über ein breites Feld von staatlichen, privaten, lokalen und kommunalen Akteuren. Konkret umfasst der Übergangssektor „über 300 Programme[n] von Bund und Ländern in den Handlungsfeldern am Übergang Schule-Beruf. Daneben bieten die Länder auch diverse schulische Bildungsgänge an, die keinen vollqualifizierenden Abschluss ermöglichen“ (vgl. Enggruber & Neises, 2023).

**Kritik** Viel Kritisches ist über den Übergangssektor geschrieben worden. Gerne wird abfällig von Warteschleifen oder einem Maßnahmenschunzel gesprochen – wenig hilfreiche Pauschalisierungen, wenn es darum geht, die Heterogenität von Maßnahmen und Teilnehmenden differenziert zu betrachten. Die zentrale Frage ist und bleibt, inwieweit auf der einen Seite in den Maßnahmen des Übergangssektors tatsächlich Ausbildungschancen verbessert bzw. eröffnet werden – wie wirksam sie also sind. Und ob bzw. wo auf der anderen Seite durch die Maßnahmen nur das Fehlen von geeigneten Ausbildungsmöglichkeiten am Ausbildungsmarkt kaschiert wird, junge Menschen also tatsächlich „geparkt“ werden.

**Hintergrund der Übergangsbefragung** Dieses Spannungsfeld gewinnt in Zeiten des immer massiver werdenden Fach- und Arbeitskräftemangels geradezu dramatisch an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, den Übergangssektor genauer unter die Lupe zu nehmen und diejenigen zu befragen, die am besten in der Lage sind, ein differenziertes Bild von den Hürden, Herausforderungen und Gelingensbedingungen im Übergangssektor zu zeichnen: Fachkräfte, die mit den jungen Menschen unmittelbar in Maßnahmen arbeiten – sie anleiten, beraten und begleiten. Entstanden ist diese bundesweite Übergangsbefragung, an der sich über 1.500 Fachkräfte aus dem Übergangssektor beteiligt haben.

## Kernergebnisse und Handlungsempfehlungen

**Kernergebnisse** Die Ergebnisse sind aufrüttelnd. Ein paar Schlaglichter: Fast zwei Drittel der jungen Menschen im Übergangssektor könnten nach Meinung der sie begleitenden Fachkräfte sofort eine Ausbildung aufnehmen – etwa die Hälfte davon mit Unterstützung –, wenn sie einen Ausbildungsplatz bekämen. Mit Blick auf die Maßnahmen selbst zeigt sich, dass die Art der Maßnahme für dieses Ergebnis keine entscheidende Rolle spielt – offensichtlich kommt es viel mehr auf die Qualität und Intensität der individuellen Begleitung an. Deshalb wünscht sich die große Mehrheit der Fachkräfte vor allem mehr Zeit für die direkte Arbeit mit jungen Menschen.

Auf politischer Ebene wird in der Befragung deutlich, dass die Regelungen des im August 2024 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ausbildungsgarantie einerseits noch viel zu wenig bekannt sind und andererseits voraussichtlich nicht ausreichen werden, um eine spürbare Verbesserung der Übergangssituation zu erreichen.



**Handlungsempfehlungen** Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich aus den Ergebnissen auf politischer Ebene?

- **Ausbildung stärken:** Die Zahl der direkten Übergänge in Ausbildung kann und muss erhöht werden. Dies sollte zum einen durch mehr individuelle Förderung und Begleitung vor und während der Ausbildung erfolgen, zum anderen durch eine Flexibilisierung des Ausbildungssystems, um die Einstiegshürden zu senken.
- **Individuellere Übergangsbegleitung:** Maßnahmen und Projekte im Übergangssektor sollten so konzipiert und ausgestaltet sein, dass der Spielraum für individuelle Begleitung so groß wie möglich ist. Je individueller die Begleitung und Unterstützung am Übergang ist, desto besser werden die Übergangs- und Ausbildungschancen.
- **Ausbildungsgarantie nachbessern:** Die Regelungen des im August 2024 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ausbildungsgarantie sind noch zu wenig bekannt und reichen voraussichtlich nicht aus, um eine spürbare Verbesserung der Übergangssituation zu erreichen. Hier gilt es zum einen, die gesetzlichen Regelungen deutlich bekannter zu machen, und zum anderen, mit kritischem Blick zu beobachten, ob die Ausbildungsgarantie in der verabschiedeten Form halten kann, was der Name verspricht.

**Beginn eines partizipativen Prozesses** Die in dieser Publikation vorgestellten Ergebnisse sollen keinen Abschluss markieren, sondern vielmehr den Auftakt zu einem längerfristigen partizipativen Prozess bilden. In diesem geht es darum, die gewonnenen Erkenntnisse weiter zu vertiefen und mit den unterschiedlichen Stakeholdern zu diskutieren. Das Ziel muss sein, den Übergangssektor effizienter, effektiver und damit auch befriedigender für alle Beteiligten zu gestalten – insbesondere für die jungen Menschen. Dazu laden wir als Autor:innen herzlich ein und freuen uns über jede Art von Dialog ebenso wie über Rückmeldungen und Anregungen.

**Einbindung von Expert:innen** Die Qualität einer solchen Befragung steht und fällt zum einen mit der Erarbeitung eines geeigneten Fragebogens. Über mehrere Monate hinweg haben wir diesen immer wieder überarbeitet und uns Rückmeldungen von zahlreichen Fachkräften und Expert:innen eingeholt. Die Qualität steht und fällt zum anderen auch mit der Verbreitung und Resonanz. Für beide Aspekte haben wir einer ganzen Reihe von Menschen zu danken, die uns dabei unterstützt haben. Besonderer Dank gilt Doris Apelt von der inab in Kiel, Claudia Hilse, Klaus Siegeroth und Oliver Wittler von der REGE in Bielefeld, Prof. Dr. Marcus Eckelt von der Technischen Universität Berlin, Dr. Sandra Garbade vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung und Olaf Rother vom Internationalen Bund in Frankfurt. Danken möchten wir darüber hinaus Frank Neises von der BIBB-Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf, der uns über die erwähnten Aspekte hinaus auch bei der Einordnung der Ergebnisse unterstützt hat.

Die Befragung „Jugendliche im Übergangssektor“ war eine anonyme und freiwillige Befragung und insofern ein Experiment, weil überhaupt nicht abzusehen war, wie viele Fachkräfte sich daran beteiligen würden. Dass es mit über 1.500 so viele Teilnehmende werden würden, hätten wir bei der Planung nicht zu hoffen gewagt. Einer und einem jeden von ihnen gilt ebenfalls unser Dank dafür, dass sie sich die Zeit genommen und uns ihr Vertrauen geschenkt haben – ohne sie gäbe es diese Veröffentlichung nicht.



Unser Dank gilt außerdem natürlich Dr. Elisabeth Aram und Thomas Verlage von involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die sich mit uns auf dieses Experiment eingelassen haben und uns mit viel Engagement, Flexibilität, Professionalität und Herzblut bei der Konzeption und Umsetzung dieser umfangreichen und anspruchsvollen Befragung unterstützt haben.

# Der Übergangssektor aus Perspektive der Fachkräfte

Dr. Elisabeth Aram/Thomas Verlage

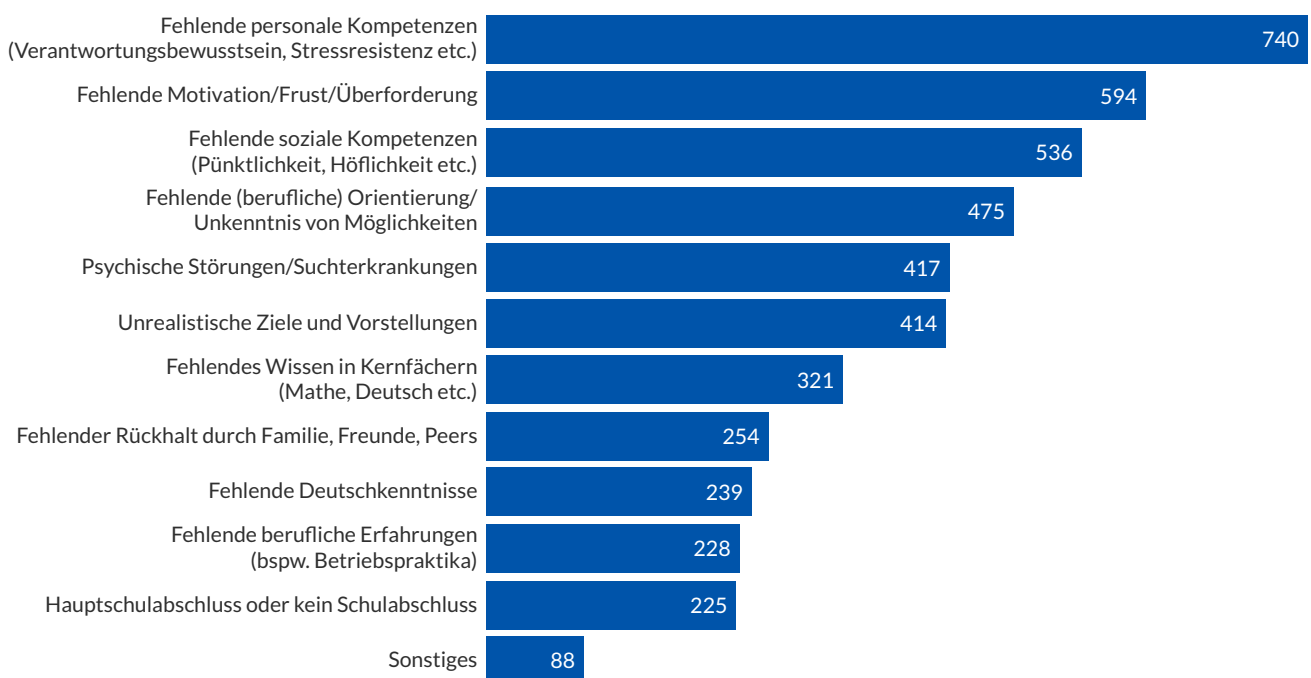
## Teil A. Der Blick auf die Jugendlichen im Übergangssektor

### 1. Individuelle Herausforderungen

Wir haben Fachkräfte im Übergangssektor gefragt, was aus ihrer Sicht die zentralen individuellen Gründe sind, die Jugendlichen in ihrem Arbeitsfeld den Übergang in eine Ausbildung erschweren.

**Inhaltliche Abgrenzungen** Bei den Antwortmöglichkeiten wurden Aspekte struktureller Benachteiligung im Bildungs- und Ausbildungssystem bewusst ausgeblendet. Auch ging es nicht darum, vorhandene Defizite oder Problemlagen von eher geringqualifizierten Jugendlichen allgemein zu beschreiben. Vielmehr lag der Fokus darauf, was aus Perspektive der Fachkräfte im

## Abbildung 1 | Perspektive von Fachkräften im Übergangssektor auf individuelle Herausforderungen Jugendlicher in ihrem Arbeitsfeld



„Was sind aus Ihrer Sicht die drei zentralen individuellen Gründe, die jungen Menschen in Ihrem Arbeitsfeld den Übergang in Ausbildung erschweren?“; Mehrfachnennungen möglich, max. drei; Basis: n = 1.533; Angabe der Nennungen pro vorgegebener Kategorie.

Übergangssektor die zentralen individuellen Herausforderungen der Jugendlichen sind, an die sich ihre Angebote richten und denen diese gerecht werden müssen.

#### Mangel an personalen und sozialen Kompetenzen

Die Rückmeldungen zeigen, dass vor allem fehlende personale und soziale Kompetenzen sowie ein Mangel an Motivation, der sich aus Frustration und Überforderung speist, den Jugendlichen im Übergangssektor den Übergang in eine Ausbildung erschweren. Hinzu kommen eine fehlende berufliche Orientierung bzw. Unkenntnis von Ausbildungsmöglichkeiten.

#### Weitere Faktoren

Andere individuelle Faktoren, die in der aktuellen Diskussion um die Ausbildungschancen geringqualifizierter Jugendlicher häufig genannt werden, wie z. B. eine geringe formale Qualifikation, fehlende berufliche Praxiserfahrungen oder schlechte Deutschkenntnisse, werden von den Fachkräften im Übergangssektor als weniger bedeutsam eingeschätzt.

## 2. Status quo der Ausbildungschancen

#### Fragestellung

Um zu erfahren, wie Fachkräfte im Übergangssektor die Ausbildungschancen der Jugendlichen einschätzen, die sie unterstützen und begleiten, wurden sie gebeten, jeweils den prozentualen Anteil der Jugendlichen zu schätzen, die

- **sofort und ohne Weiteres** eine Ausbildung aufnehmen könnten, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten,
- **mit Begleitung sofort** eine Ausbildung aufnehmen könnten, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten und
- trotz Begleitung und Unterstützung **derzeit keine Ausbildung** aufnehmen könnten.

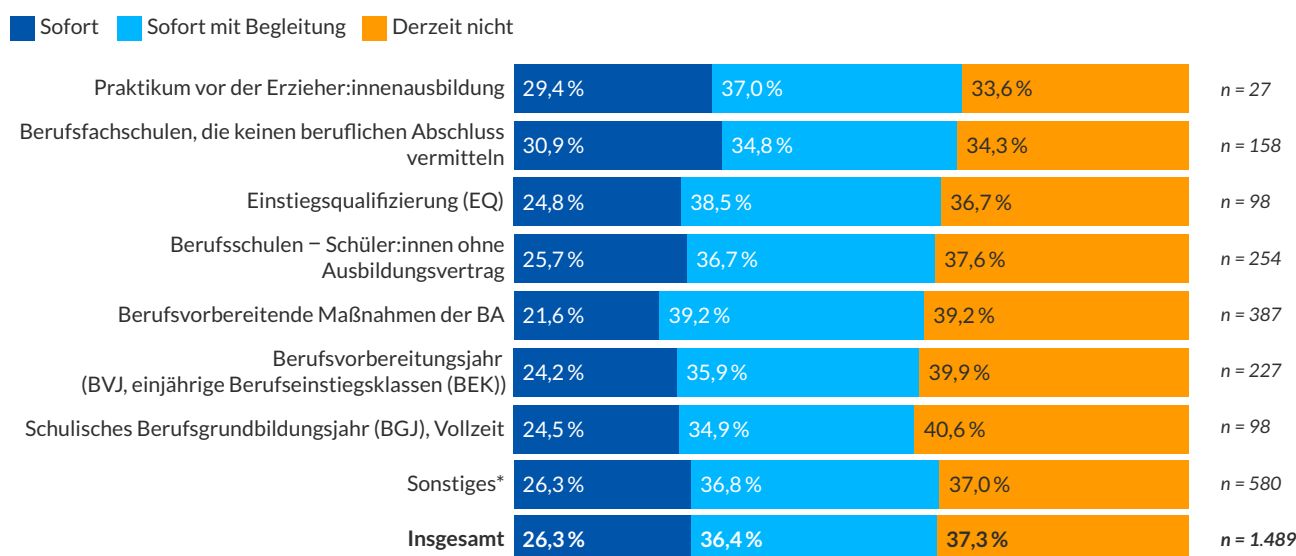
#### Einschätzungen wenig unterschiedlich

Bei den Einschätzungen gab es nur geringe Unterschiede bezogen darauf, in welchen Übergangsangeboten die Fachkräfte tätig sind. Dies ist auch insofern überraschend, als dass die Zielgruppen der verschiedenen Bildungsgänge und Maßnahmen durchaus unterschiedlich sind und entsprechend eine Vielfalt von jungen Menschen inkludiert ist.

#### Ergebnisse: großes Potenzial für Ausbildung

Insgesamt schätzen die Fachkräfte, dass etwa ein Viertel (26,3 %) der Jugendlichen in ihren Angeboten sofort und ohne Weiteres eine Ausbildung beginnen könnten, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten. Etwas mehr als ein Drittel (36,4 %) der Jugendlichen könnte mit einer entsprechenden Begleitung und Unterstützung ebenfalls sofort eine Ausbildung beginnen. Die Gruppe derjenigen, die aus Sicht der Fachkräfte im Übergangssektor keine Ausbildung aufnehmen könnten, wird ebenfalls auf etwas mehr als ein Drittel (37,3 %) der Jugendlichen geschätzt. Ihr Anteil wurde von Fachkräften, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA), im schulischen Berufsgrundbildungsjahr oder im Berufsvorbereitungsjahr bzw. in Berufseinstiegsklassen tätig sind, mit ca. 40 % etwas höher angegeben.

## Abbildung 2 | Wie schätzen Sie die Ausbildungschancen der jungen Menschen ein, die Sie unterstützen und begleiten?



„Wie schätzen Sie die Ausbildungschancen der jungen Menschen ein, die Sie unterstützen und begleiten?

Bitte benennen Sie den prozentualen Anteil derer,

- die sofort und ohne Weiteres eine Ausbildung aufnehmen könnten, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten,
- die mit Begleitung sofort eine Ausbildung aufnehmen könnten, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten,
- die trotz Begleitung und Unterstützung derzeit keine Ausbildung aufnehmen könnten.“

Basis: siehe n-Angaben; Darstellung der prozentualen Verteilung nach Angeboten im Übergangssektor.

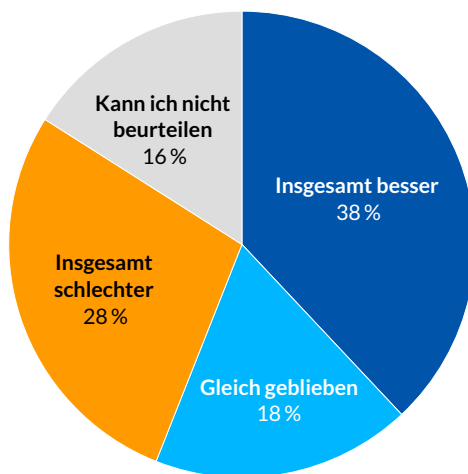
\* Die Summe der Prozentsätze beträgt aufgrund von Rundungen nicht exakt 100.

### 3. Bisherige und künftige Veränderungen der Ausbildungschancen

**Fragestellung** Wie haben sich in den Arbeitsfeldern der Fachkräfte die Ausbildungschancen von Jugendlichen im Übergangssektor in den vergangenen fünf Jahren verändert und welche Veränderungen erwarten sie bis zum Jahr 2030?

**Rückblick: Tendenz positiv** Im Rückblick sind die meisten der befragten Fachkräfte (38 %) der Meinung, dass sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen in ihren Angeboten insgesamt verbessert haben. Ein knappes Fünftel (18 %) hat keine größeren Veränderungen wahrgenommen. Und etwas mehr als ein Viertel (28 %) sehen eine Verschlechterung der Ausbildungschancen.

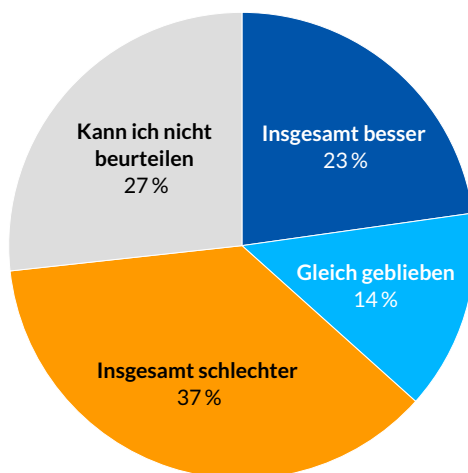
### Abbildung 3 | Rückblick: Ausbildungschancen Jugendlicher im Übergangssektor



„Wie haben sich in den vergangenen fünf Jahren die Ausbildungschancen der Jugendlichen in Ihrem Arbeitsfeld verändert?“; Basis: n = 1.529; Werte gerundet.

**Ausblick pessimistischer** Beim Blick in die Zukunft werden die Einschätzungen der Fachkräfte deutlich pessimistischer. Ein gutes Drittel (36,7%) rechnet mit einer Verschlechterung der Ausbildungschancen für Jugendliche im Übergangssektor. Und nur ein knappes Viertel (22,8%) geht dagegen von einer Verbesserung der Ausbildungschancen aus.

### Abbildung 4 | Ausblick: Ausbildungschancen Jugendlicher im Übergangssektor



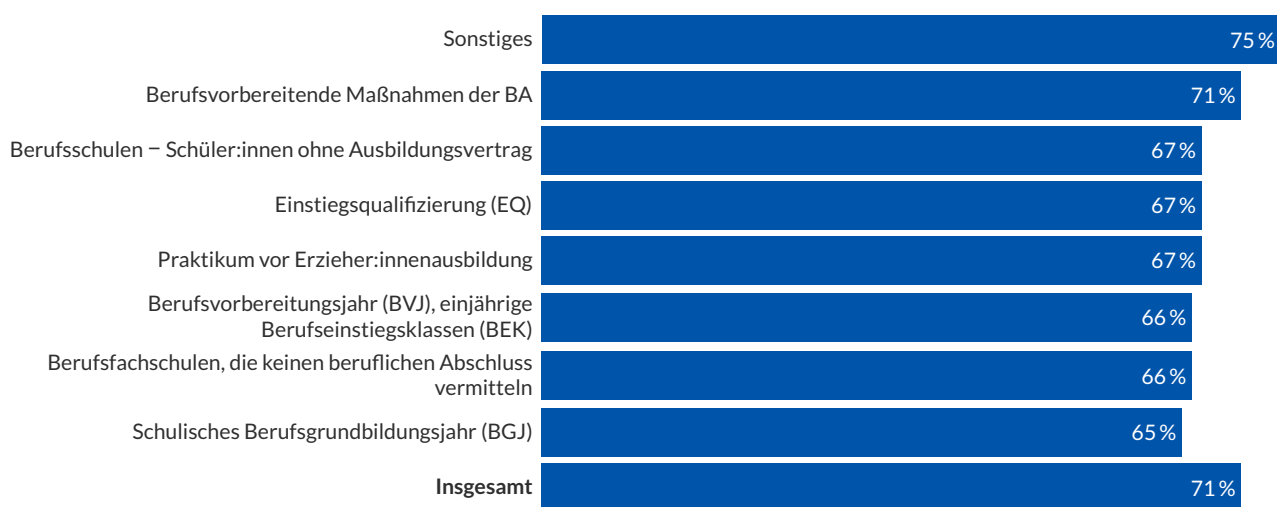
„Wie werden sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen, denen Sie in Ihrem Arbeitsfeld begegnen, bis 2030 verändern?“; Summenwert ungleich 100 % aufgrund von Rundung, Basis: n = 1.510.

## Teil B. Der Blick auf Angebote und Rahmenbedingungen im Übergangssektor

### 4. Passgenauigkeit der Unterstützungsangebote im Übergangssektor

**Fragestellung** Die Fachkräfte im Übergangssektor wurden um eine Einschätzung gebeten, bei wie viel Prozent der Jugendlichen sie den Eindruck haben, dass diese durch ihr jeweiliges Angebot die notwendige und richtige Unterstützung erhalten.

**Abbildung 5 | Einschätzung der Passgenauigkeit von Angeboten im Übergangssektor**



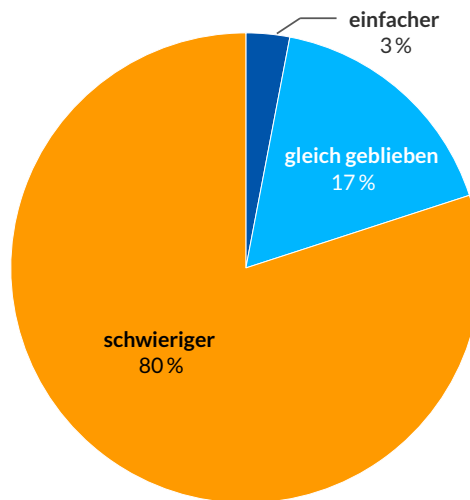
„Uns interessiert die Passgenauigkeit Ihres Angebots: Bei wie viel Prozent der Jugendlichen haben Sie den Eindruck, dass sie durch Ihr Angebot die notwendige und richtige Unterstützung erhalten?"; Werte gerundet; Basis: prozentualer Anteil nach Zuordnung des Angebots zu Bereichen des Übergangssektors. n (insgesamt) = 1.501.

**Mehrheit ist gut aufgehoben** Insgesamt sind die befragten Fachkräfte der Meinung, dass gut zwei Drittel der Jugendlichen (70,6%) in ihren Angeboten die notwendige und richtige Unterstützung erhalten. Bis auf die Fachkräfte, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA tätig sind, schätzen Fachkräfte in anderen Bereichen des Übergangssektors, wie z. B. an Berufsfachschulen, die Passgenauigkeit ihrer Angebote mit rund 66% etwas niedriger ein.

## 5. Wahrgenommene Veränderung der Arbeit im Übergangssektor

**Fragestellung** Beim Blick auf die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte im Übergangssektor ging es zunächst um eine allgemeine Einschätzung, ob und wie sich diese in den vergangenen fünf Jahren verändert haben.

### Abbildung 6 | Allgemein: Veränderung der Arbeit im Übergangssektor

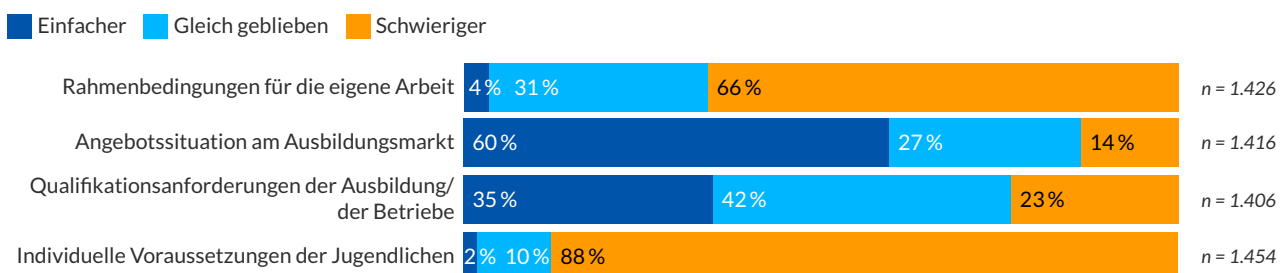


„Alles in allem – wie hat sich Ihre Arbeit im Übergangssektor in den vergangenen fünf Jahren insgesamt verändert?“, Werte gerundet; n = 1.510.

**DKJS** | BertelsmannStiftung

**Rückblick: Verschlechterung der Arbeitsbedingungen** Hier berichten vier Fünftel der Fachkräfte von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Übergangssektor. Um die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen genauer zu verstehen, wurden die Fachkräfte gebeten, die Veränderungen in den vergangenen fünf Jahren auf vier ausgewählte Aspekte zu beziehen.

### Abbildung 7 | Konkret: Veränderungen bestimmter Aspekte der Arbeit im Übergangssektor



„Wie haben sich folgende Aspekte in Ihrem Arbeitsfeld in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?“, Einschätzung zu vier vorgegebenen Kategorien; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: siehe n-Angaben.

**DKJS** | BertelsmannStiftung



**Hauptproblem: individuelle Voraussetzungen der Jugendlichen**

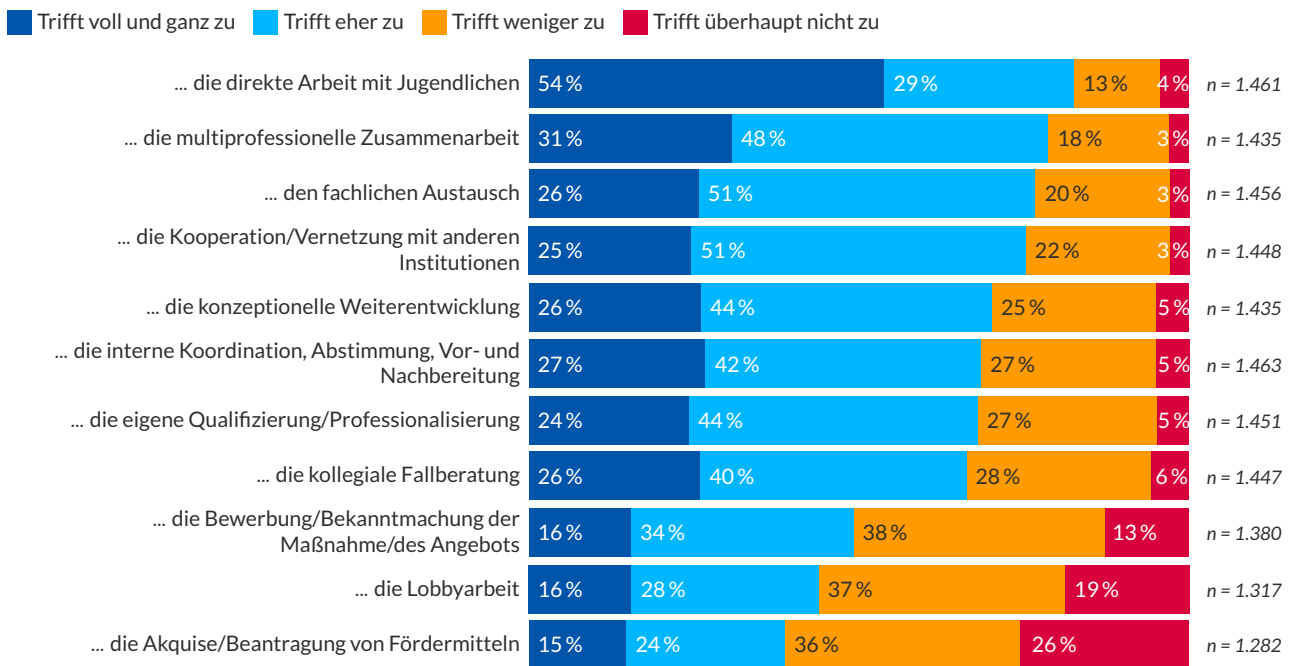
Etwa zwei Drittel (65,8%) sehen Verschlechterungen bei den Rahmenbedingungen für die eigene Arbeit. Weitaus positiver wird dagegen die Entwicklung der Angebotsituation am Ausbildungsmarkt beurteilt. Diese wird von deutlich mehr als der Hälfte (59,5%) als einfacher bewertet und etwa ein Viertel (26,8%) der Befragten sieht hier keine Veränderungen. Auch die Qualifikationsanforderungen der Ausbildung bzw. der Betriebe sind nur für knapp ein Viertel (23,4%) der befragten Fachkräfte im Übergangssektor schwieriger geworden. 41,7% sehen keine Veränderungen in den vergangenen fünf Jahren und etwa ein Drittel (34,9%) nimmt sie als einfacher war. Es wird zudem deutlich, dass ein Großteil der Fachkräfte im Übergangssektor (87,8%) der Meinung ist, dass die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen schwieriger geworden sind.

**6. Gewünschte Veränderung bezogen auf die eigene Arbeit**

**Fragestellung**

Um die Veränderungsnotwendigkeiten und -wünsche der befragten Fachkräfte im Übergangssektor konkreter in den Blick zu bekommen, sollten sie angeben, wofür sie bezogen auf ihre eigene Arbeit gerne mehr Kapazitäten hätten.

**Abbildung 8 | Veränderungswünsche: mehr Kapazitäten für ...**



„Wenn Sie entscheiden könnten, wofür hätten Sie gerne mehr Kapazitäten?“, Einschätzung anhand vorgebener Kategorien; Summenwerte ungleich 100% aufgrund von Rundung; Basis: siehe n-Angaben.

**Mehr Zeit für Arbeit mit Jugendlichen**

Insgesamt mehr als vier Fünftel (82,5%) der befragten Fachkräfte im Übergangssektor wünschen sich (eher) mehr Kapazitäten für die direkte Arbeit mit Jugendlichen. Bei einem zweiten Block, der von vielen befragten Fachkräften (eher) bekräftigt wurde, geht es um mehr Kapazitäten für die multiprofessionelle Zusammenarbeit (78,7%), für fachlichen Austausch (76,8%) und für die Kooperation bzw. Vernetzung mit anderen (75,3%).

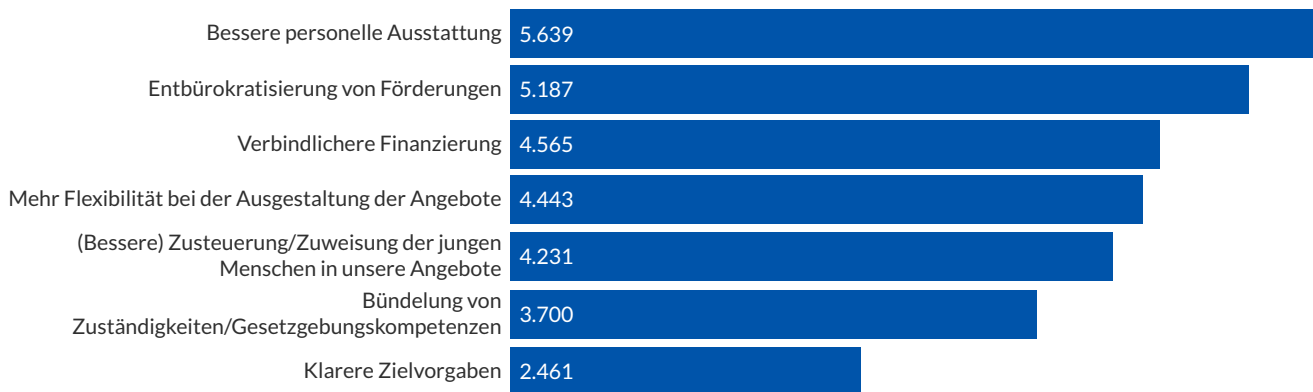
**Strukturelle und qualitative Aspekte** Ebenfalls hohe Zustimmung erhalten Veränderungswünsche, die sich auf eine strukturelle und vor allem qualitative Verbesserung der eigenen Arbeit beziehen. Dabei geht es z. B. um mehr Kapazitäten für eine konzeptionelle Weiterentwicklung (70,1%), interne Prozesse (68,5%), die eigene Professionalisierung (68%) oder kollegiale Fallberatung (66,3%).

**Administrative Aufgaben** Für eher administrative Aufgaben, wie Öffentlichkeitsarbeit (49,2%), Lobbyarbeit (43,9%) oder Fördermittelakquise (38,8%) wünschen sich dagegen (eher) weniger Fachkräfte im Übergangssektor mehr Kapazitäten.

## 7. Gewünschte Veränderung bezogen auf die Rahmenbedingungen

**Fragestellung** Eine weitere Einschätzung der Fachkräfte im Übergangssektor bezog sich auf wünschenswerte Veränderungen von Rahmenbedingungen, die sie in ihrer Arbeit am meisten stärken würden.

### Abbildung 9 | Veränderungswünsche für die Arbeit im Übergangssektor



„Welche Veränderung der Rahmenbedingungen würde Ihre Arbeit am meisten stärken?“; Ranking vorgegebener Antworten und Vergabe von Punkten\*; Darstellung der Gesamtpunkte pro Antwortmöglichkeit; Basis: n = 1.251.

\* Die Zahlen in den Balken entsprechen der Summe der Gewichtung, die durch die Teilnehmenden im Rahmen der Priorisierung gegeben wurde. Sie dient hier der Sichtbarmachung der Abstände der einzelnen Bedarfe untereinander. Zum Zustandekommen der Wertung: Der zuerst genannte Bedarf hat jeweils sieben Punkte bekommen, die zweite Nennung jeweils sechs Punkte usw. bis zur letzten Nennung, die jeweils einen Punkt bekam. Es mussten nicht alle zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen in die individuelle Prioritätenliste aufgenommen werden.

**Bessere personelle Ausstattung** Die Rückmeldungen zeigen, dass die Fachkräfte eine bessere personelle Ausstattung am höchsten priorisieren, gefolgt von einer Entbürokratisierung der Förderungen. Es folgen in einem Mittelfeld eng beisammen verbindlichere Finanzierungen, mehr Flexibilisierung bei der Ausgestaltung der Angebote sowie eine bessere Zusteuerung/Zuweisung der jungen Menschen in die Angebote. Die Bündelung von Zuständigkeiten/Gesetzgebungskompetenzen hat eine geringe Priorität und abgeschlagen sind klarere Zielvorgaben als wünschenswerte Veränderung.

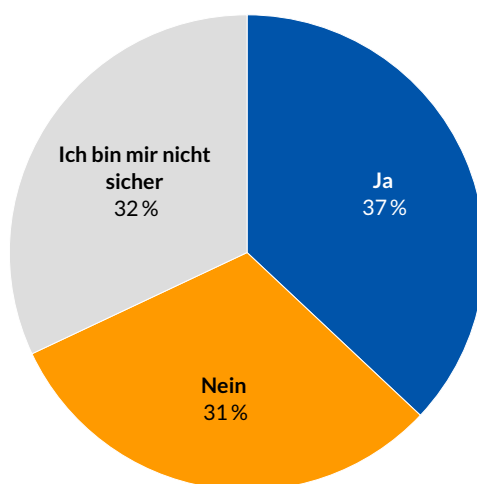
## Teil C. Der Blick auf die Ausbildungsgarantie und weitere Reformansätze

### 8. Kenntnis des Gesetzes zur Ausbildungsgarantie

**Fragestellung** Im August 2024 ist das Gesetz zur Ausbildungsgarantie in Kraft getreten. Zunächst haben wir die Fachkräfte danach gefragt, ob sie von den Zielen und Inhalten der Ausbildungsgarantie Kenntnis haben. Insgesamt haben uns 1.526 Fachkräfte auf diese Frage geantwortet.

Ein gutes Drittel (37,4 %) bejahte die Frage, ein weiteres knappes Drittel (30,9 %) verneinte sie. Ebenfalls ein knappes Drittel (31,7 %) gab an, sich nicht sicher zu sein.

### Abbildung 10 | Kenntnis der Ausbildungsgarantie



„Kennen Sie die Inhalte und Ziele des im August 2024 in Kraft getretenen Gesetzes zur Ausbildungsgarantie?“; Einschätzung anhand vorgegebener Antworten; Werte gerundet; Basis: n = 1.526.

### 9. Einschätzungen zur Wirkung der Ausbildungsgarantie und ihrer Komponenten

Wir haben diejenigen, die ihre Kenntnis von der Ausbildungsgarantie bestätigt haben oder sich nicht sicher waren, zu ihrer Einschätzung der Wirksamkeit der Ausbildungsgarantie gefragt. Von diesen 1.054 Personen haben 702 ihre Einschätzung abgegeben.<sup>1</sup>

**Wirksamkeit wird eher gering eingeschätzt**

Nur ca. 4 % schätzen das Gesetz als „sehr wirksam“ ein. Ein knappes Drittel (32,3 %) hält das Gesetz immerhin für „eher wirksam“. Über die Hälfte (54,8 %) hält das Gesetz für „wenig wirksam“ und fast jeder/jede Zehnte gar für „überhaupt nicht wirksam“.

<sup>1</sup> Von den 1.054 befragten Fachkräften haben 336 Personen angegeben, dies nicht beurteilen zu können. Weitere 16 haben die Frage dann nicht beantwortet.

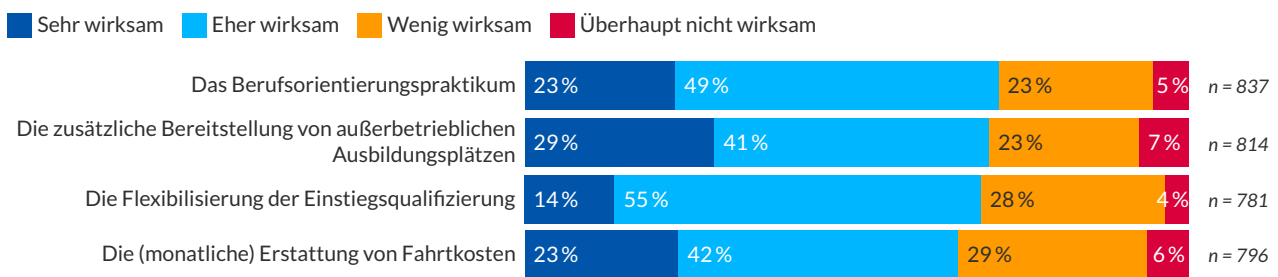
## Abbildung 11 | Gesamteinschätzung zur Wirkung der Ausbildungsgarantie



„Wie schätzen Sie die Wirkung der im August 2024 in Kraft getretenen Ausbildungsgarantie insgesamt ein?“, Einschätzung anhand vorgegebener Antwortmöglichkeiten; Werte gerundet; n = 702.

DKJS | BertelsmannStiftung

## Abbildung 12 | Einschätzung der Wirksamkeit einzelner Komponenten der Ausbildungsgarantie



„Wie schätzen Sie die Wirkungen der im August 2024 in Kraft getretenen Ausbildungsgarantie bzw. ihrer einzelnen Komponenten auf Übergänge in Ausbildung ein?“, Einschätzung anhand vorgegebener Antwortmöglichkeiten; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: siehe angegebene n-Werte, nur für Fachkräfte, die die Ausbildungsgarantie kennen bzw. nicht sicher sind.

DKJS | BertelsmannStiftung

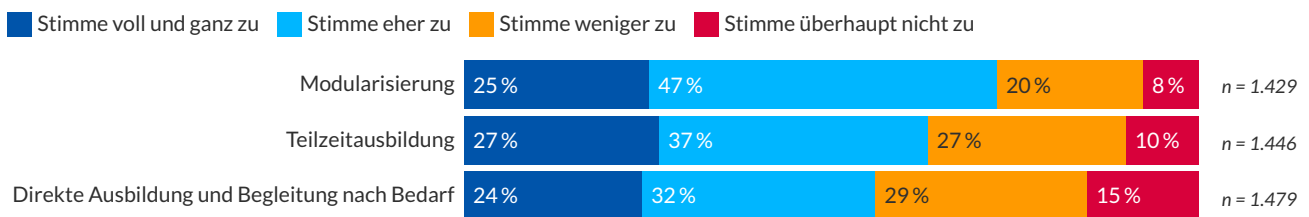
### Teile wirksamer als das Ganze

Wird die Wirksamkeit der einzelnen Komponenten der Ausbildungsgarantie bewertet, fällt auf, dass die einzelnen Aspekte in ihrer Wirksamkeit besser eingeschätzt werden als das Gesetz im Ganzen. So schätzen rund 29% der Fachkräfte die zusätzliche Bereitstellung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen als sehr und weitere 41% als eher wirksam ein (insgesamt 70%). Dabei erhalten das Berufsorientierungspraktikum (71,4%), die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung (68,8%) sowie die Erstattung von Fahrtkosten (65,3%) insgesamt vergleichbare Zustimmungswerte, wenngleich mit nur ca. 14% eine eher kleine Gruppe von Fachkräften die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung für sehr wirksam hält.

## 10. Zustimmung zu Veränderungsansätzen für den Übergangssektor

**Fragestellung** Im letzten Schritt der Befragung haben wir die Fachkräfte mit verschiedenen Statements konfrontiert, die bestimmte Aspekte des Übergangssektors adressieren, und nach dem Grad ihrer Zustimmung gefragt.

### Abbildung 13 | Einschätzung von Veränderungsansätzen für den Übergangssektor



„Bitte geben Sie abschließend den Grad Ihrer Zustimmung zu folgenden Statements an:

- (Direkte Ausbildung und Begleitung nach Bedarf) Junge Menschen sollten weniger im Rahmen von Maßnahmen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet werden; stattdessen sollten sie direkt eine Ausbildung aufnehmen können, dabei aber entsprechend ihrem Bedarf unterstützt werden.
  - (Modularisierung) Für junge Menschen im Übergangssektor sollten verstärkt Teilqualifikationen angeboten werden.
  - (Teilzeitausbildung) Für junge Menschen im Übergangssektor sollten Möglichkeiten der Teilzeitausbildung vermehrt angeboten werden.“;
- Summenwerte ungleich 100% aufgrund von Rundung; Basis: siehe angegebene n-Werte.

**Flexibilität ist gefragt** Die größte Zustimmung erfährt die Modularisierung von Ausbildung: Nahezu drei Viertel<sup>2</sup> der Befragten stimmen der Aussage zu, dass für junge Menschen im Übergangssektor verstärkt Teilqualifikationen angeboten werden sollten. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung sollte für etwa zwei Drittel der Fachkräfte jungen Menschen im Übergangssektor angeboten werden (63,3%). Auch das Statement zur unmittelbaren Aufnahme einer Ausbildung („Junge Menschen sollten weniger im Rahmen von Maßnahmen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet werden; stattdessen sollten sie direkt eine Ausbildung aufnehmen können, dabei aber entsprechend ihrem Bedarf unterstützt werden.“) erfährt von über der Hälfte (55,9%) der Fachkräfte Zustimmung.

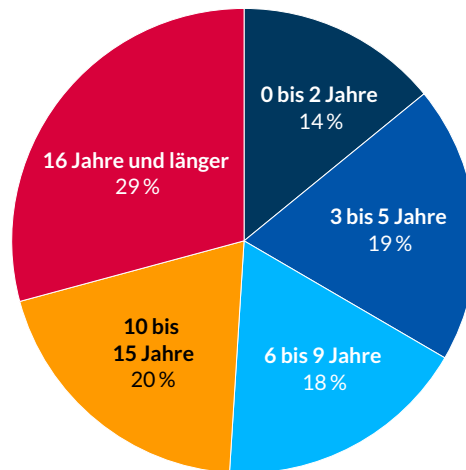
<sup>2</sup> Hier sind die Antwortmöglichkeiten „Stimme voll und ganz zu“ und „Stimme eher zu“ zusammengefasst.

## Wen wir befragt haben

**Fragestellung** Insgesamt haben sich bundesweit 1.540 Fachkräfte, die im Übergangssektor tätig sind, im Zeitraum vom 14. Oktober bis 30. November 2024 an der Befragung beteiligt. Wir haben die Fachkräfte danach befragt, wie lange sie bereits in diesem Feld arbeiten.

### Abbildung 14 | Arbeitserfahrung im Übergangssektor (in Jahren)

---

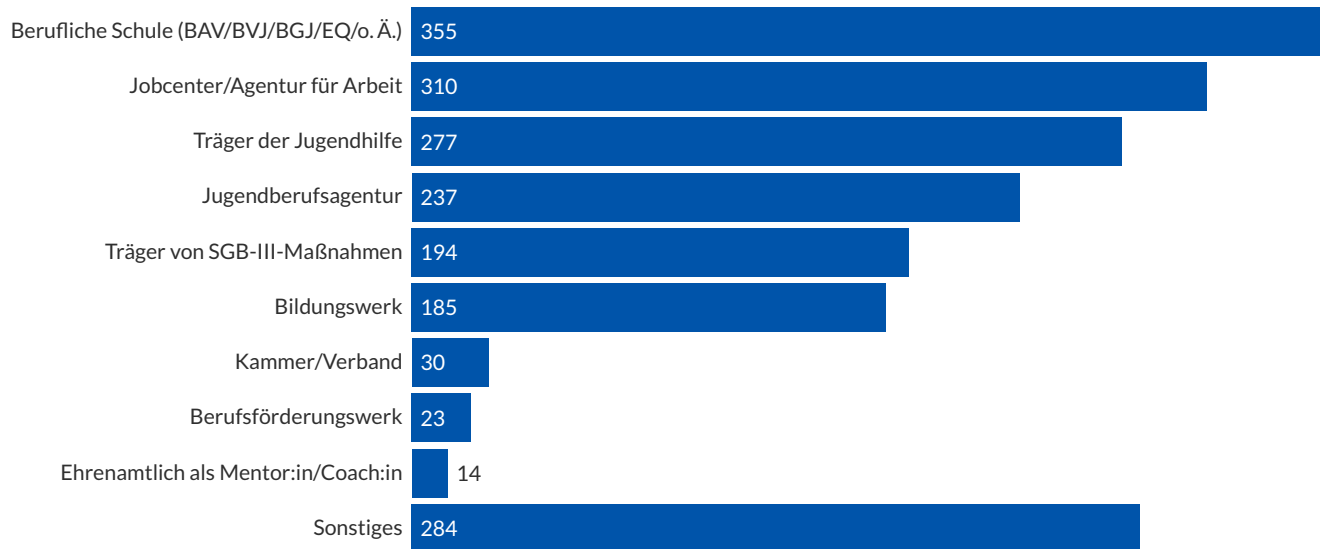


„Wie viele Jahre arbeiten Sie bereits in diesem Feld?“; Darstellung prozentualer Verteilung nach Kategorien; Werte gerundet; Basis: n = 1.529.

**DKJS** | BertelsmannStiftung

**Mehrheit erfahrene Fachkräfte** Die Antworten zeigen, dass wir es bei den befragten Personen mit sehr erfahrenen Fachkräften zu tun haben. Die durchschnittliche Anzahl an Erfahrungsjahren im Arbeitsfeld liegt bei ca. 11,5 Jahren. Der Median liegt bei neun Jahren, d. h. die Hälfte der Befragten arbeitet neun oder mehr Jahre in diesem Bereich. Nur 14 % arbeiten seit weniger als drei Jahren in dem Feld.

## Abbildung 15 | Zuordnung zu Institutionen im Übergangssektor



„In welcher Institution unterstützen Sie Jugendliche am Übergang Schule – Ausbildung?“, Mehrfachnennungen möglich; Angabe der Summe aller Nennungen; Basis: n = 1.531.

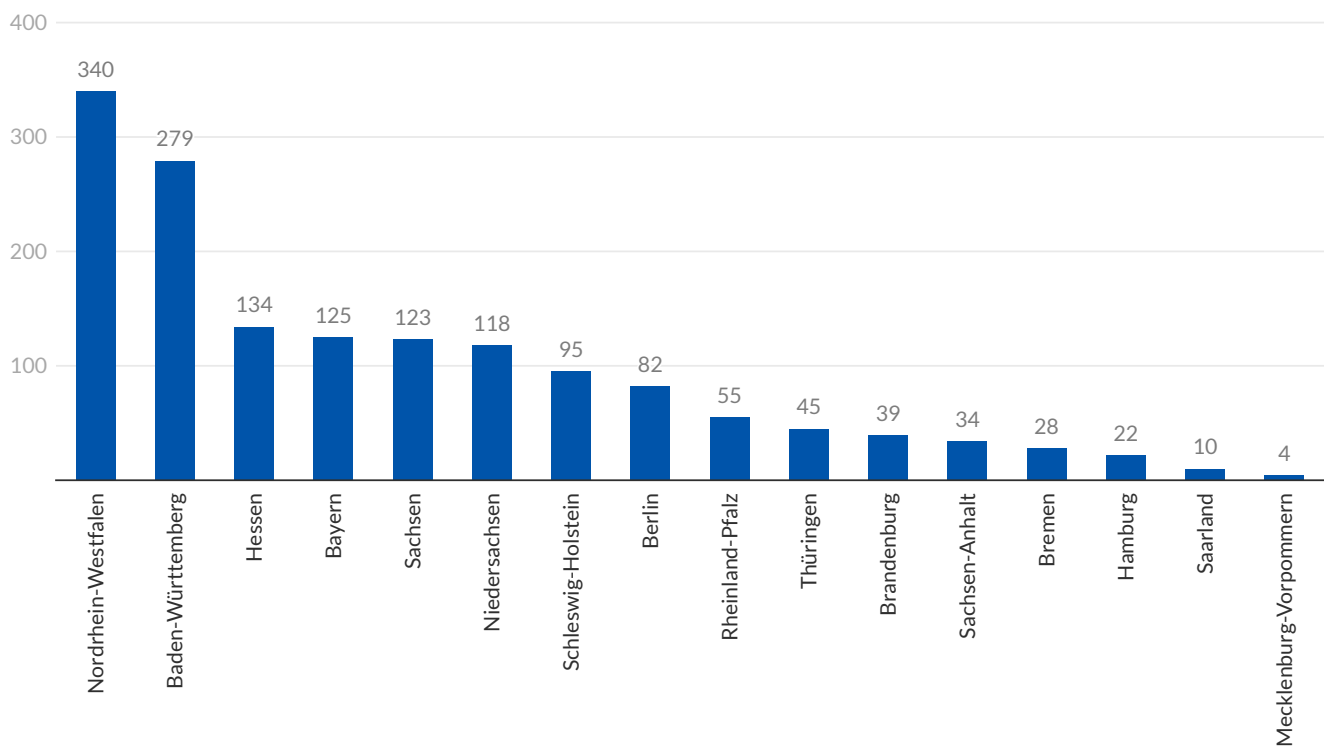
### Zugehörigkeit zu Institutionen im Übergangssektor

**Fragestellung** Weiter haben wir die Fachkräfte nach ihrer institutionellen Zugehörigkeit gefragt. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten umfassen u. a. die zuleitenden und durchführenden Akteur:innen bzw. Institutionen von „Maßnahmen“ im Übergangssektor sowie flankierende Unterstützungsangebote. Da diese Institutionen nicht immer trennscharf sind (bspw. Jobcenter/Agentur für Arbeit und Jugendberufsagentur) oder befragte Personen durchaus auch institutionell unterschiedlich eingebunden sein können, wurden hier Mehrfachnennungen ermöglicht. Entsprechend liegt die Zahl der Antworten über der Anzahl der befragten Fachkräfte.

**Zusammensetzung der Befragten** Die größte Gruppe der antwortenden Personen verortet sich an beruflichen Schulen, an denen viele Bildungsgänge des Übergangssektors angesiedelt sind (insgesamt 355 Personen). Es folgt die Akteursgruppe Jobcenter/Agentur für Arbeit (310 Personen), die vor allem an einer zentralen Stelle bei der Zuleitung in den Übergangssektor tätig sind. Weiter ordnen sich 277 Personen den Trägern der Jugendhilfe zu, 237 den Jugendberufsagenturen und 194 den Trägern von SGB-III-Maßnahmen. Letztere dürften überwiegend die durchführenden Akteur:innen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sein. Erklärungsbedürftig ist sicherlich die verhältnismäßig große Zahl an Personen (284), die sich (auch) der Kategorie „Sonstiges“ zugeordnet hat. Darunter versammeln sich Akteur:innen wie staatlich administrative Stellen (Verwaltung von Kommune, Landesebene o. Ä.), Schulen (Produktionsschulen), ausführende Träger von Förderprogrammen (u. a. Land, ESF) oder Schulsozialarbeit.



## Abbildung 16 | Verteilung der Fachkräfte nach Bundesländern

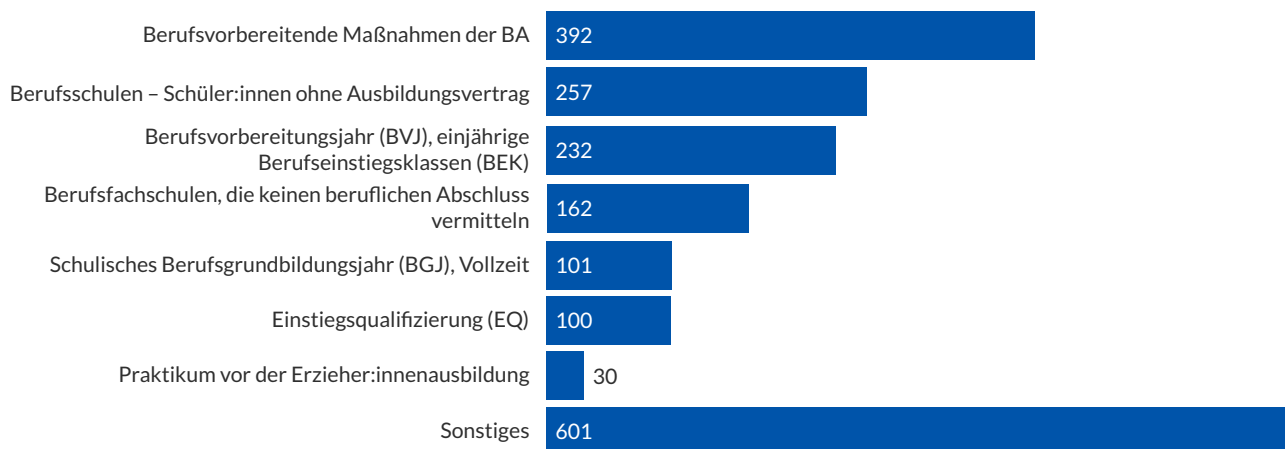


„In welchem Bundesland arbeiten Sie?“, Angabe der Summe aller Nennungen; Basis: n = 1.533.

### Verteilung Bundesländer

Für die Übergangsbefragung 2024 wurde deutschlandweit geworben. Der Rücklauf aus den einzelnen Bundesländern wurde durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst (wie z. B. Streuung der Befragung in Netzwerken und über Newsletter) und kann der Übersicht entnommen werden.

## Abbildung 17 | Zuordnung der Angebote zu Bereichen des Übergangssektors



„Welchem Bereich des Übergangssektors lässt sich Ihr Angebot zuordnen? (Mehrfachnennungen möglich)“; Angabe der Summe aller Nennungen; Basis: n = 1.210.

### Zuordnung der von den Fachkräften durchgeführten Angebote zu Bereichen des Übergangssektors

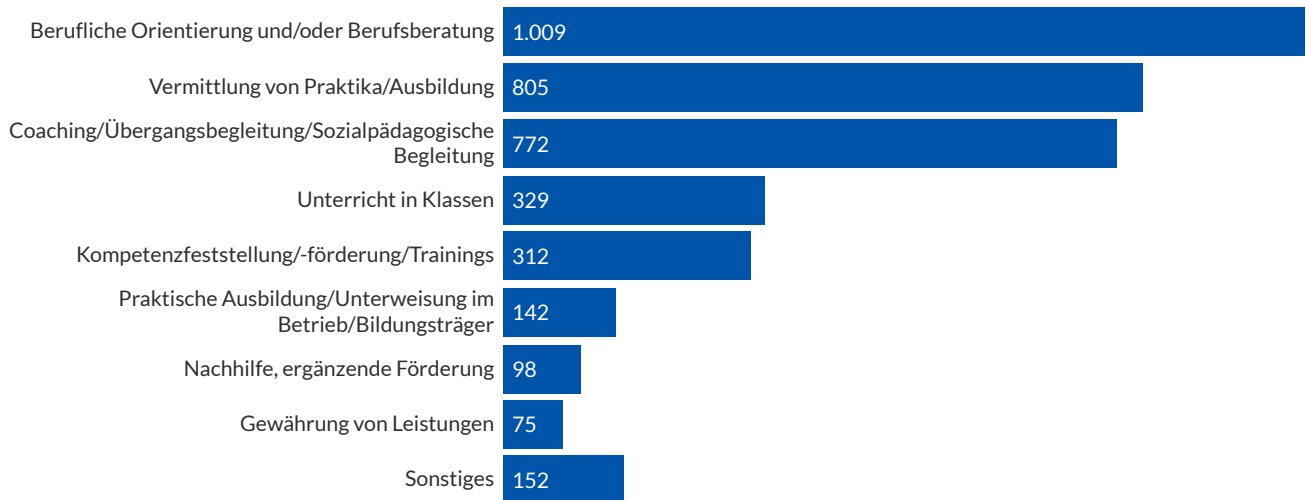
#### Definition Übergangssektor

Unter Übergangssektor verstehen wir, dem nationalen Bildungsbericht folgend, Maßnahmen außerschulischer Träger und schulische Bildungsgänge, die keinen qualifizierenden Berufsabschluss anbieten. Dazu zählen auch teilqualifizierende Angebote, die auf eine anschließende Ausbildung als erstes Jahr angerechnet werden können oder Voraussetzung zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung sind. Ergänzt wurden die Bereiche des Übergangssektors um die Kategorie „Sonstiges“, sodass sich auch Fachkräfte am Übergang Schule-Beruf, die junge Menschen in Bildungsgängen und Maßnahmen des Übergangssektors möglicherweise „nur“ flankierend begleiten, verorten können. Mehrfachantworten waren möglich, da einzelne Fachkräfte theoretisch in mehreren Bildungsgängen und Maßnahmen tätig sein können.

#### Verteilung der Ergebnisse

Fast die Hälfte (49,7%) der Befragten hat sich der Kategorie „Sonstiges“ zugeordnet. Darunter finden sich Fachkräfte der Jugend(berufs)hilfe und Fachkräfte, die in Landes- und ESF-Programmen oder im Bereich Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen tätig sind. Fast ein Drittel der befragten Fachkräfte führt berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit durch. Erwartbar klein ist der Anteil von Akteur:innen, die sich den Bereichen Berufsgrundbildungsjahr, Einstiegsqualifizierung und Praktikum vor der Erzieher:innenausbildung zuordnen, da diese nur einen sehr geringen Anteil am Übergangssektor insgesamt haben.

## Abbildung 18 | Überwiegend ausgeübte Tätigkeiten der Fachkräfte im Übergangssektor



„Welche Tätigkeiten üben Sie überwiegend aus? (Mehrfachnennungen möglich, max. drei)“; Angabe der Summe aller Nennungen; Basis: n = 1.528.

### Überwiegend ausgeübte Tätigkeiten der befragten Fachkräfte

**Fragestellung** Wir wollten von den Fachkräften zudem wissen, welche Tätigkeiten sie bezogen auf die jungen Menschen überwiegend ausüben. Auch hier haben wir Mehrfachantworten zugelassen. So geben zwei Drittel der Fachkräfte an, Berufsberatung zu leisten oder die berufliche Orientierung zu unterstützen. Es folgt mit 52,7% die Vermittlung von Praktika und Ausbildung sowie mit 50,5% die sozialpädagogische Begleitung/Coaching/Übergangsbegleitung. Nachhilfe, ergänzende Leistungen (6,4%) und die Gewährung von Leistungen (4,9%) wurden als überwiegend ausgeübte Tätigkeiten am wenigsten oft gewählt.

# 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.

Clemens Wieland | Senior Expert  
clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de

Helen Renk | Project Manager  
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

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) setzt sich für Bildungserfolg und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen ein. Jedes Kind soll seine Potenziale und Talente entdecken und entfalten können. Als unabhängige und parteipolitisch neutrale Initiative stößt die Stiftung gemeinsam mit vielen Unterstützer:innen und Mitstreiter:innen in ihren Programmen Veränderungen an.

Andreas Knoke-Wentorf | Experte Berufsschule & Übergang Ausbildung  
andreas.knoke@dkjs.de

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

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

involas hat sich spezialisiert auf evidenzbasierte, innovative und nachhaltige Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen in den Bereichen berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Diese werden gemeinsam mit Partnern aus Politik, Wissenschaft und Praxis erarbeitet, erprobt und verankert. Die Produkte und Dienstleistungen umfassen Projektentwicklung und -umsetzung, Beratung, Studien, Evaluationen, wissenschaftliche Begleitungen, Datenbanken zur Unterstützung von Prozessen der beruflichen Bildung und aktiven Arbeitsmarktpolitik, Konzeptentwicklungen, Veranstaltungen, Netzwerkmanagement und -moderation.

Dr. Elisabeth Aram | Geschäftsführung  
elisabeth.aram@involas.com

Thomas Verlage | Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
thomas.verlage@involas.com

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

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1   Perspektive von Fachkräften im Übergangssektor auf individuelle Herausforderungen Jugendlicher in ihrem Arbeitsfeld	10
Abbildung 2   Wie schätzen Sie die Ausbildungschancen der jungen Menschen ein, die Sie unterstützen und begleiten?	12
Abbildung 3   Rückblick: Ausbildungschancen Jugendlicher im Übergangssektor	13
Abbildung 4   Ausblick: Ausbildungschancen Jugendlicher im Übergangssektor	13
Abbildung 5   Einschätzung der Passgenauigkeit von Angeboten im Übergangssektor	14
Abbildung 6   Allgemein: Veränderung der Arbeit im Übergangssektor	15
Abbildung 7   Konkret: Veränderungen bestimmter Aspekte der Arbeit im Übergangssektor	15
Abbildung 8   Veränderungswünsche: mehr Kapazitäten für ...	16
Abbildung 9   Veränderungswünsche für die Arbeit im Übergangssektor	17
Abbildung 10   Kenntnis der Ausbildungsgarantie	18
Abbildung 11   Gesamteinschätzung zur Wirkung der Ausbildungsgarantie	19
Abbildung 12   Einschätzung der Wirksamkeit einzelner Komponenten der Ausbildungsgarantie	19
Abbildung 13   Einschätzung von Veränderungsansätzen für den Übergangssektor	20
Abbildung 14   Arbeitserfahrung im Übergangssektor (in Jahren)	21
Abbildung 15   Zuordnung zu Institutionen im Übergangssektor	22
Abbildung 16   Verteilung der Fachkräfte nach Bundesländern	23
Abbildung 17   Zuordnung der Angebote zu Bereichen des Übergangssektors	24
Abbildung 18   Überwiegend ausgeübte Tätigkeiten der Fachkräfte im Übergangssektor	25

## 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>.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006). *Bildung in Deutschland. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. wbv Publikation. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2006/pdf-bildungsbericht-2006/gesamtbericht.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2024). *Berufsbildungsbericht 2024*, Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Ausbildung/Berufsbildungsbericht/berufsbildungsbericht.html>
- Enggruber, Ruth / Neises, Frank (2023). *Jugendberufsagenturen als regionale Gestalterinnen der Ausbildungsgarantie – empirische Einblicke*. BIBB Report 2|2023. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19242>.
- Fitzenberger, Bernd / Leber, Ute / Schwengler, Barbara (2024). *IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 16|24. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-16.pdf>.
- Maier, Tobias (2021). *Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Übergangssystem*. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/332647/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-uebergangssystem/#:~:text=Der%20Begriff%20%22%C3%9Cbergangssystem%22%20steht%20f%C3%BCr,betriebliche%20oder%20schulische%20Ausbildung%20verbessern>
- Weller, Sabrina Inez / Christ, Alexander / Milde, Bettina / Ranath, Ralf-Olaf (2024). *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 12.12.2024*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn. Online verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11\\_beitrag\\_entwicklung\\_ausbildungsmarkt2024\\_2024\\_12\\_12.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_entwicklung_ausbildungsmarkt2024_2024_12_12.pdf).



## 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)

## Weiterführende Studien



### Zehn Mythen rund um Ausbildung und Studium Faktencheck nachschulische Bildung

„Der Studienboom nimmt den Betrieben die Auszubildenden weg“ – solche und ähnliche Falschaussagen rund um die nachschulische Bildung, also rund um Ausbildung und Studium, haben sich hartnäckig in der öffentlichen Wahrnehmung etabliert. Eine gemeinsamen Analyse der Bertelsmann Stiftung und des CHE Centrum für Hochschulentwicklung stellt den zehn am weitesten verbreiteten Mythen rund um Ausbildung und Studium Fakten gegenüber.

[www.chance-ausbildung.de/Faktencheck-Nachschulische-Bildung](http://www.chance-ausbildung.de/Faktencheck-Nachschulische-Bildung)



### Ausbildungsperspektiven 2024 – Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen

Junge Menschen blicken weiterhin positiv auf die Perspektiven am Ausbildungsmarkt. Auffällig ist, dass sich besonders junge Menschen mit hoher Schulbildung mit der Berufsorientierung schwertun und sich mehr Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wünschen. Junge Menschen mit niedriger Schulbildung fühlen sich im Vergleich zwar besser informiert, schätzen aber ihre Chancen am Ausbildungsmarkt noch immer deutlich ungünstiger ein. Generell erwarten die jungen Menschen mehr Maßnahmen seitens der Politik, um die Ausbildungsplatzsuche zu erleichtern.

[www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2024](http://www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2024)



### Neuaufgabe: Abgehängt oder nur am Abhängen? Faktencheck NEETs 2024

Abgehängt oder am Abhängen? Diese Frage wird häufig diskutiert, wenn es um das Thema NEETS geht. NEET steht für „Not in Education, Employment or Training“, also für junge Menschen, die sich weder in Schule noch in Beschäftigung, Ausbildung oder Studium befinden. Das Impulspapier liefert Daten, Fakten und Handlungsempfehlungen zum Thema.

[www.chance-ausbildung.de/Faktencheck/Neets-2024](http://www.chance-ausbildung.de/Faktencheck/Neets-2024)

## Adresse | Kontakt

### **Bertelsmann Stiftung**

Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0  
[bertelsmann-stiftung.de](http://bertelsmann-stiftung.de)

### **Clemens Wieland**

Senior Expert  
Programm Bildung und Next Generation  
Telefon +49 5241 81-81352  
[clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de](mailto:clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de)

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

Tempelhofer Ufer 11  
10963 Berlin  
Telefon +49 30 257676 0  
[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

### **Andreas Knoke-Wentorf**

Experte Berufsschule & Übergang Ausbildung  
Mitglied der Geschäftsleitung  
[andreas.knoke@dkjs.de](mailto:andreas.knoke@dkjs.de)

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