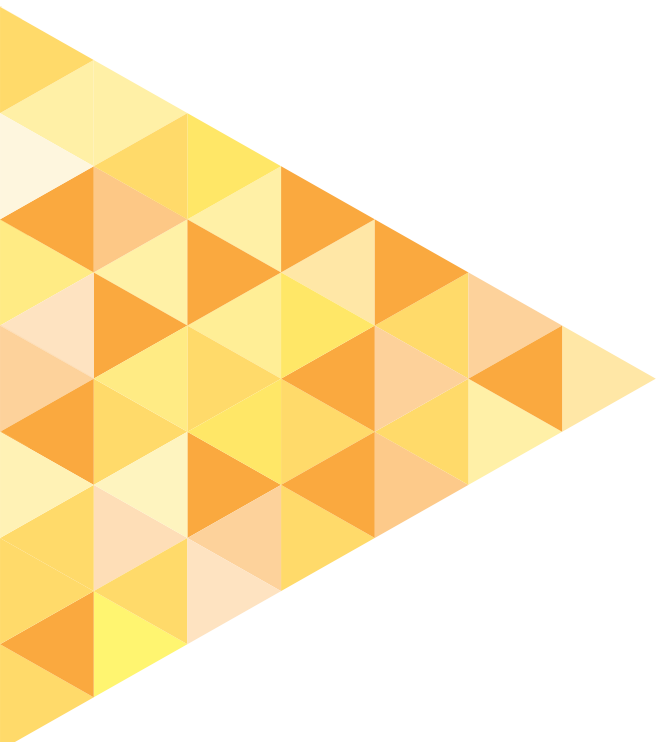


Ruth Enggruber | Frank Neises

# Jugendberufsagenturen als regionale Gestalter der Ausbildungsgarantie – empirische Einblicke



BIBB Discussion Paper

Zitiervorschlag:

Enggruber, Ruth; Neises, Frank: Jugendberufsagenturen als regionale Gestalter der Ausbildungsgarantie : empirische Einblicke. Version 1.0 Bonn, 2023. Online: [https://res.bibb.de/vet-repository\\_781421](https://res.bibb.de/vet-repository_781421).



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023

Version 1.0  
Juni 2023

**Herausgeber**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.vet-repository.info](http://www.vet-repository.info)  
E-Mail: [repository@bibb.de](mailto:repository@bibb.de)

**CC Lizenz**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-781421-3

---

## **Jugendberufsagenturen als regionale Gestalter der Ausbildungsgarantie – empirische Einblicke**

Ruth Enggruber<sup>1</sup>

Frank Neises<sup>2</sup>

---

### **Abstract:**

Die geplante Ausbildungsgarantie hat ordnungspolitische Konsequenzen für die duale Berufsausbildung, denn zur Versorgung aller Jugendlichen in einer Region sollen bei Bedarf außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden. Ausgehend von der These, dass Jugendberufsagenturen das damit verbundene Spannungsfeld zwischen der Berufswahlfreiheit junger Menschen und dem Fachkräftebedarf der Betriebe ebnen können, werden sie zunächst konzeptionell und anhand statistischer Daten vorgestellt. Ferner gewähren Ergebnisse aus Experteninterviews, die in sechs ausgewählten Jugendberufsagenturen geführt wurden, empirische Einblicke dazu, wie diese eine Ausbildungsgarantie verstehen und welche Anregungen sie zu deren Umsetzung haben. Auf dieser Basis werden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert.

<sup>1</sup> Ruth Enggruber: Hochschule Düsseldorf

<sup>2</sup> Frank Neises: Bundesinstitut für Berufsbildung

## **Inhaltsverzeichnis**

1	Ausgangspunkte .....	2
1.1	Ausbildungsgarantie mit ihren Bezügen zu Jugendberufsagenturen .....	2
1.2	Forschungsfragen der qualitativen Studie in sechs Jugendberufsagenturen .....	4
2	Jugendberufsagenturen: Aufgaben und Herausforderungen.....	5
2.1	Jugendberufsagenturen im Überblick.....	5
2.2	Übergänge begleiten und das Matching zwischen Interessen der jungen Menschen und Betriebe stärken .....	7
2.3	Unterstützung aller Jugendlichen .....	9
2.4	Abschlüsse und Anschlüsse sichern .....	10
2.5	Kommunale Netzwerke schmieden .....	11
3	Forschungsmethodik der qualitativen Studie .....	12
4	Empirische Einblicke in Jugendberufsagenturen als regionale Gestalter der Ausbildungsgarantie .....	13
4.1	Verständnis einer Ausbildungsgarantie .....	13
4.2	Matching zwischen Berufswünschen der Jugendlichen und dem Fachkräftebedarf der regionalen (Sozial)Wirtschaft .....	15
4.3	Aktivitäten für einen erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung.....	18
4.4	Gelingensbedingungen in Jugendberufsagenturen zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie .....	18
5	Handlungsempfehlungen für Jugendberufsagenturen zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie .....	20
6	Literatur.....	23

## **Abbildungsverzeichnis**

Schaubild 1.....	8
Schaubild 2.....	9

## 1 Ausgangspunkte

Ausgehend von den Ausführungen im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung wird zunächst begründet, warum hier *Jugendberufsagenturen* als regionale Gestalter einer *Ausbildungsgarantie* verstanden und untersucht werden. Auf dieser Basis werden die Forschungsfragen erläutert, die mit einer qualitativen Studie in sechs ausgewählten Jugendberufsagenturen beantwortet werden.

### 1.1 *Ausbildungsgarantie mit ihren Bezügen zu Jugendberufsagenturen*

Im Koalitionsvertrag wurde 2021 die Einführung einer Ausbildungsgarantie angekündigt, „die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, stets vorrangig im Betrieb“ (SPD/Die Grünen/FDP 2021, S. 66). Um diese zu verwirklichen, sollen die vorhandenen Instrumente der Ausbildungsförderung ausgebaut werden. Ferner sollen in „Regionen mit erheblicher Unterversorgung an Ausbildungsplätzen [...] bedarfsgerecht außerbetriebliche Ausbildungsangebote in enger Absprache mit den Sozialpartnern“ (ebd.) initiiert werden. Diese allgemeinen Ausführungen im Koalitionsvertrag hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Ende 2022 in dem Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ (BMAS 2022) präzisiert. Auch wird dort klargestellt, dass es bei der Ausbildungsgarantie darum gehe, „allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen“ (BMAS 2022, S. 3, i. O. nicht kursiv).

Die Einführung einer so verstandenen *Ausbildungsgarantie* beinhaltet ordnungspolitisch eine bedeutsame Konsequenz: Die bisher geltende *marktwirtschaftliche* Steuerung des Zugangs zu einer dualen Berufsausbildung soll in den Regionen, in denen Ausbildungsplätze in Betrieben fehlen, durch *außerbetriebliche* Ausbildungsangebote in enger Absprache mit den Sozialpartnern ergänzt werden. Damit werden *außerbetriebliche* Ausbildungsangebote, die bisher gemäß § 76, Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) III nur jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen, Lernbeeinträchtigungen oder Behinderungen sowie jenen mit einer vorzeitigen Auflösung ihres Ausbildungsverhältnisses galten, auch für sogenannte ‚Marktbenachteiligte‘ geöffnet. Dies war in der Vergangenheit nur nach der Wiedervereinigung Deutschlands in den so bezeichneten ‚neuen‘ Bundesländern möglich, weil dort damals betriebliche Ausbildungsplätze in erheblicher Zahl fehlten (vgl. BERGER/WALDEN 2002).

Angesichts dieser ordnungspolitischen Implikation einer Ausbildungsgarantie ist nicht überraschend, dass insbesondere die Sozialpartner die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze kritisch sehen (vgl. auch EULER/SEEBER 2023), aber dies aus unterschiedlichen Gründen: Für die BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (vgl. BDA 2022) setzt eine so realisierte Ausbildungsgarantie „ein falsches Signal, indem sie einem Rückzug der Jugendlichen auf ein enges Spektrum von Wunschberufen Vorschub leistet,

statt sie zu motivieren, sich auf die vielfältigen offenen Plätze in Ausbildungsbetrieben zu bewerben“ (ebd., S. 3). Im Gegensatz dazu ist der DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSVERBUND (DGB 2023) besorgt, dass damit „Unternehmen [...] aus ihrer Verantwortung entlassen werden, Ausbildungsplätze anzubieten“ (ebd., S. 15). Denn der DGB hat neben dem *Fachkräftebedarf* der Betriebe auch ausdrücklich die *Berufswahlfreiheit* der jungen Menschen im Blick, wenn er betont, dass regional für sie ein auswahlfähiges Angebot zu gewährleisten sei, von dem laut dem aus 1980 stammenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts „erst bei 112,5 Angeboten auf 100 Suchende gesprochen werden“ (ebd., S. 12) könne.

In dieser Kontroverse dokumentiert sich ein Spannungsfeld zwischen den Interessen der Betriebe nach *qualifizierten Fachkräften* auf der einen und der *Berufswahlfreiheit* der jungen Menschen auf der anderen Seite. Bereits seit einigen Jahren wird dieses Spannungsfeld auch als „Passungsprobleme“ (Christ u.a. 2023, S. 14) auf dem Ausbildungsmarkt problematisiert, und es ist davon auszugehen, dass dies zukünftig bei der Umsetzung der Ausbildungsgarantie noch virulenter werden wird. Dabei führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterschiedliche Gründe auf, die zu einer geringeren Passung von Angebot und Nachfrage beitragen können, z. B. Berufswünsche der Jugendlichen decken sich nicht mit dem Angebot der Betriebe, eingeschränkte Passung von regionaler Nachfrage und regionalem Angebot, fehlende Übereinstimmung der Qualifikationen von Bewerbenden und der Anforderungsprofile der Betriebe (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund stellt sich grundlegend die Frage, wie das zusätzlich in den Regionen zu schaffende außerbetriebliche Ausbildungsangebot sowohl *quantitativ* in seiner Anzahl als auch *qualitativ* bezogen auf die Auswahl der Berufe so berechnet werden kann, dass allen Ausbildungsinteressierten der Zugang zu einer Ausbildung ‚garantiert‘ und der regionale Fachkräftebedarf gedeckt wird. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dazu zwar ein „Indikatorenset“ (DIETRICH u. a. 2023, S. 13) zusammengestellt, doch stellt es selbstkritisch fest, dass „sicherlich Bedarf für eine ganzheitliche Einschätzung der Situation *vor Ort* besteht“ (ebd., i. O. nicht kursiv). Deshalb richtet sich hier der Blick auf die konkreten regionalen Bedingungen und die Frage, welche ‚neutrale‘ Stelle vor Ort das Matching zwischen den jugendlichen Berufswünschen und dem Fachkräftebedarf der (Sozial)Wirtschaft leisten könnte. Bei der Gestaltung der Ausbildungsgarantie in Österreich hat sich für diese Aufgabe der österreichische „Arbeitsmarktservice (AMS)“ (WIELAND 2020, S. 10) bewährt.

Doch während der österreichische AMS am ehesten den Agenturen für Arbeit in Deutschland entspricht, werden hier *Jugendberufsagenturen* (JBA) als eine solche Vermittlungsinstanz auf regionalen Ausbildungsmärkten präferiert (vgl. auch DGB 2023, S. 11, 13). Denn als *rechtskreisübergreifende* Kooperationsbündnisse verbinden JBA im Übergang Schule-Beruf mindestens die drei Partner Agentur für Arbeit, Jobcenter und den kommunalen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Gemeinsam können und sollen diese die verschiedenen Instrumente der Ausbildungsförderung, die im SGB II (Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende), SGB III (Arbeitsförderung) und SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe)

verankert sind, rechtskreisübergreifend aufeinander abstimmen und miteinander verzahnen. Nach den aktualisierten Empfehlungen des DEUTSCHEN VEREINS FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE (2022) sollte dabei zukünftig noch das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) ergänzt werden.

## **1.2 Forschungsfragen der qualitativen Studie in sechs Jugendberufsagenturen**

Bisher fehlen jedoch empirische Untersuchungen dazu, wie JBA die Ausbildungsgarantie regional umsetzen bzw. ausgestalten können. Um dazu erste systematische Einblicke zu gewinnen, wurden sechs JBA als Beispiele guter Praxis mit Experteninterviews befragt. So wurden empirisch basierte Aussagen dazu gewonnen, wie JBA regional die Ausbildungsgarantie umsetzen bzw. ausgestalten (können). Sowohl für die Berufsbildungs- bzw. Sozialpolitik als auch die Praxis in JBA bieten sie konkrete Handlungsansätze, die zur Nachahmung einladen sollen. Im Einzelnen wurden die folgenden vier *Forschungsfragen* mit der hier vorgestellten qualitativen Studie beantwortet:

- (1) Im Mittelpunkt stand die Frage, wie JBA das oben erläuterte *Spannungsfeld* zwischen der *Berufswahlfreiheit* der jungen Menschen auf der einen und dem *Fachkräftebedarf* der Betriebe auf der anderen Seite sehen, und wie sie vorgehen, um beide Interessengruppen gleichermaßen in einem Matching zu berücksichtigen.
- (2) Mit Blick auf das einführend genannte *Verständnis* von *Ausbildungsgarantie*, so wie es im Koalitionsvertrag und Referentenentwurf formuliert ist, war von Interesse, wie es den JBA gelingt, das dort zumindest programmatisch ausgewiesene Ziel zu verfolgen, *alle* jungen Menschen zu erreichen. Denn dieses Ansinnen ist überaus voraussetzungsvoll, wie vorliegende Studien zu sogenannten ‚schwer erreichbaren‘ Jugendlichen (vgl. z. B. PROMBERGER/KLINGERT/NIVOROZHKIN 2020) oder jenen mit Behinderungen (vgl. ENGRUBER/RÜTZEL 2014) zeigen. Stattdessen könnten sich die JBA lediglich an ausgewählte Zielgruppen richten und z. B. jene mit einer Behinderung ausschließen. Letzteres würde jedoch dem Gedanken der UN-Behindertenrechtskonvention widersprechen (vgl. ENGRUBER u. a. 2021).
- (3) Zudem interessierte, was die befragten JBA unter einer *vollqualifizierenden* Berufsausbildung verstehen. Denn es gibt kritische Stimmen dazu, dass mit der Ausbildungsgarantie allen jungen Menschen zwar der Zugang zu einer *vollqualifizierenden* Berufsausbildung eröffnet werden soll. Dennoch werden *Schulberufsausbildungen* sowohl aus dem neuen Mobilitätzuschuss gem. § 73a SGB III-GE ausgeschlossen (vgl. KOOPERATIONSVERBUND JUGENDSOZIALARBEIT 2023, S. 2) als auch insgesamt nicht miteinbezogen (vgl. BAGFW 2023, S. 2). Im Referentenentwurf richtet sich der Fokus also ausschließlich auf die duale Berufsausbildung, während Schulberufsausbildungen als ein fester Bestandteil der Berufsausbildung – ihr Anteil lag 2022 bei 34,9 Prozent im Sektor Berufsausbildung (vgl. BIBB 2023, S. 78) – ausgeblendet werden.

(4) 2021 verfügten trotz aller bildungspolitischen Bemühungen in Deutschland 17,8 Prozent der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren, also rund 2,64 Millionen, über keinen Berufsabschluss (vgl. ebd., S. 275). Deshalb wurde erforscht, wie die JBA nicht nur den Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ‚garantieren‘, sondern auch dazu beitragen können, dass mehr Jugendliche ihre Berufsausbildung erfolgreich abschließen bzw. einen Berufsabschluss erreichen.

Vor der Präsentation der Forschungsergebnisse werden zunächst JBA anhand aktueller Daten und mit ihren konzeptionellen Grundlagen – vor allem mit Blick auf ihre Mitwirkung bei der Umsetzung der Ausbildungsgarantie – vorgestellt (2. Kap.). Nach kurzen Anmerkungen zur Forschungsmethodik (3. Kap.) werden die Forschungsergebnisse ausgeführt (4. Kap.) und abschließend als Anregungen dazu zusammengefasst, wie JBA zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie in den Regionen beitragen können (5. Kap.).

## **2 Jugendberufsagenturen: Aufgaben und Herausforderungen**

Bei der bildungspolitisch geforderten Umsetzung einer Ausbildungsgarantie kommt den JBA eine zentrale Rolle zu. Die berufliche Orientierung, die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf, aber auch das Matching zwischen den Interessen der jungen Menschen und jenen der Ausbildungsbetriebe werden von den JBA durch die Leistungen des Sozialrechts begleitet. Wie JBA die Einführung einer Ausbildungsgarantie vor dem eigenen Erfahrungshintergrund betrachten und begleiten können, waren die Ausgangsfragen der vorliegenden Untersuchung. Dazu ist es hilfreich, zunächst einen Blick sowohl auf die Aufgaben der JBA als auch die Herausforderungen zu richten, vor denen sie stehen.

### **2.1 Jugendberufsagenturen im Überblick**

Mit der Gründung einer JBA entsteht keine *neue* Behörde, sodass sich auch nicht die gesetzlich definierten Zuständigkeiten der Beteiligten, also der Arbeitsagentur, dem Jobcenter und dem kommunalen Träger der Jugendhilfe ändern. Die Zusammenarbeit begründet sich auf dem freiwilligen Engagement der Partner und muss spezifisch den lokalen Bedingungen entsprechend entwickelt und gestaltet werden. Daraus folgt, dass die Einbindung weiterer regionaler Akteure wie Schulen, Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Kammern oder Betriebe an der jeweils gegebenen Situation vor Ort ausgerichtet wird. Die spezifische Ausgestaltung der Zusammenarbeit bezieht sich auch auf die Kenntnis der Bedarfslagen von jungen Menschen sowie die Situation am regionalen Ausbildungsmarkt. Dies alles lässt sich nicht sogleich und nach einem vorgegebenen Schema umsetzen, sondern erfordert einen langfristig angelegten Entwicklungsprozess, der auf struktureller Ebene verlässlich zu koordinieren ist. Die Basis bilden die drei Partner mit ihren Zuständigkeiten in den jeweiligen Rechtskreisen, wobei es keine gesetzliche Verpflichtung oder ein Gebot für diese Kooperation gibt. Es finden sich in den Sozialgesetzbüchern aber



Regelungen, die eine Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Jugendämtern (er)fordern (vgl. HAMPEL 2019).

Die jeweiligen Handlungslogiken der beteiligten Partner sind durchaus unterschiedlich und haben sich historisch verschieden entwickelt. Geht es bei den Jobcentern darum, den Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung bestreiten zu können (vgl. § 1 SGB II), ist es die Aufgabe der Agenturen für Arbeit, dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen (vgl. § 1 SGB III). Das SGB VIII formuliert hingegen, „junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und dazu beizutragen, Benachteiligungen zu vermeiden“ (§ 1 SGB VIII). Die hier kurz angerissenen unterschiedlichen Handlungs- und Sichtweisen der in JBA beteiligten Partner deuten eine erste Komplexität der Zusammenarbeit und Beratungstätigkeit an und legen gleichzeitig die Bedeutung der Benennung gemeinsamer Ziele der Partner dar.

Eine zentrale Voraussetzung für eine rechtskreisübergreifende Handlungsweise ist ein Verständnis für die jeweiligen Handlungskonzepte und Angebotsstrukturen: „Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg sind die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der komplexen Aufgabe und eine wertschätzende Kultur in der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure. Kooperation wird dann sinnvoll und erfolgreich, wenn für alle Beteiligten erkennbar wird, dass ihr gemeinsames Handeln auf Basis ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche und ihrer Handlungsgrundsätze zu mehr Erfolgen bei der beruflichen Integration junger Menschen führt“ (NEISES/NUGLISCH 2016, S. 7). Ergänzt wird hier neben der beruflichen die soziale Integration (vgl. EULER/SEEBER 2023). Gemeinsame Ziele sowie gemeinsames Handeln in vertrauensvoller Zusammenarbeit sollten letztlich zu einer gemeinsamen Identität als JBA führen, die mehr Gestaltungsspielraum und Kontinuität schafft. Dass es sich dabei um eine anspruchsvolle Aufgabe handelt, wird angesichts der unterschiedlichen gesetzlichen, organisationsstrukturellen, fachlichen, thematischen und örtlichen Besonderheiten der Kooperationspartner deutlich. Wie unterschiedlich JBA heute ausgestaltet und strukturiert sind, können die folgenden Ergebnisse der Erhebung durch die SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN im BIBB (2022) nicht beschreiben, wohl liefern sie aber erste Hinweise, welche Aspekte auch eine Rolle spielen:

- Es existieren 353 JBA, die sich auf 348 von 400 Kommunen bundesweit verteilen. Für 89 Prozent gilt, dass es in jeweils einem Landkreis bzw. einer kreisfreien Stadt eine JBA gibt.
- Nahezu 99 Prozent arbeiten mit weiteren Akteuren zusammen. Am häufigsten kommen die Partner aus dem schulischen Kontext.
- Rund 44 Prozent verfügen über gemeinsame Kontaktdaten. Der mit gut einem Drittel am häufigsten angegebene gemeinsame Kontaktkanal ist eine Website.
- 83 Prozent der 353 JBA sind über mindestens eine physische Anlaufstelle persönlich erreichbar.

- Gut 43 Prozent haben mindestens eine *gemeinsame* Anlaufstelle aller drei Sozialleistungsträger eingerichtet.
- Fast 97 Prozent richten sich mindestens an junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren.
- Knapp 93 Prozent richten sich an alle jungen Menschen und nicht nur an spezifische Teilgruppen.  
(SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN im BIBB 2022, S. 4)

Diese Daten deuten die unterschiedliche Ausgestaltung von JBA bezogen auf bestimmte Merkmale an. Inwiefern aber auch die Qualität der Zusammenarbeit abweicht oder sich ihr jeweiliger Entwicklungsstand unterscheidet, lässt sich nur über qualitative Betrachtungen beschreiben.

## **2.2 *Übergänge begleiten und das Matching zwischen Interessen der jungen Menschen und Betriebe stärken***

Für junge Menschen stellen Übergänge im Bildungsverlauf zentrale kritische Lebensereignisse dar, und es stellt sich die Frage, wie vor diesem Hintergrund eine Ausbildungsgarantie gestaltet sein sollte und welche Rolle den JBA dabei zukommt. Der Übergang von der Schule in den Ausbildungsmarkt ist entscheidend für die späteren Arbeitsmarktchancen junger Erwachsenen. Er erfolgt nicht immer geradlinig, und die Jugendphase insgesamt ist geprägt durch (Neu)Orientierung und Suchbewegungen (vgl. BMFSFJ 2017, S. 6). Um sich in dieser Phase erproben und reflektierte Entscheidungen treffen zu können, benötigen junge Menschen Erfahrungsräume. Die Aufgabe der Beratung in JBA besteht dann darin, ihnen eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Möglichkeiten für den Prozess der Übergangsgestaltung zu bieten mit dem Ziel, dass sie, „erwerbsbiografische Selbst-Verantwortung“ (NEISES/WEIß 2023, S. 40) übernehmen. So können JBA Gelegenheiten der praktischen Erprobung eröffnen (Praktika, Betriebsbesuche, Berufsfelderkundungen etc.) oder Kontakte zu Betrieben anbahnen (Azubimessen, Speed-Dating etc.) oder auch Möglichkeiten für persönliche Erfahrungen (Auslandsaufenthalte, Ausbildung weltweit, Sprachreisen, Freiwilligendienste etc.) ausloten. Vor allem der letzte Punkt setzt voraus, dass die Kenntnisse des Beratungspersonals auch über die Leistungen des Sozialrechts hinausgehen und entsprechende Programme bekannt sind. Zudem sollten auch Regelungen in anderen Gesetzbüchern berücksichtigt werden, wie z. B. nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) Optionen der Verkürzung der Ausbildung (§ 8) oder auch der Ausbildung in Teilzeit (§ 7a), um allen jungen Menschen eine ihren individuellen Voraussetzungen entsprechende Berufsausbildung anbieten zu können.

Gelingt der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf nicht reibungslos, so gibt es dafür vielfältige Ursachen. Auf der einen Seite können persönliche Aspekte bei den jungen Menschen verantwortlich sein, auf der anderen Seite aber auch die Bedingungen der Ausbildungssituation vor Ort und nicht zuletzt die hier bereits einführend genannten „Passungsprobleme“ (Christ u.a. 2023, S. 14) am Ausbildungsmarkt. Dann benötigen junge Menschen auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Förderstrukturen und Unterstützungsangebote, die ihnen auch individuell tragfähige Zugänge ins Erwerbsleben eröffnen. Das

Schaubild 1 zeigt, wie sich der Übergangsbereich auf der Strukturebene bisher darstellt. Es existieren die direkten Wege in Ausbildung und Studium, und es gibt eine Vielzahl an Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten. Neben den Leistungen der Sozialgesetzbücher existieren über die letzten Jahre hinweg betrachtet konstant über 300 Programme 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. Hinzu kommen Initiativen und Projekte, die von unterschiedlicher Seite (z. B. Stiftungen, Privatwirtschaft) ins Leben gerufen werden, so dass nicht selten auch Fachkräfte die Übersicht in diesem sogenannten ‚Förder-Dschungel‘ verlieren.

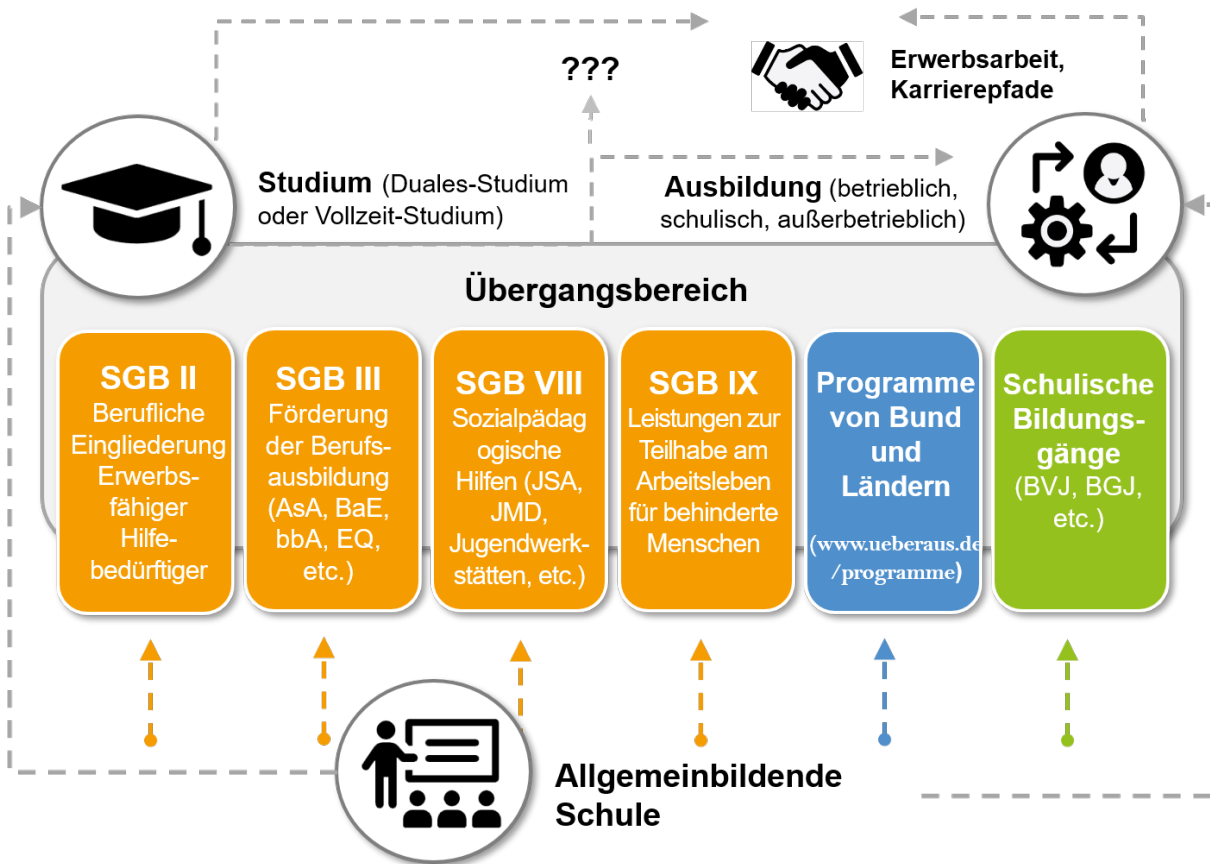


Schaubild 1: Übergangsgestaltung: Teilsysteme und Angebotsvielfalt (NEISES)

Für die Umsetzung einer *Ausbildungsgarantie* ist ein abgestimmtes Vorgehen gefordert, das allen Jugendlichen auf ihre individuellen Bedarfe hin abgestimmte Hilfen und Unterstützung gewährt und das Matching für den Übergang in Ausbildung und Beruf herstellt (vgl. BMAS 2022, DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE 2022, DGB 2023). Für junge Menschen ist es nicht relevant, aus welchem Rechtskreis heraus sie Leistungen erhalten, entscheidender ist für sie das sogenannte *One-Stop-Government*, also die zentrale Anlaufstelle, die notwendige Unterstützung und Beratung aus einer Hand bietet, und bei der sich die Akteure in gemeinsamer Verantwortung für die Gestaltung des Übergangs einbringen (vgl. DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE 2022). Um im ‚Bild‘ zu bleiben, tritt

an die Stelle ausdifferenzierter Teilsysteme und vieler gesetzlicher Regelungen mit den JBA eine verlässliche und kontinuierliche Beratung und Begleitung, die allen jungen Menschen die passenden Angebote zugänglich macht. Der Unterschied ist im Schaubild 2 skizziert.

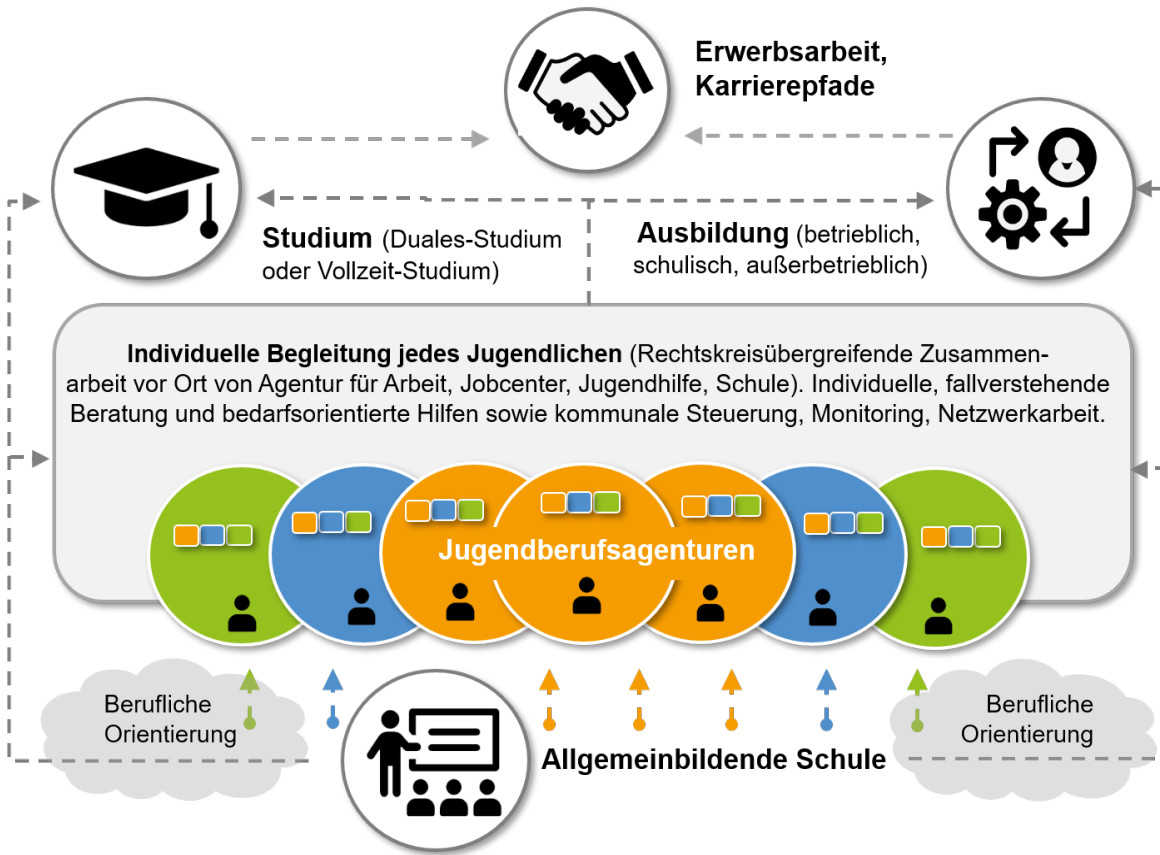


Schaubild 2: Übergangsgestaltung durch JBA (NEISES)

Das Schaubild stellt die Herausforderung für JBA mit Blick auf die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie dar. Auf diese Weise kann die Optimierung der Leistungsprozesse unter Nutzung aller Rechtskreise sowie weiterer Instrumente, Angebote, Programme oder Bildungsgänge entwickelt und eine Verzahnung von Prozessen bzw. Abläufen vor Ort gewährleistet werden. Bestenfalls führt dies zu einem passenden Matching zwischen den Berufswünschen der Jugendlichen und der Fachkräftesicherung der Betriebe. Ferner sind *Schulberufsausbildungen* einzubeziehen, die im Ausbildungsgeschehen über ein Drittel der Ausbildungen ausmachen (vgl. hier 1.2).

### 2.3 Unterstützung aller Jugendlichen

In der Befragung der SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN (2022) geben 93 Prozent der JBA an, dass sie sich an *alle* junge Menschen richten. Damit verbleibt nur ein geringer Teil, der sich auf eine bestimmte Personengruppe fokussiert. Für *alle* Jugendlichen ansprechbar zu sein, ist vor dem Hintergrund der Formulierungen zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie voraussetzungsvoll. Denn es bedeutet, sowohl

alle Jugendlichen tatsächlich *erreichen* zu können, als auch für sie die passende *Ansprache* und das passende *Angebot* vorzuhalten. Insbesondere für den ersten Aspekt ist, neben der Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen als abgebendem System, die Einbindung der Jugendhilfe bedeutsam. Sie kann aufsuchende, lebensweltbezogene Angebote machen, um junge Menschen zu erreichen, die sich ansonsten den Regelstrukturen und formalen Angeboten aus unterschiedlichen Gründen entziehen. Doch letztlich sollten sich JBA für *alle* Belange und Themen der jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf verantwortlich sehen und in dieser Verantwortung gemeinsam fallverstehend beraten. Dabei kann es um punktuelle Unterstützung oder finanzielle Zuschüsse gehen, oder aber um eine dauerhaftere Begleitung der persönlichen Entwicklung im Verlauf der Bildungsbiografie.

*Alle* Jugendlichen zu unterstützen, bedeutet auch, Suchbewegungen und Umwege in ihrem Berufswahlprozess auszuhalten und sie unabhängig von persönlichen Voraussetzungen oder Merkmalen zu unterstützen. Wenn JBA im Rahmen einer Ausbildungsgarantie für *alle* Jugendlichen verantwortlich sein sollen, dann gilt es auch, junge Menschen weniger nach defizitorientierten Zielgruppenmerkmalen wie ‚nicht ausbildungsreif‘, ‚sozial benachteiligt‘, ‚lernbehindert‘ zu kategorisieren, sondern ihnen in der rechtskreisübergreifenden Kooperation ein ‚passendes Angebot‘ zu vermitteln. Auch eine enge Begrenzung der Altersspanne ist vor dem Hintergrund der beschriebenen Umsetzung einer Ausbildungsgarantie nur schwer zu halten, denn Jugendforscherinnen und -forscher stellen fest, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Jugendphase immer weiter nach hinten verschoben hat und auch für Menschen mit über 25 Jahren noch Themen des Jugendalters oder der Übergänge relevant sind (vgl. BMFSFJ 2017, S. 464). Das Durchschnittsalter beim Eintritt in die Ausbildung stieg in den letzten Jahren kontinuierlich und lag 2022 für alle Auszubildenden bei 19,9 Jahren, bei ausländischen Auszubildenden bei 22,5 Jahren (BIBB 2022, S.157 ff.). Das Thema der Absolvierung einer Ausbildung in höherem Alter ist z. B. für Geflüchtete oder junge Mütter relevant. Insofern sollte auch in den JBA nach dem Bedarf und nicht nach starren Altersgrenzen unterstützt werden.

#### **2.4 Abschlüsse und Anschlüsse sichern**

Das bildungspolitisch anspruchsvolle Ziel, *alle* ausbildungsinteressierten Jugendlichen mittels einer Ausbildungsgarantie zu einem berufsqualifizierenden Abschluss zu führen, wirft die Frage auf, welche Aufgaben den JBA dabei zukommen. Diese umfasst, sowohl erfolgreiche Abschlüsse als auch Zugänge und Anschlüsse zu den Regelangeboten der beruflichen Bildung zu sichern. Doch werden immer noch zu häufig Jugendliche aufgrund der beschriebenen Kategorisierungen auf Sonderwege oder in Sondermaßnahmen (z. B. Berufsförderungswerke) vermittelt, die nicht in die regulären Angebote der betrieblichen oder schulischen Ausbildung sowie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integrieren. Separierende Systeme haben aber eine stigmatisierende Wirkung, das wurde in der Forschung schon verschiedentlich nachgewiesen (vgl. EULER/SEEBER 2023).

JBA können vorbereitend und begleitend zur regulären Ausbildung Instrumente des Sozialrechts bzw. Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen, um Ausbildungsschwierigkeiten vorzubeugen und diesen entgegen zu wirken, wie z. B. die Assistierte Ausbildung nach § 74-75a, SGB III, welche sowohl auf Seiten der Auszubildenden als auch der Betriebe Ausbildungsverhältnisse anbahnt und/oder im Verlauf unterstützt. Ein ähnliches Angebot stellt die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) für junge Menschen mit Behinderungen nach § 117 SGB III dar. Je nach Bundesland oder kommunaler Ausrichtung existieren auch andere Formen des Ausbildungscoachings oder der Ausbildungsbegleitung (z. B. „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuaBB)“ in Hessen).

Unterstützende Leistungen können aber auch den Ausbildungserfolg mittels finanzieller Hilfen wie der Berufsausbildungsbeihilfe (SGB III) oder dem Budget für Ausbildung (SGB IX) sichern. Zudem sind Zuschüsse für den Bereich Wohnen und Mobilität relevanter geworden. Eine *Ausbildungsgarantie* bedeutet also insgesamt, den individuellen Ausbildungserfolg zu sichern und entsprechende Maßnahmen hierzu vorzuhalten.

## **2.5 Kommunale Netzwerke schmieden**

JBA arbeiten in ihren kommunalen Netzwerken mit einer Vielzahl unterschiedlicher Partner zusammen. Das ist notwendig, um jungen Menschen sowohl individuelle Hilfen und Unterstützung zu ermöglichen als auch das Ausbildungsengagement der Betriebe zu stärken und sich am Bildungsmonitoring zu beteiligen. Die SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN im BIBB (2022) hat in ihrer Erhebung *zwei Formen von Partnerschaften* unterschieden. Die erste Form beschreibt Kooperationspartner, die die *strategische* Ausrichtung von JBA mitbestimmen und mit eigenen Ressourcen zur Erreichung der Ziele beitragen. In fast der Hälfte der JBA (46 %) wirken solche Kooperationspartner mit, am häufigsten die Schulverwaltung/-behörden (25,2 %) und öffentliche Stellen wie z. B. Regierungspräsidium, Landratsamt (13,6 %). Die zweite Form sind *Netzwerkpartner*, die die JBA bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen, aber ohne die strategische Ausrichtung mitzubestimmen oder eigene Ressourcen in die JBA einzubringen. Knapp 96 % der befragten JBA arbeiten mit solchen Netzwerkpartnern zusammen. Am häufigsten sind es die berufsbildenden (75,6 %) und allgemeinbildenden Schulen (73,9 %), Bildungsträger (64,9 %) sowie Träger der freien Jugendhilfe (62,9 %), gefolgt von Kammern und Innungen (61,8 %). Schon diese Aufzählung offenbart die Bandbreite der möglichen Partnerschaften. Auch Unternehmens- oder Arbeitnehmerverbände werden von 25,2 % bzw. 18,4 % der JBA als Partner genannt, wobei dies mit Blick auf die Sicherung des Ausbildungserfolgs sowie des Themas Ausbildungsengagement im Sinne einer Ausbildungsgarantie noch ausbaufähig zu sein scheint. Ebenso stellen Kooperationen mit Hochschulen einen weiteren Bereich dar, der nicht nur mit Blick auf Studienabbrechende von Bedeutung ist.

Die Herausforderung besteht darin, alle Teilbereiche beruflicher Bildung zu integrieren, um junge Menschen bestmöglich zu fördern, Brüche zwischen den abgebenden und aufnehmenden Systemen zu vermeiden und Abschlüsse und Anschlüsse zu sichern. Dass dafür die von JBA geknüpften und gepflegten Netzwerke von großer Bedeutung sind, zeigt sich auch in den nachfolgend vorgestellten Forschungsergebnissen.

### **3 Forschungsmethodik der qualitativen Studie**

Gemeinsam mit der SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN im BIBB (2022) wurden für die Experteninterviews (vgl. BOGNER/LITTIG/MENZ 2014) sechs JBA als Beispiele guter Praxis für eine „Gesamtpartnerschaft aus drei Rechtskreisen“ (HAGEMANN/RUTH 2019, S. 14) ausgewählt, die den folgenden drei Kriterien entsprechen: Als Indikator für eine enge und auch gelingende Zusammenarbeit arbeiten die drei Behörden (1) nicht nur digital, sondern auch räumlich ‚unter einem Dach‘ zusammen und bieten (2) mindestens eine Anlaufstelle für junge Menschen und ihre Eltern an (vgl. PAGELS 2022). (3) Aufgrund des Forschungsinteresses an dem Spannungsfeld bzw. Matching zwischen der Berufswahlfreiheit der jungen Menschen und der Fachkräftesicherung der Betriebe wurden JBA mit einer aktiven Jugendhilfe befragt. Während Jobcenter und Agenturen für Arbeit aufgrund ihrer gesetzlichen Verankerung im SGB II und SGB III eher die Vermittlung in den Ausbildungsmarkt im Blick haben, geht es bei der Jugendhilfe um die Bedarfe junger Menschen (vgl. 2.1 hier).

Um möglichst aussagekräftige Daten zu erhalten, wurde ein kontrastierendes Sample (vgl. BOGNER/LITTIG/MENZ 2014, S. 36) zusammengestellt: So haben die einbezogenen JBA (1) unterschiedlich lange Kooperationserfahrungen und stammen (2) aus vier kreisfreien Städten unterschiedlicher Größe und zwei Landkreisen in (3) sechs Bundesländern – davon vier in West- und zwei in Ostdeutschland. Sie wurden per Mail über das geplante Interview informiert mit der Bitte, dafür eine Person mit Expertise zu benennen. Dennoch wurde in einer JBA ein Gruppengespräch mit fünf Personen geführt, in dem alle drei Rechtskreise vertreten waren. An den fünf Einzelinterviews nahmen in vier Fällen Vertreter/-innen der Jugendhilfe und in einem Fall die Schulseite teil. Lediglich das erste Interview fand zur Erprobung des Leitfadens in Präsenz statt, die anderen fünf, so auch jenes mit der Gruppe, erfolgten online.

Fast alle der mit einem offenen Leitfaden gestalteten (Online-)Interviews wurden – bis auf eine Ausnahme Anfang Januar 2023 – im November 2022 geführt. Ihre unterschiedliche forschungsmethodische Gestaltung – d. h. online oder in Präsenz sowie Einzel- oder Gruppeninterview – wurde bei der inhaltsanalytischen Auswertung (vgl. BOGNER/LITTIG/MENZ 2014) nicht berücksichtigt. Mithin wurden die sechs Interviewtranskripte alle in gleicher Weise den genannten vier Forschungsfragen folgend inhaltsanalytisch bearbeitet.

## 4 Empirische Einblicke in Jugendberufsagenturen als regionale Gestalter der Ausbildungsgarantie

Um die hier in 1.2 formulierten vier Forschungsfragen zu beantworten, wird zunächst das von den Interviewten geäußerte Verständnis einer *Ausbildungsgarantie* vorgestellt (4.1) und erläutert, welche *Zielgruppen* die JBA adressieren (2. Frage) und was für sie eine *vollqualifizierende* Berufsausbildung bedeutet (3. Frage). Erst im Anschluss daran wird in 4.2 darauf eingegangen, wie in den befragten JBA mit dem Spannungsfeld zwischen der *Berufswahlfreiheit* der Ausbildungsinteressierten auf der einen und der *Fachkräftesicherung* der Betriebe auf der anderen Seiten umgegangen wird (1. Frage). In 4.3 wird skizziert, welche Unterstützung JBA zu einem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung anbieten (4. Frage). Über die Beantwortung dieser vier Forschungsfragen hinaus werden in den Interviews *Gelingsbedingungen* angesprochen und in 4.4 dargestellt, die die Experten/-innen als bedeutsam dafür erachten, dass sich JBA als regionaler Gestalter einer Ausbildungsgarantie einbringen können.

### 4.1 Verständnis einer Ausbildungsgarantie

Grundsätzlich stimmen die befragten JBA darin überein, dass eine *Ausbildungsgarantie* für eine *vollqualifizierende Berufsausbildung* gilt und diese duale und Schulberufsausbildungen sowie Berufsausbildungen für junge Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG bzw. § 42r HWO, sogenannte „Reha-Ausbildungen“ (I6, Z. 783) einschließt. Auch mit Blick auf den vorhandenen Fachkräftebedarf werden *Schulberufsausbildungen* wie jene in den Pflege- und Erziehungsberufen besonders herausgestellt, mit der Konsequenz, dass auch Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Kindertagesstätten ausdrücklich als *Praktikums- und Ausbildungsbetriebe* einbezogen werden: „Also die ganzen Bereiche, die schulisch ausgebildet werden, dass wir die mit im Blick haben, die Betriebe, die da wieder dranhängen“ (I1, Z. 1071 f.). Zudem gibt es Kooperationen zwischen JBA und regionalen *Hochschulen* im Rahmen dualer Studiengänge, um junge Menschen mit Studienwunsch für die regionale Wirtschaft zu gewinnen und Studienabbrechern/-innen neue Perspektiven bieten zu können.

Ferner sind sich die Befragten einig, dass sie sich mit ihrem breiten sozialrechtlichen „Instrumentenkasten“ (I3, Z. 112), über den sie zur Ausbildungsförderung in der JBA gemeinsam verfügen, vor allem an junge Menschen mit *Benachteiligungen*, auch an jene, die institutionell schwer erreichbar sind oder einen Fluchthintergrund haben, richten. Ferner adressieren sie junge Menschen mit *Behinderungen*. Während dazu in einzelnen JBA bereits über positive Erfahrungen berichtet wird, planen andere, zukünftig den Reha-Bereich der Agentur für Arbeit sowie die Eingliederungshilfe nach SGB IX zu ergänzen: „Und haben dann nach paar Jahren, [...], haben wir unsere Jugendberufsagentur weiterentwickelt und haben auch den Rechtskreis vom SGB IX aufgenommen, eben auch junge Menschen mit Behinderungen“ (I5, Z. 302 ff.).



Doch über diese Adressatengruppen hinaus sehen sie sich für *alle jungen Menschen im Übergang Schule-Beruf* zuständig und dies „*unabhängig davon, welche Schulform, welche Schulart*“ (I6, Z. 8 f.) sie besuchen (vgl. 2.3 hier). In diesem weiten Verständnis gehören somit *alle* jungen Menschen, so auch Schüler/-innen in Förderschulen oder Gymnasien sowie jene mit (Fach)Abitur dazu, wenn bei ihnen Schwierigkeiten bei der Berufs- bzw. Studienwahl auftreten können oder sie diese schon haben, sowie Studienabbrecher/-innen, die sich neu orientieren müssen, und damit auch ältere junge Leute (vgl. 2.3).

Während sich die Befragten in ihrer Zuständigkeit für *alle* Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf einig sind, zeigen sich unterschiedliche Verständnisse zur *Altersspanne*, für die sich JBA im Rahmen einer Ausbildungsgarantie verantwortlich sehen: So wird für eine Ausbildungsgarantie erst nach Abschluss des 18. Lebensjahrs plädiert, da viele Berufsbilder eine Berufsausbildung erst ab 18 nahelegten oder Betriebe wegen des Führerscheins erst Auszubildende ab 18 einstellten: „*Also wir haben eigentlich ein großes Problem, dass jemand unter 18 gar nicht mehr [für eine Ausbildung] gewollt ist*“ (I1, Z. 29). Deshalb sollten junge Menschen nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule zunächst eine Berufsausbildungsvorbereitung mit einem klar kommunizierten „*Ausbildungsversprechen*“ (I1, Z. 297) absolvieren, bevor sie dann mit 18 in die gewählte Berufsausbildung münden. Im Gegensatz dazu wird sich für eine ab der 11. Klasse geltende Ausbildungsgarantie ausgesprochen, sodass teilweise auch schon Jugendliche ab 16 davon profitieren können, sofern sie in Tests in der allgemeinbildenden Schule die für die gewählte Berufsausbildung notwendigen Voraussetzungen nachweisen. Sollte dies nicht möglich sein, so absolvieren sie nach diesem Ansatz zunächst eine Berufsausbildungsvorbereitung, die einen hohen Anteil von Betriebspraktika beinhaltet, und beginnen anschließend eine Berufsausbildung.

Während sich die befragten JBA überwiegend – der Zielgruppenbestimmung der Arbeitsverwaltung folgend – an junge Menschen im Alter zwischen 15 und unter 25 Jahren richten, gibt es auch eine JBA, die sich für unter 28-Jährige zuständig sieht, „*weil auch der braucht vielleicht noch mal mit 25 oder 26 Orientierung, weil er nicht weiß, wo es hingeht*“ (I6, Z. 864 f.). Deshalb wurde sich in der JBA zur Vereinheitlichung der verschiedenen Altersgrenzen in den beteiligten Rechtskreisen darauf geeinigt, die Altersgrenze erst bei Abschluss des 28. Lebensjahres zu ziehen, so wie dies auch hier in 2.3 vorgeschlagen wird.

Um eine Ausbildungsgarantie umsetzen zu können, wird „*ein gut abgestimmtes Konzept der vorhandenen Maßnahmen vor Ort*“ (I5, Z. 776 f.) als notwendig erachtet, in dem der oben in 2.2 skizzierte, kaum noch durchschaubare Förder-Dschungel mit seinen zahlreichen „*Doppelstrukturen*“ (I2, Z. 845), also parallelen, für unterschiedliche Zielgruppen differenzierten Angeboten und Maßnahmen, abgebaut wird. Er sollte durch ein System mit „*Klarheit in den Wegen und in der Struktur*“ (I2, Z. 853) ersetzt werden, das transparenter und nachvollziehbarer ist und präzise mögliche Bildungswege vorzeichnet. Nach Auskunft

der Befragten können JBA in ihrer Region maßgeblich dazu beitragen, dass ein solches kohärentes Fördersystem aufgebaut wird. Wie notwendig das ist, wird wie folgt aufschlussreich erläutert: *„Aber die Gefahr der Doppelstruktur ist immens gegeben, also dass die jungen Leute ja ihr Thema an die verschiedensten Personen hintexten können, morgens in der Schule extrem, dann bist du mittags irgendwo auf dem Skaterplatz, da triffst du den von der mobilen Arbeit und abends sagt dein Freund, komm lass uns ins Jugendhaus gehen und da könntest du auch nochmal mit jemandem sprechen über dein Thema, wenn du jetzt keinen Praktikumsplatz findest. Und alle drei Personen würden nicht sagen, du, da bin ich nicht zuständig. Also, und ja, jetzt war ich nur in meinem Bereich der Jugendhilfe, bei der Agentur für Arbeit, wie gesagt, wenn ich da jemanden hinschicke, da gibt es ja noch, noch auch viele ergänzende Angebote“* (I5, Z. 237 ff.).

#### **4.2 Matching zwischen Berufswünschen der Jugendlichen und dem Fachkräftebedarf der regionalen (Sozial)Wirtschaft**

Wie bereits angeklungen ist, erachten die Befragten ein kohärentes Fördersystem im Übergangsprozess von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung als notwendig, um eine Ausbildungsgarantie umsetzen zu können. Dazu greifen sie auf die vorhandenen Instrumente zur Ausbildungsförderung zurück, die sie jedoch insgesamt verbessern wollen. Geleitet werden die meisten von ihnen dabei aufgrund ihrer Erfahrungen von der Überzeugung, dass junge Menschen in einem *rationalen Abwägungsprozess* ihre Berufswahl zwischen ihren Berufswünschen und den Bedingungen auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt treffen. Deshalb sehen die Experten/-innen in qualitätsvollen *Berufsorientierungs-* und *Berufsberatungsangeboten* in den allgemeinbildenden Schulen und durch attraktive Informationsveranstaltungen zum regionalen Ausbildungsangebot für junge Menschen und ihre Eltern (z. B. Ausbildungsmessen, Betriebsbesichtigungen, Veranstaltungen in Fußballstadien, Discos oder Freibändern) gute Chancen, dass das Matching zwischen der Berufswahlfreiheit der jungen Menschen auf der einen und der Fachkräftesicherung der Betriebe auf der anderen Seite gelingen kann. Denn *„die Jugendlichen sind schon orientiert, zumeist auch diejenigen, von denen wir das nicht denken. Die haben schon ein Gefühl, wo, wo sich in der Welt etwas tut“* (I2, Z. 339 ff.). Ferner wird darauf verwiesen, dass junge Menschen in ihrer *„Persönlichkeitsentwicklung“* (I5, Z. 55) dadurch unterstützt werden könnten, wenn mit ihnen gemeinsam verständigungsorientiert im Rahmen von ausführlichen, auch teilweise zeitaufwendigen Berufsberatungsgesprächen ohne Vermittlungsdruck danach geforscht werde, welche Berufsausbildung sie anstrebten. Wenn dies nicht gelänge – so wird pointiert formuliert – so könne *„diese große Idee der Ausbildungsgarantie schlussendlich dann daran zerbrechen“* (I3, Z. 345 f.).

Es ist geplant, *„flächendeckend eine möglichst gute, hochwertige Berufsorientierung anzubieten, mit allen Partnern unserer Region. Weil das ist der Start“* (I6, Z. 835 ff.). Dabei richtet sich ein besonderes Augenmerk darauf, zahlreiche und abwechslungsreiche *Betriebspraktika* schon im Laufe des allgemeinbildenden

Schulbesuchs anzubieten, damit die Jugendlichen frühzeitig ein breites Spektrum unterschiedlicher Betriebswirklichkeiten kennenlernen und erfahren könnten. Im Gegensatz zu dem im Referentenentwurf enthaltenen § 48a SGB III Berufsorientierungspraktikum (BMAS 2022) haben die Befragten also nicht nur Angebote für junge Menschen mit festgestellter Berufseignung im Anschluss an den allgemeinbildenden Schulbesuch im Blick. Zudem wird die Schulsozialarbeit u. a. miteingebunden: *„Also mit Schulsozialarbeit, mit Vertretern der Jugendberufsagentur, mit Klassenlehrern, mit dem jungen Menschen selbst, um da schon in der 8. Klasse zu schauen, was sind deine, also was sind deine Interessen, was gibt es, und da auch über Praktika schon den Weg zu bahnen“* (I4, Z. 397 ff.).

Neben einer qualitätsvolleren Berufsorientierung mit mehr Gelegenheiten zu Betriebspraktika wird eine verbesserte *Berufsberatung* als bedeutsam für das Matching erachtet: *„Und eine Gelingensgarantie ist aus meiner Sicht gerade die Inanspruchnahme der Berufsberatung“* (I6, Z. 41 f.). In diesem Zusammenhang wird besonders die sogenannte „Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE)“ als ein Bestandteil der „Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB)“ der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (o. J.) betont: *„Auch die Berufsberatung hat ja jetzt ihr Konzept komplett erweitert, dass die jetzt ja doppelt so viele Berufsberater haben, also die auch an den Schulen vor Ort sind“* (I5, Z. 82 f.). Darin sehen die Experten/-innen deutliche Chancen, junge Menschen in ihren teilweise komplizierten, zeit- und damit auch personalaufwendigen Suchprozessen in deren Berufswahl zu unterstützen. Dabei sollten die JBA dazu beitragen, dass die Berufsberatung ganzheitlich und nicht nur einseitig auf die Vermittlung freier Ausbildungsplätze ausgerichtet werde. Denn das sei *„ja mehr oder weniger die Kernidee von diesen Jugendberufsagenturen, die aber daran ansetzt, dass der einzelne Berater das erkennt, dass er das erkennen möchte“* (I3, Z. 338 ff.). Auf die in diesem Zitat auch angesprochene Gelingensbedingung für eine qualitätsvollere Berufsberatung wird in 4.4 ausführlicher eingegangen.

Neben einer verbesserten Berufsorientierung und -beratung, auch in Zusammenarbeit mit Schulsozialarbeit, sollte nach Auskunft der befragten Experten/-innen ferner das *Übergangsmanagement* verbessert werden. So werden in einigen JBA zusätzliche Übergangsmanager/-innen in Schulen in benachteiligten Quartieren eingesetzt, verstanden als *„ein Baustein der Jugendberufshilfe, um junge Menschen schon früh, also dieses, auch dieses Matching hinzubekommen, Interessen des jungen Menschen und Vermittlung in Praktika, in Einstiegsqualifizierung und dann auch in das passende Ausbildungsangebot. Also die machen auch Bewerbungen, Bewerbungs-, Bewerbungsgespräche“* (I4, Z. 679). Ausdrücklich wird darauf verwiesen, dass durch die JBA das *Übergangsmanagement* verbessert werden sollte. Symbolisch wird dazu das Bild der „warmen Hand“ (I4, Z. 298) angeführt und pointiert herausgestellt: *„das heißt warme Übergaben. Wir müssen darauf achten. Wir müssen nicht gucken, ob der Jugendliche das schafft, sondern wir haben dafür zu sorgen, dass das System darunter greift“* (I1, Z. 1731 ff.).

In der Gesamtschau wird mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie auch eine veränderte Blickrichtung auf den Matchingprozess eingefordert, die nicht mehr von den Stärken und Schwächen der Jugendlichen, sondern von den Bedingungen im *System* ausgeht. Diese sollten jungen Menschen eine umfassende und individuell abgestimmte Entscheidungsgrundlage sowie ganzheitliche Unterstützung dafür bieten, dass sie ihre Berufswahl sowohl bezogen auf ihre Interessen als auch ihre Beschäftigungschancen rational treffen können und ihnen dabei auch notwendige Umwege und Suchbewegungen ermöglicht werden (vgl. 2.3 hier).

Um *alle* jungen Menschen erreichen und ihnen die Möglichkeit eröffnen zu können, sich umfassend über den regionalen Ausbildungsmarkt – auch unter Beteiligung von Unternehmen aus der Region – sowie die angebotenen Schulberufsausbildungen und dualen Studiengänge zu informieren, wird *Netzwerkarbeit* als unabdingbar zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie erachtet, „*weil eine Ausbildungsgarantie alleine klappt nicht*“ (I6, Z. 20 f.). So verfügen alle befragten JBA – je nach Dauer ihres Bestehens – über mehr oder weniger gut ausgebaute Netzwerke mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Kammern und Arbeitgebervertretungen von Handwerk und Industrie, Betrieben, auch der Sozialwirtschaft und im öffentlichen Dienst, mit Ausländerbehörden sowie der stationären und ambulanten Jugendhilfe sowie teilweise auch der Jugendgerichtshilfe und Familiengerichten (vgl. 2.5 hier).

Auch aufgrund ihrer Netzwerke verfügen JBA über eine fundierte Datenbasis für das *Bildungsmonitoring*. Denn sie können nicht nur die Daten der drei bei ihnen beteiligten Behörden, sondern ferner Statistiken aus Schulen sowie der Schulaufsicht einbeziehen, um eine aussagekräftige Bildungsberichterstattung in der Region zu gewährleisten. Darauf können sowohl die JBA als auch ihre Netzwerkpartner zurückgreifen, um die jungen Menschen und ihre Eltern sowie die Betriebe umfassend über die Situation am regionalen Ausbildungsmarkt zu informieren. Insbesondere mit Blick auf ein systematisches Übergangsmanagement wird dabei der Wunsch laut, „*nicht nur ein abstraktes Monitoring, sondern personenscharfes Monitoring*“ (I1, Z. 355 f.) zu haben, was jedoch bisher aufgrund der hohen Datenschutzaufgaben nur in Kooperation mit einigen Schulen gelingt.

Im Zuge ihrer Netzwerkarbeit und langjährigen Kooperationen mit Betrieben verfügen die befragten JBA über einen breiten Fundus an *Praktikums- und Ausbildungsbetrieben*, in die sie die Jugendlichen ihren Berufswünschen entsprechend vermitteln können. Dabei greifen sie auch auf die in den JBA bei den verschiedenen Partnern vorhandenen Angebote wie den Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit zurück oder beauftragen Bildungsträger damit. Kritisch wird dabei die häufig geteilte Einschätzung hinterfragt, dass die Akquise von Praktikums- und Ausbildungsbetrieben „*so eine klassische sozialpädagogische Aufgabe*“ (I2, Z. 940 f.) sei. Stattdessen wird dafür plädiert, für die Betriebsakquise besonders qualifiziertes Personal mit entsprechenden Betriebserfahrungen einzustellen.

### **4.3 Aktivitäten für einen erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung**

Um jungen Menschen nicht nur den Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung zu ‚garantieren‘, sondern sie auch darin unterstützen, ihre Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen, erläutern alle Befragten, dass sie ausbildungsbegleitende Hilfen wie die Assistierte Berufsausbildung (AsA) nach §§ 74-75a SGB III anbieten: *„Dann begleiten wir ihn durch die Ausbildung und lassen ihn da nicht alleine“* (13, Z. 798 f.). Voraussetzung dafür sei jedoch, dass die Betriebe *„jemanden reinlassen neben den Auszubildenden“* (12, Z. 737 f.)

Da *Schulberufsausbildungen* im Verständnis aller Experten/-innen bei einer Ausbildungsgarantie mitgedacht werden sollten, wird konsequenterweise gefordert, dass die im SGB III geregelten ausbildungsunterstützenden Hilfen wie AsA auch dafür geöffnet werden sollten. Da dies bisher nicht der Fall ist, bietet eine JBA mit ihren Netzwerkpartnern *„ein eigenes AsA-Programm, was so wie AsA ist, aber nicht durch die BA [Bundesagentur für Arbeit] finanziert wird“* (12, Z. 716 f.).

Neben den von ihnen angebotenen ausbildungsunterstützenden Hilfen wiesen die Befragten auf die große Bedeutung der *Ausbildungsqualität* in den Betrieben hin. Besonders wichtig sei dabei die Beziehungsgestaltung, denn *„wenn da auch ein Mensch ist, der mich ernst nimmt oder wo ich sein kann, dann fühle ich mich da wohl“* (15, Z. 948 f.). Um Ausbilder/-innen über die Sichtweisen und Bedürfnisse junger Menschen zu informieren, werden von einigen JBA *„regelmäßig Vorträge zur Generation Z in Unternehmen“* (13, Z. 82) angeboten, auch um zu vermeiden, dass Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet werden.

Neben den vorgestellten Antworten auf die vier Forschungsfragen wurden in den Interviews auch Bedingungen genannt, die aus Sicht der Experten/-innen dazu beitragen, dass sich JBA in die regionale Umsetzung der Ausbildungsgarantie aktiv einbringen können.

### **4.4 Gelingensbedingungen in Jugendberufsagenturen zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie**

In den Interviews wurde die *Partizipation junger Menschen* an der Arbeit der JBA betont, denn sie *„sollen sich angesprochen fühlen von dem, was wir tun“* (16, Z. 601 f.). So wird berichtet, dass die Entwicklung und kontinuierliche Überprüfung des Logos und der Internetseite der JBA unter Mitwirkung junger Menschen erfolge. Ferner wurden auch Beratungsräume in einer JBA unter Mitwirkung von Jugendlichen zu gemütlichen Räumlichkeiten mit Wohnzimmercharakter umgestaltet. Insgesamt zeigen die Experteninterviews jedoch, dass die Überlegungen in den JBA noch am Anfang stehen zu der Frage: *„wie können wir die [...] jungen Menschen an der Entwicklung der Jugendberufsagentur beteiligen, um zu wissen, was sie wirklich brauchen? Da sitzen immer die alten Sozialpädagogen, die Mitarbeiter von, Mitarbeiterinnen vom Jobcenter, Agentur für Arbeit, die meinen, sie wüssten, was die jungen Menschen*

*brauchen“* (I4, Z. 797 ff.). Dabei stellen sich auch Fragen nach Beteiligungsformaten wie Social Media. Ausdrücklich sollen nicht nur – wie häufig der Fall – Schüler/-innen in Gymnasien gewonnen, sondern auch jene aus Haupt-, Real- oder Förderschulen angesprochen und einbezogen werden.

Als eine weitere Voraussetzung zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie werden *aufsuchende und niederschwellige Angebote* genannt, um auch schwer erreichbare junge Menschen dafür zu gewinnen, mit der JBA zusammenzuarbeiten. Teilweise werden diese gemeinsam aus § 16h SGB II und § 13 SGB VIII, einige auch mit § 11 SGB VIII finanziert. Auch das äußere Erscheinungsbild der JBA wird als einflussreich herausgestellt, um junge Menschen anzusprechen: *„Was noch wichtig ist, ist der Weg, also eine Agentur unter einem Dach, dass es hier kurze Wege gibt für die Jugendlichen in einem niederschweligen Haus, sage ich mal, Jugendförderung, Jugendhaus mit Jugendtreff, da sind die Leute cool, das ist kein Amt, kein Jugendamt, kein Sozialamt, keine Agentur für Arbeit“* (I4, Z. 924 ff.).

Um rechtskreisübergreifend jungen Menschen ihren individuellen Bedarfen entsprechende Hilfen anbieten zu können, wird von den Befragten die Methode der *Kollegialen Fallberatung* flexibel einzelfallbezogen genutzt, d. h. es *„wird kollegiale Fallberatung geben zwischen nur zwei Rechtskreisen, es wird kollegiale Fallberatung vielleicht mal mit drei Rechtskreisen geben, es wird vielleicht auch mal eine geben, wo man Netzwerkpartner einbezieht oder wo vielleicht, weil er sich in einer außerbetrieblichen Maßnahme befindet, auch der Träger beteiligt ist. Ich glaube, das kann man, das kann man gar nicht so festlegen, das ergibt sich aus dem Einzelfall heraus“* (I6, Z. 985 ff.). Eine positive Konsequenz regelmäßiger Fallbesprechungen ist, dass alle Mitwirkenden in der JBA voneinander die in den Rechtskreisen vorhandenen Förderinstrumente kennen, d. h. also *„kriegen wir mit, was, was es da alles für Möglichkeiten gibt, und wie viele Gelder es dafür gibt“* (I4, Z. 777 ff.). Dennoch sollen die jungen Menschen und ihre Eltern gar nicht merken, aus welchem Rechtskreis sie gefördert werden: Denn es geht um *„Leistungen aus einem Guss, zumindest der Jugendliche muss nicht merken, welcher Rechtskreis dahintersteht“* (I1, Z. 474 ff.).

Solche *„Leistungen aus einem Guss“* (I1, Z. 474) setzen jedoch nach den Erfahrungen der Interviewten eine rechtskreisübergreifende, vertrauensvolle und gleichgestellte Zusammenarbeit voraus, die sich am jeweiligen jugendlichen Einzelfall und nicht an den Organisationslogiken und -kulturen der beteiligten Behörden orientiert: *„Und dass ist es, dass wir gemeinsam auf Augenhöhe zusammenarbeiten in [Name der JBA] und uns einfach mal im ersten Moment von dem Rechtskreis trennen, dass wir uns in die jungen Menschen und deren Eltern oder Großeltern hineinversetzen und dass wir ihr Anliegen aufgreifen ...“* (I6, Z. 847 ff.). Rechtskreisübergreifende, vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe sollte nicht nur auf der Arbeitsebene zwischen den Mitarbeitern/-innen der drei Behörden bzw. Rechtskreise realisiert sein, sondern es sollten sich auch *„die Führungskräfte der drei Institutionen so verständigen, sagen, das ist uns wichtig, [...], wir haben eine Haltung zu diesem gemeinsamen Zusammenarbeiten, das ist ganz wichtig“* (I6, Z. 1234 ff.). Dabei sollte auch das Denken in Zuständigkeiten zugunsten eines ganzheitlichen Blicks auf die

Jugendlichen überwunden werden, d. h. *„das muss man vorleben als Institution, und es muss sich entwickeln, auch bei dem Mitarbeiter, der ja vorher beschränkt war auf sein Kästchen“* (I3, Z. 334).

In allen Interviews wird betont, dass die JBA sowohl in ihrer institutionellen Entwicklung als auch zur Umsetzung innovativer Förderansätze auf Programme des Bundes (vor allem „Jugend stärken im Quartier“) und der Bundesländer angewiesen waren und dies auch weiterhin sind, weil sie über kein eigenes Budget verfügen. Denn sie sind keine eigene Behörde, sondern lediglich eine *„kooperationswillige Bürogemeinschaft“* (I1, Z. 1021 f.), im besten Fall eine *„Verantwortungsgemeinschaft“* (I1, Z. 1735 f.), die nicht über ein gemeinsames Budget für Gestaltungsaufgaben und eine gemeinsame Rechtsgrundlage verfügen.

Neben den genannten Gelingensbedingungen werden in den Experteninterviews auch Hindernisse für die regionale Gestaltung der Ausbildungsgarantie durch JBA angesprochen. So erweisen sich vor allem in *Landkreisen* weite Anfahrten zu Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen als bedeutsame Hürde, weil sie von jungen Menschen viel Mobilität verlangen, die manche abschrecken, zumal teilweise auch nicht geklärt sei, wie die Fahrtkosten oder der Bau von Wohnheimen finanziert werden können. Ferner wird die in manchen Betrieben fehlende Ausbildungsqualität beklagt: *„Warum sollen wir da junge Leute hinschicken? Weil die Abbruchquoten in den Betrieben sind ja gigantisch. Weil die jungen Leute ja auch selber sehen, sie werden nicht vernünftig ausgebildet und werden nur ausgenutzt, und was soll ich da? Also wir haben da ein großes Manko“* (I2, Z. 625 ff.). Zudem bestehe bei schlechter Qualität die Gefahr, dass *„die Jugendlichen dann das Gefühl haben, das ganze Gewerk ist schlecht“* (I1, Z. 857) und dieses auch in ihren Peergroups verbreiten mit der Konsequenz, dass möglicherweise attraktive Ausbildungsplätze in anderen Betrieben unbesetzt bleiben. Deshalb wird der Wunsch geäußert, dass *„alle Betriebe, die ausbilden, wirklich ihre Aufgabe ernst nehmen“* (I2, Z. 627 ff.) oder dass z. B. Handwerksinnungen stärker als *„Vertreter/-innen einer guten Ausbildung auftreten“* (I1, Z. 858f.) würden. Schließlich wird auch die zentrale Steuerung der Bundesagentur für Arbeit problematisiert, so dass *„hier vor Ort ja wenig Spielraum dann ist. Also das, was ja vom Bund dann kommt, muss eins zu eins auch vor Ort umgesetzt werden, obwohl unsere Bedarfslage hier eine andere wäre“* (I5, Z. 750 ff.).

## **5 Handlungsempfehlungen für Jugendberufsagenturen zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie**

In den befragten JBA wird ein weites Verständnis von *Ausbildungsgarantie* geäußert, das erstens *alle* jungen Menschen in der Region einschließt, die bei ihrem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung unterstützt und bei Bedarf auch während einer Berufsausbildung begleitet werden. Zweitens werden neben der *dualen Berufsausbildung* auch die *Schulberufsausbildung* und die *Hochschulbildung* einbezogen. Dies gilt auch für sogenannte *Reha-Ausbildungen* für junge Menschen mit

Behinderungen nach § 66 BBiG, obgleich dies vor dem Hintergrund des Inklusionsgedankens der UN-Behindertenrechtskonvention an anderer Stelle kritisch zu diskutieren wäre (ENGRUBER u. a. 2021). Unterschiede zeigen sich in den *Altersgruppen*, die die Interviewten mit in eine Ausbildungsgarantie einbeziehen würden. Während sie für eine JBA bereits für 16-Jährige gelten könne, sofern diese die notwendigen Voraussetzungen für die gewünschte Berufsausbildung in Tests nachweisen könnten, plädiert eine andere JBA für das 18. Lebensjahr, weil Betriebe nur noch Auszubildende ab 18 nachfragten. Ebenso verschieden sind die Altersgrenzen: in einer JBA wurde sich auf die Förderung von unter 28-Jährigen geeinigt, um die unterschiedlichen Angaben im SGB II bzw. III und SGB VIII zu überwinden. Hingegen folgen andere den SGB II und III und adressieren unter 25-Jährige.

Insbesondere mit Blick auf die hier einfürend in 1.1 skizzierte Kontroverse zur Einführung zusätzlicher *außerbetrieblicher Ausbildungsplätze* zur Umsetzung einer Ausbildungsgarantie sind die folgenden Forschungsergebnisse weiterführend: Die Experten/-innen plädieren für eine qualitativere als bisher gestaltete *Berufsorientierung* mit zahlreichen betrieblichen Erfahrungsmöglichkeiten im Rahmen von Praktika. Zudem sollte die *Berufsberatung* weiter ausgebaut und ebenfalls verbessert werden, wozu auch der neue Ansatz der „Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB)“ der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (o. J.) nutzbar sei. Ferner sei ein hochwertiges *Übergangsmangement* notwendig, das auf einem aussagekräftigen *Bildungsmonitoring* basiere. Von zentraler Bedeutung sei dabei, die Übergangsbegleitung stärker als bisher an den Wünschen und Vorstellungen der Jugendlichen auszurichten sowie die gemeinsam gestaltete *Fallarbeit* zentral am individuellen Bedarf zu orientieren. Um auch junge Menschen zu erreichen, die Förderinstitutionen kritisch gegenüberstehen, bieten die JBA *aufsuchende* und/oder *niederschwellige* Angebote an, die sie teilweise gemeinsam aus den SGB II und VIII finanzieren. Von zentraler Bedeutung sei zudem ein *kohärentes Fördersystem* mit klar und nachvollziehbar strukturierten Bildungswegen ohne Doppel- oder Mehrfachstrukturen, um die Ausbildungsgarantie zu realisieren (vgl. auch 2.2).

Wenn alle diese Bedingungen in den Regionen erfüllt sind, gehen die Interviewten davon aus, dass die jungen Menschen auf einer breiten Informationsbasis in einem *rationalen Abwägungsprozess* zwischen ihren Berufswünschen auf der einen und Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung oder ein (duales) Hochschulstudium aufnehmen werden. Somit würden nur wenige Jugendliche eine *außerbetriebliche* Berufsausbildung nachfragen, zumal Erfahrungen zeigten, dass die Sorge, sie würden eine solche bevorzugen, „*eigentlich überflüssig ist, weil wie gesagt, es wird mit den Füßen abgestimmt*“ (I2, Z. 318 f.) und eine betriebliche Ausbildung aufgenommen. Außerdem sei das qualitative und quantitative Angebot außerbetrieblicher Ausbildungsplätze auf Basis des in den JBA vorhandenen *Bildungsmonitorings* gut bestimmbar. Dabei sprechen sich alle Interviewten für die *kooperative* Variante außerbetrieblicher Berufsausbildung aus, da



sie mit ihrer Betriebsnähe die besten Chancen auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung sowie spätere Aufnahme von Erwerbsarbeit biete.

Um jungen Menschen im Rahmen einer Ausbildungsgarantie nicht nur den *Zugang* zu, sondern auch den erfolgreichen *Abschluss* einer Berufsausbildung zu ermöglichen, bieten die JBA ausbildungsunterstützende Angebote vor allem aus dem SGB III an. Diese sollten jedoch auch für Schulberufsausbildungen gelten, so wie dies bereits in einer JBA aus anderen Fördermitteln erfolgt.

Da sie als *freiwilliges Kooperationsbündnis* bisher über kein eigenes Budget verfügen, nutzen JBA Programme des Bundes und der Länder. Jedoch thematisieren sie die immer wieder notwendig werdenden Antragstellungen als belastend und zeitraubend. Dennoch benötigen sie die Finanzmittel, um innovative Förderansätze realisieren und die Entwicklung hin zu einer vertrauensvollen rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auf Augenhöhe voranbringen zu können. Denn diese ist aus Sicht der Befragten unerlässlich für *Leistungen aus einem Guss*, die jungen Menschen und ihren Eltern von einer attraktiv gestalteten Anlaufstelle ‚unter einem Dach‘ angeboten und mittels *kollegialer Fallberatung* auf die individuellen Bedarfe der Ausbildungssuchenden abgestimmt werden. Vor diesem Hintergrund wäre überlegenswert, JBA, die sich aktiv in die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in ihrer Region einbringen, zu unterstützen.

## 6 Literatur

BAGFW – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE: Stellungnahme der BAGFW zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin 2023. – URL:

<https://www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen/detail/stellungnahme-der-bagfw-zum-referentenentwurf-eines-gesetzes-zur-staerkung-der-aus-und-weiterbildungsfoerderung-und-einfuehrung-einer-bildungszeit> (Stand: 06.02.2023)

BDA – BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE: Die „Ausbildungsgarantie“ als „Chancengarantie“ verstehen und ausgestalten – Förderinstrumente weiter optimieren. – URL:

<https://arbeitgeber.de/portfolio-item/die-ausbildungsgarantie-als-chancengarantie-verstehen-und-ausgestalten/> (Stand: 27.03.2023)

BERGER, Klaus; WALDEN, Günter: Außerbetrieblich und doch „betriebsnah“ – Zwischenbilanz und Perspektiven der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 31 (2002) 2, S. 17-21

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2023. – URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023\\_Vorversion\\_10052023.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport-2023_Vorversion_10052023.pdf) (Stand: 20.05.2023)

BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES: Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines „Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“. Berlin 2022. – URL:

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Stand: 02.02.2023)

BMFSFJ – BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (HRSG.): 15. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 2017. – URL:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/115438/d7ed644e1b7fac4f9266191459903c62/15-kinder-und-jugendbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (Stand: 27.03.2023)

BOGNER, Alexander; LITTIG, Beate; MENZ, Wolfgang: Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden 2014

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Die Lebensbegleitende Berufsberatung der BA. Richtungweisend auf dem Berufsweg. Nürnberg o. J. – URL: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/die-lebensbegleitende-berufsberatung-der-ba\\_ba035445.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/die-lebensbegleitende-berufsberatung-der-ba_ba035445.pdf) (Stand: 28.03.2023)

CHRIST, Alexander; SCHUß, Eric; MILDE, Bettina; GRANATH, Ralf-Olaf (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. – URL: <https://www.bibb.de/de/168852.php> (Stand: 21.04.2023)

DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE FÜRSORGE (Hrsg.): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur qualitativen Weiterentwicklung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB IX. Berlin 2022. – URL: [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-31-20\\_unterstuetzung-uebergang-schule-beruf.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2022/dv-31-20_unterstuetzung-uebergang-schule-beruf.pdf) (Stand: 07.02.2023)

DIETRICH, Hans; FITZENBERGER, Bernd; JANSSEN, Simon; KRUPPE, Thomas; LANG, Julia; LEBER, Ute; OSIANDER, Christopher; SEIBERT, Holger; STEPHAN, Gesine: IAB-Stellungnahme 1/2023. Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) – Weiterbildungsgesetz. Nürnberg 2023

DGB – DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin 2023.

ENGRUBER, Ruth; NEISES, Frank; OEHME, Andreas; PALLEIT, Leander; SCHRÖER, Wolfgang; TILLMANN, Frank: Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive. Expertise im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes. Berlin 2021. – URL: [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publicationen/expertise\\_uebergang-schule-beruf\\_2021.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publicationen/expertise_uebergang-schule-beruf_2021.pdf) (Stand: 07.02.2023)

ENGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh 2014. – URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi\\_Publicationen/GP\\_Berufsbildung\\_junger\\_Menschen\\_mit\\_Behinderungen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi_Publicationen/GP_Berufsbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf) (Stand: 15.02.2023)

EULER, Dieter; SEEBER, Susan: Ausbildungsgarantie. Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. Bielefeld 2023. – URL: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19971.pdf> (Stand: 07.02.2023)

HAGEMANN, Linda; RUTH, Marina (unter Mitarbeit von ALFUSS, Charlotte): Schnittstellen in der Sozialpolitik. Eine Analyse am Beispiel der Einrichtung von Jugendberufsagenturen. IAQ Report 2019/02. – URL: <https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2019-02> (Stand: 28.03.2023)

HAMPEL, Christian: Verbesserung der Zusammenarbeit im Übergang Schule – Beruf. In: Jugendsozialarbeit aktuell (2019) 173. – URL: [https://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/08864CEBE319A1CDC125839000303EB3/\\$file/jsaaktuell17319a.pdf](https://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/gfx/08864CEBE319A1CDC125839000303EB3/$file/jsaaktuell17319a.pdf) (Stand: 27.03.2023)

KOOPERATIONSVERBUND JUGENDSOZIALARBEIT: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin 2023. – URL: <https://jugendsozialarbeit.de/wp-content/uploads/2023/01/2023-KoVJugendsozialarbeit-Stellungnahme-Weiterbildung.pdf> (Stand: 06.02.2023)

NEISES, Frank; NUGLISCH, Ralf: Jugendberufsagenturen. Gemeinsam mehr erreichen. Policy Paper II der Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.). Sankt Augustin 2016. – URL: [https://www.kas.de/documents/252038/253252/7\\_dokument\\_dok\\_pdf\\_45230\\_1.pdf/641ae815-c924-28c2-c49b-ed02408cb613?version=1.0&t=1539650776223](https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_45230_1.pdf/641ae815-c924-28c2-c49b-ed02408cb613?version=1.0&t=1539650776223) (Stand: 27.03.2023)

NEISES, Frank; WEIß, Ulrich: Jugend zwischen Aufbruch und Stagnation. Förderung erwerbsbiografischer Selbstverantwortung am Übergang Schule – Beruf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2 (2023), S. 40-43

PAGELS, Nils: Kommunale Sozialpolitik im Mehrebenensystem: Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit bei Umsetzung und Gewährleistung von Sozialleistungen. In: DIFIS-Studie 06/2022. Duisburg/Bremen 2022. – URL: <https://difis.org/f/004f4fc8f3.pdf> (Stand: 09.02.2023)

PROMBERGER, Markus; KLINGERT, Isabell; NIVOROZHKIN, Anton: Einbeziehung schwer zu erreichender junger Menschen in die Grundsicherung – eine Erfolgsgeschichte? In: IAB-Forum 29. Oktober 2020. – URL: <https://www.iab-forum.de/einbeziehung-schwer-zu-erreichender-junger-menschen-in-die-grundsicherung-eine-erfolgsgeschichte/> (Stand: 08.02.2023)

SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN IM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Jugendberufsagenturen bundesweit. Ergebnisse aus der Erhebung zu rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen am Übergang Schule-Beruf. Bonn 2022. – URL: [https://www.servicestelle-iba.de/wws/sjba\\_erhebung\\_jugendberufsagenturen\\_bundesweit\\_barrierefrei.pdf](https://www.servicestelle-iba.de/wws/sjba_erhebung_jugendberufsagenturen_bundesweit_barrierefrei.pdf) (Stand: 07.02.2023)

SPD/DIE GRÜNEN/FDP – SOZIALDEMOKRATISCHE PARTEI DEUTSCHLANDS; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; FREIE DEMOKRATISCHE PARTEI (Hrsg.): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und

Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). Koalitionsvertrag der 20. Legislaturperiode vom 24. November 2021. Berlin 2021. – URL:

[https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf) (Stand: 02.02.2023)

WIELAND, Clemens: Die Ausbildungsgarantie in Österreich. Funktionsweise – Wirkungen – Institutionen.

Gütersloh 2020. – URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020\\_Ausbildungsgarantie\\_Oesterreich.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020_Ausbildungsgarantie_Oesterreich.pdf) (Stand: 06.02.2023)