

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SenASGIVA, II D 1 (V)
9(0)28-1487

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
über die Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnis vor:

Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin
Zwischenbericht (01.01.2025 - 31.12.2025)
involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (involas)

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
keine
- b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:
keine

Berlin, den 21. April 2026

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin (2024-2026)

2. Zwischenbericht (2025)

im Auftrag der
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt
und Antidiskriminierung,
Abteilung Arbeit und berufliche Bildung
(05-2023-ZVS-ÖA-II D)

Impressum

Der vorliegende Zwischenbericht wurde im Rahmen des Auftrags „Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin“ erstellt. Das Projekt wird aus Landesmitteln von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.



involas Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

T +49 69 27224-0
F +49 69 27224-30
info@involas.com
www.involas.com

Projektleitung:

Dr. Elisabeth Aram

Autorinnen und Autoren:

Thomas Verlage, Dr. Elisabeth Aram
Berlin/Offenbach 2025

Die Autorinnen und Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretene Auffassung macht sich die auftraggebende Einrichtung nicht generell zu Eigen.

Inhaltsverzeichnis

Summary.....	5
2 Einleitung.....	8
3 Auftrag und Evaluationsdesign.....	9
4 Sachstandsbericht	11
4.1 Austausch und Zusammenarbeit – allgemein.....	11
4.2 Feedback junger Menschen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess.....	11
4.3 Inklusion.....	11
4.4 „Good Practice“.....	11
4.5 Berichtswesen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess	12
4.6 Fachtag 2025.....	12
5 (Zwischen-)Ergebnisse	13
5.1 Feedback junger Menschen	13
5.1.1 Ergebnisse	14
5.1.2 Handlungsempfehlungen	19
5.2 Inklusion.....	20
5.2.1 Ergebnisse	21
5.2.1.1 Inklusion und Haltung.....	22
5.2.1.2 Prozesse, Zusammenarbeit, Vereinbarungen	23
5.2.1.2.1 Zugänge junger Menschen	23
5.2.1.2.2 Zusammenarbeit Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit	24
5.2.1.2.3 Zusammenarbeit Teilhabefachdienste Jugend und Soziales	26
5.2.1.3 Barrierefreiheitschecks.....	26
5.2.1.4 Fortbildungen.....	27
5.2.1.5 Gute Praxis im Bereich Inklusion	28
5.2.2 Handlungsempfehlungen	29
5.3 „Good Practice“	30
5.3.1 Ergebnisse und Empfehlungen.....	32
5.3.1.1 Workshop I: Zielgruppen erreichen außerhalb des Standortes	32

5.3.1.2	Workshop II: Rechtskreisübergreifende Fallbesprechungen & Austausch im Standort	35
5.3.1.3	Workshop III: Netzwerkpartner	38
5.3.1.4	Workshop IV: Onboarding/Hospitation	40
5.4	Berichtswesen	42
6	Zusammenfassung, Empfehlungen und Ausblick	44
	Literaturverzeichnis	46
	Abbildungsverzeichnis	47
	Anlagen	48

Summary

Auftrag und wesentliche Arbeitspakete im Jahr 2025

Die externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin) begleitet und bewertet aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen und Ergebnissen die aktuelle Umsetzung sowie die weiteren Entwicklungsprozesse der JBA Berlin fachlich. Grundlage dafür bildet § 14 der landesweiten Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Rahmen der Jugendberufsagentur Berlin (Landeskooperationsvereinbarung JBA Berlin – KoopV JBA). Zentrale Arbeitspakete der Evaluation 2024 – 2026 sind:

1. Inklusive Öffnung der JBA Berlin
2. Berichtswesen der JBA Berlin
3. Befragungskonzept für das Feedback junger Menschen
4. Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden
5. Durchführung von zusätzlichen Workshops
6. Berichtslegung

Der vorliegende zweite Zwischenbericht greift die zentralen Arbeitspakete der Evaluation im Jahr 2025 sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse auf. Diese umfassen das Feedback der jungen Menschen, das Thema Inklusion und die Ergebnisse der Workshop zu guter Praxis in den Standorten der JBA Berlin.

Austausch

Das Evaluationsteam arbeitete in intensivem und regelmäßigem Austausch mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), der Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD-BB). Quartalsweise fanden Jour Fixe-Treffen mit allen an der JBA Berlin beteiligten Akteuren statt, um den aktuellen Stand der Evaluation zu kommunizieren und die anstehenden Arbeitsschritte abzustimmen. Das Evaluationsteam nahm zudem im Rahmen der Arbeitspakete an entsprechenden Gremien, etwa der Planungsgruppe und der temporären Fokusgruppe Berichtswesen teil.

(Zwischen)Ergebnisse

Feedback junger Menschen

Die JBA Berlin fördert rechtskreisübergreifend den Übergang junger Menschen in das Berufsleben, wobei deren Feedback eine zentrale Rolle für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Beratung spielt. Aufbauend auf einem 2023 gestarteten Piloten wurde das Feedback überarbeitet und 2024 berlinweit implementiert. Im September 2025 endete das erste vollständige Berichtsjahr der Feedbackbefragung.

Für das Berichtsjahr konnten 372 Rückmeldungen für die Auswertung verwendet werden. Im Gegensatz zum Piloten konnte eine deutlich gesteigerte Heterogenität hinsichtlich Geschlecht und Bildungsbiografien realisiert werden, was trotz fehlender statistischer Repräsentativität für eine qualitativ hochwertige Datengrundlage spricht. Mit einer Gesamtnote von 1,74 und einer über 85-prozentigen positiven Bewertung der Beratungsgespräche wird die JBA Berlin von den feedbackgebenden jungen Menschen äußerst positiv bewertet, was über alle soziodemografischen Gruppen hinweg konsistent bleibt. Während die inhaltliche Arbeit primär durch die Kernbereiche Ausbildung und Schule geprägt ist, verweist die Frage nach der Kenntnis der JBA Berlin fast ausschließlich auf institutionelle Kontakte oder das soziale Umfeld.

Die Evaluation empfiehlt, die systematische Einholung des Feedbacks junger Menschen verbindlich zu verankern und die Ergebnisse systematisch in die Wirkungs- und Qualitätsentwicklung einzubeziehen.

Inklusion

Im Rahmen der externen Evaluation der JBA Berlin wurde der Stand der inklusiven Ausgestaltung an allen zwölf Standorten untersucht. Grundlage bildeten leitfadengestützte Gruppeninterviews mit Fachkräften aus den Rechtskreisen SGB II, III, VIII und Schule sowie eine inhaltsanalytische Auswertung mit dem Ziel, konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die JBA Berlin zeichnet sich durch ein hohes Engagement der Fachkräfte aus, stößt jedoch bei der inklusiven Öffnung auf grundlegende konzeptionelle und strukturelle Herausforderungen. Das zentrale Ergebnis der Untersuchung ist die dringende Notwendigkeit eines gemeinsamen, rechtskreisübergreifenden Verständnisses von Inklusion bzw. seiner Umsetzung im Sinne der UN-BRK. Bisher wird der Begriff in der Praxis oft auf den Bereich der beruflichen Rehabilitation (Reha) verengt, anstatt ein umfassendes Verständnis von Inklusion als Querschnittsaufgabe zu etablieren. Eine solche Verständigung ist die Grundvoraussetzung, um Inklusion von einer individuellen Haltung einzelner Mitarbeitender in eine verlässliche systemische Struktur zu überführen.

Positiv hervorzuheben ist die etablierte Kooperation mit der Reha-Beratung an den Standorten der JBA Berlin. Auf persönlicher Ebene arbeitet man vertrauensvoll zusammen; institutionalisierte Formate wie Sprechstunden und Fallberatungen sind fest im Alltag verankert. Akteure außerhalb des Reha-Bereichs, insbesondere Jugendberufshilfe (JBH) und Jobcenter (JC), aber vereinzelt auch Fachkräfte der Berufsberatung signalisieren jedoch den Bedarf nach einer noch engeren strukturellen Anbindung.

Die Evaluation empfiehlt die Erarbeitung eines verbindlichen, standortübergreifenden Inklusionsverständnisses unter breiter Beteiligung der Mitarbeitenden der verschiedenen Akteure der JBA.

Good Practice

In vier Workshops wurden standortübergreifende „Good Practice“-Beispiele der JBA Berlin evaluiert, um dezentrale Lösungsansätze sichtbar und übertragbar zu machen. Die Untersuchung zeigt: Die regionale Heterogenität Berlins ist ein Innovationspotenzial, kein Defizit.

Im ersten Workshop zum Thema ‚Zielgruppen außerhalb des Standortes erreichen‘ zeigte sich, dass mobile Formate (sowohl aus dem Bereich der regulären aufsuchenden Beratung der JBA Berlin als auch innovative Ansätze einzelner Standorte) junge Menschen jenseits klassischer Behördenstrukturen erfolgreich ansprechen. Durch die Präsenz in der Lebenswelt der Zielgruppe (bspw. auf Kiezfesten oder per Beratungsbuss) wird die JBA Berlin als nahbare Unterstützerin statt als abstrakte Behörde wahrgenommen. Dies senkt die psychologische Hürde für den Erstkontakt spürbar. Zudem führt die kontinuierliche Präsenz im Sozialraum dazu, dass lokale Multiplikatoren und Veranstalter proaktiv auf die JBA Berlin zukommen.

Durch das Handbuch der Mindeststandards sind eine Reihe von verschiedenen Formaten des rechtskreisübergreifenden Austauschs festgelegt. Der zweite Workshop zum Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit verdeutlichte unter anderem, wie strukturierte Fallberatungen das Verständnis für die Kompetenzen der Partner fördern und wie aus informellem Austausch eine produktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe entsteht, die die Verbindlichkeit zwischen den Akteuren stärkt.

Der dritte Workshop zum Thema Netzwerkpartner zeigte, wie die Kooperation der JBA Berlin mit Jugendberatungshäusern und Jugendzentren den Zugang für junge Menschen und die JBA Berlin wechselseitig erleichtert.

Aus dem vierten Workshop mit dem Fokus ‚Onboarding und Hospitation‘ wird insbesondere das Drei-Phasen-Modell empfohlen. Ein zentraler Bestandteil ist hierbei eine gut strukturierte Veranstaltung für alle neuen Mitarbeitenden eines Standortes, in der sich alle Rechtskreise systematisch präsentieren.

Die Evaluation empfiehlt das Instrument des rechtskreis- und standortübergreifenden Austauschs, wie er beispielhaft durch die Workshops zum Thema Good Practice stattgefunden hat, regelhaft zu etablieren.

Die Evaluation empfiehlt allen Standorten ausdrücklich, in einen strukturierten Selbstprüfungsprozess einzutreten. Die Fach- und Leitungskräfte sollten prüfen, inwieweit die im Bericht vorgestellten Praktiken (z. B. das dreistufige Onboarding oder die Präsenz auf Kiezfesten) auf die eigenen regionalen Gegebenheiten übertragen oder adaptiert werden können. Es geht nicht um Kopie, sondern um die passgenaue Integration erfolgreicher Logiken.

2 Einleitung

Mit der Etablierung der JBA Berlin wurden flächendeckende und nachhaltige Strukturen geschaffen, um eine rechtskreisübergreifende Kooperation am Übergang von der Schule in den Beruf zu gewährleisten. Durch die Zusammenführung personeller und organisatorischer Ressourcen aus verschiedenen Rechtskreisen – SGB II, SGB III, SGB VIII und dem Schulgesetz – ist es möglich, jungen Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren Beratungs- und Unterstützungsangebote zentral (One-Stop-Government) zur Verfügung zu stellen. Unter dem Leitmotiv „Keiner darf verloren gehen!“ erarbeiten die Mitarbeitenden der JBA Berlin mit den jungen Menschen individuelle Anschlussperspektiven, die ihre berufliche und soziale Entwicklung in unterschiedlichen Phasen begleiten.

Im Jahr 2025 begibt die JBA Berlin ihr zehnjähriges Bestehen. In diesem Zeitraum konnten bedeutende Meilensteine erreicht und neue Entwicklungen aufgegriffen sowie weitergeführt werden:

- Mit 12 Standorten in allen Berliner Bezirken ist die JBA Berlin als Regelangebot flächendeckend etabliert.
- Die landesweite Kooperationsvereinbarung sowie die regionalen Kooperationsvereinbarungen bilden ein verbindliches Fundament für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Bündnispartner auf Landes- und regionaler Ebene und wurden in den Jahren 2022 bis 2024 mehrfach überarbeitet, zuletzt 2023-2024 im Kontext der Inklusiven Öffnung.
- Einheitliche Mindeststandards für die Ablauforganisation der JBA Berlin erleichtern den regionalen Standorten die Orientierung und dienen als Grundlage für die Erstellung regionaler Prozesshandbücher. Das Handbuch wird als Arbeitsdokument verstanden, das kontinuierlich angepasst wird und werden muss. So geschehen auch in den Jahren 2023 und 2024.
- Die Koordination der JBA Berlin erfolgt mithilfe einer systematischen Gremienstruktur und der Netzwerkstelle (§ 12 KoopV), die die Mitarbeitenden an den Standorten sowohl strategisch als auch operativ unterstützt und den standortübergreifenden Wissenstransfer fördert.
- Die Akteure der JBA Berlin haben ein gemeinsames Leitbild verabschiedet, in dem sie ihr Selbstverständnis und den Anspruch an die Zusammenarbeit mit jungen Menschen festhalten.
- Das Berichtswesen wird kontinuierlich weiterentwickelt.
- Die inklusive Öffnung der JBA Berlin schreitet fort.

Die JBA Berlin wird bei diesen Prozessen fortlaufend extern evaluiert und unterstützt. Seit März 2021 ist das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (involas) mit der Fortführung der externen Evaluation dieses Ansatzes beauftragt; diese wird auch in der Evaluationsphase 2024 bis 2026 fortgesetzt.

Der vorliegende zweite Zwischenbericht thematisiert die zentralen Arbeitspakete der Evaluation im Jahr 2025 sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse. Kapitel 3 erläutert den Evaluationsauftrag und das zugrundeliegende Design. Anschließend stellt Kapitel 4 die wesentlichen Arbeitspakete des Jahres 2025 vor. In Kapitel 5 werden die aktuellen Ergebnisse und die abgeleiteten Handlungsempfehlungen vorgestellt, wobei das Feedback der jungen Menschen (Kapitel 5.1), das Thema Inklusion (Kapitel 5.2) sowie die Themen „Good Practice“ (Kapitel 5.3) und Berichtswesen (Kapitel 5.4) im Fokus stehen. Abschließend bietet Kapitel 6 eine kompakte Zusammenfassung und stellt wesentliche Handlungsempfehlungen zusammen.

3 Auftrag und Evaluationsdesign

Die externe Evaluation der JBA Berlin soll aufbauend auf den bisherigen Erkenntnissen und Ergebnissen die aktuelle Umsetzung sowie die weiteren Entwicklungsprozesse der JBA Berlin fachlich begleiten und bewerten. Grundlage dafür bildet die landesweite Kooperationsvereinbarung und insbesondere die in § 14 beschriebenen Zielsetzungen und Anforderungen an die Evaluation.

Zentrale Arbeitspakete der Evaluation sind:

1. Inklusiv Öffnung der JBA Berlin

Die inklusive Öffnung der JBA Berlin zielt darauf ab, Angebote und Prozesse bedarfsgerecht und barrierefrei zu gestalten, insbesondere an der Schnittstelle zum SGB IX. Die Evaluation soll diesen Prozess unterstützen, bereits bestehende Vereinbarungen prüfen und Handlungsempfehlungen für eine berlinweite Umsetzung ableiten.

2. Berichtswesen der JBA Berlin

Das Berichtswesen dient der kontinuierlichen Auswertung gemeinsamer Indikatoren und Prozesse, um Fortschritte und Wirkungen transparent zu machen. Die Evaluation analysiert die bestehenden Berichtskonzepte, prüft deren Zweckmäßigkeit, spricht Empfehlungen aus und begleitet die künftige Umsetzung.

3. Befragungskonzept für das Feedback junger Menschen

Das Befragungskonzept zum Feedback junger Menschen, das in der vergangenen Evaluationsphase an drei Standorten pilotiert und weiterentwickelt wurde, soll berlinweit verankert werden. Die Evaluation begleitet diesen Prozess, klärt die Übertragbarkeit der Ergebnisse für die Berichtslegung und identifiziert mögliche Indikatoren.

4. Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden

Eine regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden soll Aufschluss über Stärken, Bedarfe und Entwicklungspotenziale innerhalb der JBA Berlin geben. Die Evaluation konzipiert diese Befragung, führt sie durch und leitet aus den Ergebnissen konkrete Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung ab.

5. Durchführung von zusätzlichen Workshops

Zusätzliche Workshops dienen der fachlichen Begleitung der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der JBA Berlin. Die Evaluation plant, begleitet und dokumentiert diese Formate, um Handlungsempfehlungen für eine berlinweite Implementierung abzuleiten.

6. Berichtslegung

Die Berichtslegung erfolgt jährlich als Zwischen- oder Abschlussbericht.

Evaluationsdesign

Die Theorie U von Scharmer (2019) bildet den theoretischen Rahmen, um den Prozess der Co-Kreation unter Beteiligung verschiedener Akteure in Berlin zu beschreiben und dabei unterschiedliche Zielentwicklungsansätze zu berücksichtigen. Die Theorie U als Analyserahmen erlaubt es, Veränderungsprozesse, an denen – wie im Fall der JBA Berlin – eine Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder beteiligt sind, zu rahmen. „Anliegen der Theorie U ist es, Prozesse zu unterstützen, die eine tiefgreifende und

nachhaltig wirksame Veränderung erzielen, weil sie für alle Akteure und das gesamte System sinnstiftend sind und [...] das systemisch übergeordnete Gesamtanliegen berücksichtigen“ (Pakleppa et al. 2018, S. 8). Dabei lässt sich klassischerweise der Veränderungs- und Innovationsprozess in fünf Phasen unterscheiden: Angefangen bei der Intentionsbildung (I) über die gemeinsame Wahrnehmung (II) zur gemeinsamen Willensbildung (III) bis hin zum gemeinsamen Experimentieren (IV) und dem gemeinsamen Gestalten (V). Im Fokus steht dabei das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven, das sich zum einen positiv auf das empathische Verständnis füreinander auswirkt und zum anderen das Verständnis des Gesamtsystems verbessert – im vorliegenden Fall des Übergangssystems mit seinen Beteiligten und der Zielsetzung der nachhaltigen Integration von jungen Menschen in Ausbildung und Studium bzw. Arbeit. Die JBA Berlin mit ihren zwölf regionalen Standorten und dem komplexen Netzwerk schreitet in ihrer Entwicklung voran. Die JBA Berlin versteht sich selbst als lernende Organisation. Entsprechend gilt es, die Lernprozesse als „normalen“ Weg der Entwicklung zur „ausgereiften JBA“ zu verstehen.

Grundsätzlich hat die Evaluation der JBA Berlin mit ihren Anforderungen einen stark formativen Charakter aufgrund der Zielsetzung, entlang des formulierten Erkenntnisinteresses nicht nur Ergebnisse zu ermitteln, sondern auch stets Verbesserungsvorschläge für die Weiterentwicklung der JBA Berlin zu erarbeiten.

4 Sachstandsbericht

Die folgende Darstellung des Sachstandes bezieht sich auf den Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2025. In diesem Zeitraum lag der Schwerpunkt der Evaluation auf den Arbeitspaketen Feedback junger Menschen, Good Practice und Inklusion. Daneben wurde die Weiterentwicklung des Berichtswesens durch die Evaluation weiter begleitet und der Fachtag der JBA Berlin unterstützt.

4.1 Austausch und Zusammenarbeit – allgemein

Das Evaluationsteam steht in engem und regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Fachreferat in der SenASGIVA. Darüber hinaus besteht aufgrund der Aufgaben der Evaluation und sich daraus ergebenden Anlässe ein ebenso intensiver Kontakt mit der Netzwerkstelle der JBA Berlin in der SenBJF sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

Der Jour Fixe der externen Evaluation fand quartalsweise (20.2., 26.6., 25.9., 4.12.2025) statt. Am Jour Fixe nahmen die relevanten Partner der JBA Berlin teil, darunter Verantwortliche der SenASGIVA, SenBJF, der RD BB, der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter sowie der bezirklichen Jugendhilfe. Inhaltlich ging es in den Veranstaltungen um die Kommunikation des aktuellen Standes der externen Evaluation sowie die Vorstellung, Diskussion und Abstimmung der anstehenden Arbeitsschritte und -pakete.

4.2 Feedback junger Menschen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess

Bereits im Jahr 2023 wurde an ausgewählten Standorten der JBA Berlin ein Pilotprojekt zur Feedback-Erhebung gestartet, dessen Ergebnisse (vgl. Verlage/Aram 2024) als Grundlage für die Überarbeitung der Befragung im Berichtszeitraum 2024 dienen. Am 01.10.2024 wurde der finale Fragebogen für die jungen Menschen online gestellt. 2025 wurde regelmäßig im Jour Fixe der Evaluation über den aktuellen Stand der Erhebungen berichtet. Die Ergebnisse nach einem Jahr Feedback junger Menschen finden sich in Kapitel 5.1.

4.3 Inklusion

Inklusion ist ein Schwerpunktthema im Jahr 2025. Seitens der externen Evaluation wurden zunächst Gruppeninterviews an allen 12 Standorten geplant und umgesetzt, um Einblick in den aktuellen Stand der inklusiven Öffnung der JBA Berlin zu geben, Herausforderungen und Lösungen zu benennen. Die Gespräche an den Standorten haben in den ersten beiden Quartalen 2025 stattgefunden. Detaillierte Informationen zum Vorgehen und den Ergebnissen werden in Kapitel 5.2 präsentiert.

Zudem war geplant drei bis fünf Einzelinterviews mit jungen Menschen mit Beeinträchtigungen zu führen, die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Akteuren der JBA Berlin gemacht haben. Dazu wurden im Juli Anschreiben und Einverständniserklärungen erstellt und mit der SenASGIVA abgesprochen. Außerdem wurde eine Übersicht über mögliche Akteure und Zugangswege zu den jungen Menschen der Zielgruppe erstellt und mit der Auftraggeberin abgesprochen. Die Akquise von Teilnehmenden für die Interviews gestaltete sich jedoch schwieriger als von der externen Evaluation angenommen. Bis zum Ende des Jahres konnten keine Interviews realisiert werden.

4.4 „Good Practice“

Im Rahmen des Arbeitspakets „Good Practice“ der externen Evaluation der JBA Berlin wurde zwischen November und Dezember 2025 eine vierteilige Workshop-Reihe erfolgreich umgesetzt. Thematisch deckten die vier Workshops zentrale Dimensionen der JBA-Arbeit ab:

- Zielgruppen erreichen außerhalb des Standortes
- Rechtskreisübergreifende Fallbesprechungen & Austausch im Standort
- Netzwerkpartner
- Onboarding/Hospitation

Die Reihe diente dazu, bewährte Verfahren innerhalb der JBA-Standorte sichtbar zu machen, zu reflektieren und für den standortübergreifenden Wissenstransfer aufzubereiten. Die Workshops wurden dokumentiert und den Teilnehmenden im Nachgang zur Verfügung gestellt. Detaillierte Informationen zum Vorgehen und die Ergebnisse werden in Kapitel 5.3 präsentiert.

4.5 Berichtswesen – Austausch, Zusammenarbeit und Prozess

Im Jahr 2024 wurde mit Beteiligung von involas ein neues Berichtswesen für die JBA Berlin aufgesetzt (siehe u.a. Verlage/Aram 2024). Dieses Berichtswesen befindet sich im Jahr 2025 im ersten Jahr der Umsetzung. involas war auch in diesem Zeitraum an der Weiterentwicklung des Berichtswesens beteiligt und hat dazu an den Treffen der aus der Planungsgruppe beauftragten Fokusgruppe aktiv teilgenommen (17.3., 24.6., 9.9.). involas erarbeitete dabei konkret die Vorschläge für die Indizes zur Abbildung der Befragungen von Mitarbeitenden und jungen Menschen als Nutzerinnen und Nutzern der JBA Berlin im Berichtswesen.

4.6 Fachtag 2025

involas war an der Vorbereitung des Fachtags 2025 am 26. Juni beteiligt und hat auf dem Fachtag die Moderation des Forums Inklusion und einen Teil der inhaltlichen Ausgestaltung übernommen und erste Eindrücke aus den Gruppeninterviews geteilt. Darüber hinaus hat involas die Feedbackbefragung des Fachtags mittel Limesurvey aufgesetzt und die Daten im Anschluss zur Verfügung gestellt.

5 (Zwischen-)Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse für den Evaluationszeitraum 2025 präsentiert und aus ihnen Handlungsempfehlungen abgeleitet. In einem ersten Schritt befassen wir uns in Kapitel 5.1 mit dem Feedback junger Menschen. Darauf folgen die Ergebnisse zum Thema Inklusion (5.2). Die Ergebnisse der Workshopreihe „Good Practice“ behandeln wir in Kapitel 5.3.

5.1 Feedback junger Menschen

Die JBA Berlin arbeitet in einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit daran, junge Menschen beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen und deren soziale sowie berufliche Integration zu fördern. Grundsätzliches Ziel der Erhebung und der Auswertung des Feedbacks junger Menschen, die Angebote der JBA Berlin nutzen, ist die qualitative Weiterentwicklung der Angebote der JBA Berlin.

In der landesweiten Kooperationsvereinbarung der JBA Berlin wird die Angebotsseite beschrieben. Dort heißt es in §2 (2) unter anderem: „Aufgabe der JBA Berlin ist es, die Zielgruppe zu erfassen, zu beraten und ihr Unterstützung bei der beruflichen Orientierung zukommen zu lassen, damit die jungen Menschen erfolgreich in eine Ausbildung oder ein Studium übergehen“. Dem gegenüber stehen auf der Nachfrageseite die jungen Menschen, die die Angebote nutzen müssen, damit diese tatsächlich zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung beitragen und wirksam werden.

Damit wird auch zum Ausdruck gebracht, dass junge Menschen als Nutzerinnen und Nutzer der Angebote der JBA Berlin nicht bloß passive Leistungsempfänger sind, sondern – ganz im Sinne der Theorie personenbezogener sozialer Dienstleistungen (Gross/Badura 1977) – als „Ko-Produzent“ aktiv am Erfolg der Unterstützungsangebote sowie ihrer eigenen beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung mitwirken (müssen). Die Sichtweise der jungen Menschen auf das Angebot der JBA Berlin hat daher besondere Bedeutung. Als Experten ihrer selbst können nur sie diesen spezifischen Beitrag zur Verbesserung der für sie bestimmten Beratung leisten. Zudem ist das Feedback der Zielgruppe einer der wenigen Aspekte von Wirkung, die sich gut erheben lassen. Schon 2012 wird in einem Papier der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Müller 2012, S. 3) zur Umsetzung der Evaluation von Jugendberufsagenturen formuliert: „Die Kundenperspektive ist mit Priorität zu untersuchen, da Zweck und Oberziel die Veränderung menschlicher Verhältnisse und das Erbringen spezifischer Leistungen Dritten gegenüber ist.“

Mit der Feedbackbefragung ermöglicht die JBA Berlin jungen Menschen ihre Erfahrungen in der JBA Berlin und mit den Akteuren der JBA Berlin zu teilen. Die Rückmeldungen liefern wertvolle Hinweise, wie die JBA Berlin von ihren Nutzerinnen und Nutzern wahrgenommen wird und Unterstützungsleistungen verbessert werden können. Gleichzeitig wird den jungen Menschen damit kommuniziert, dass ihre Wahrnehmung und Meinung geschätzt werden.

Die Befragung ist entsprechend als dauerhafte Erhebung konzipiert, sodass es jungen Menschen kontinuierlich ermöglicht wird, Feedback zu geben. Die Ergebnisse werden jeweils für den Berichtszeitraum der JBA Berlin (vom 1. Oktober bis zum 30. September) ausgewertet. Dabei erfolgt die Teilnahme selbstverständlich freiwillig. Alle erhobenen Daten werden anonymisiert sowie streng vertraulich behandelt. Die aggregierten Ergebnisse fließen ausschließlich in das Berichtswesen und die Weiterentwicklung der JBA Berlin ein. Rückschlüsse auf einzelne befragte junge Menschen oder Mitarbeitende der JBA Berlin sind nicht möglich.

Obwohl die Pilotierung im Jahr 2023 zeigte, dass die Abbruchquote beim Ausfüllen des Fragebogens eher gering war (siehe Verlage/Aram 2024), äußerten Beteiligte die Befürchtung, dass der Fragebogen für einige junge Menschen zu hochschwierig sein könnte. Daher wurde zusätzlich ein Kurzfragebogen eingeführt, der aus drei einfachen Fragen zur Zufriedenheit mit den Standorterfahrungen, dem Beratungsgespräch und mit der JBA insgesamt besteht. So können auch bei einem vorzeitigen Abbruch des Fragebogens wesentliche Rückmeldungen erfasst und ausgewertet werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Feedbackbefragung für den Zeitraum vom 01.10.2024 bis zu 30.09.2025 präsentiert.

5.1.1 Ergebnisse

Im Berichtszeitraum wurden 300 Fragebögen vollständig abgegeben. Verwertbar für die Auswertung kommen 72 weitere Fragebögen hinzu, bei denen mindestens die ersten drei Fragen, also der „vorgeschaltete“ Kurzfragebogen ausgefüllt wurde (ohne Grafik). Die Implementierung der Fragen zu Beginn hat sich somit als positiv herausgestellt. Die Ergebnisse sind ausdrücklich nicht repräsentativ. Sie sind das Stimmungsbild der jungen Menschen, die von den Fachkräften erreicht wurden und sich entscheiden haben Feedback zu geben.

Zunächst ein Blick auf die Zusammensetzung der feedbackgebenden jungen Menschen. 51% der jungen Menschen haben angegeben männlich zu sein, 43% weiblich und 1% divers. 5% haben keine Angaben zu dieser Frage gemacht (siehe Abbildung 1).

Nachdem im Piloten der Feedbackbefragung ein deutlicher Frauenüberhang festzustellen war, zeigen die Daten nun, dass es wesentlich besser gelungen ist, die jungen Menschen in ihrer Heterogenität für die Feedbackbefragung zu gewinnen. Dies ist damit auch ein Hinweis auf eine solide Datenqualität und -grundlage. Im Antwortverhalten der Geschlechter gibt es keine signifikanten Unterschiede.

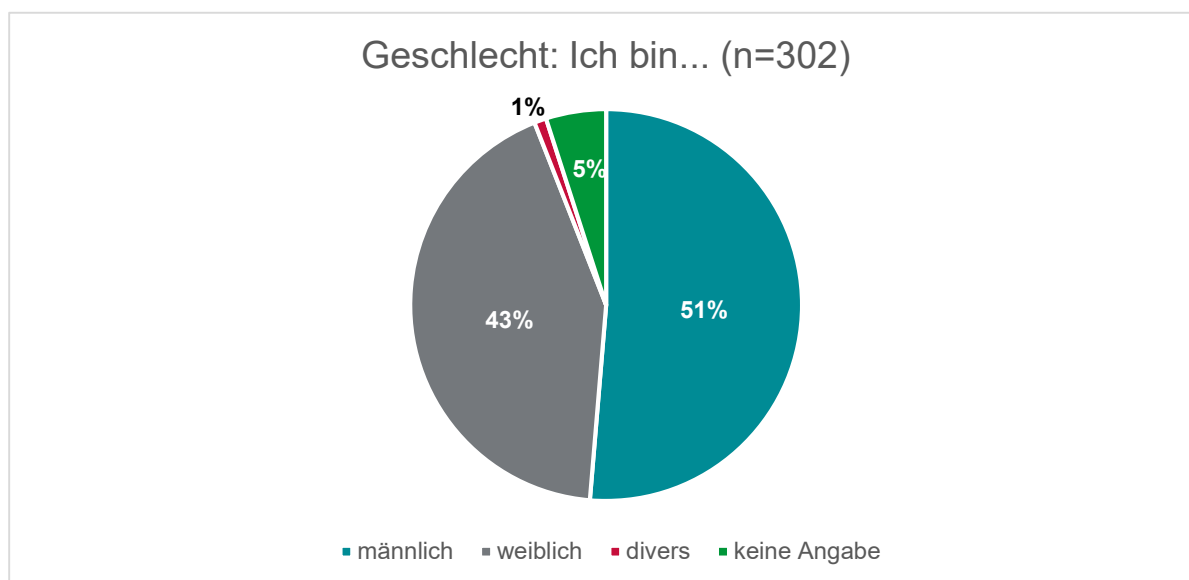


Abbildung 1: Geschlecht

Die jungen Menschen wurden weiter nach ihrem höchsten Schulabschluss befragt (siehe Abbildung 2). Die mit Abstand größte Gruppe, die an der Befragung teilgenommen hat, sind die jungen Menschen mit dem MSA. Darüber hinaus wurden auch Abiturienten und junge Menschen mit Fachhochschulreife und junge Menschen mit erweiterter Berufsbildungsreife (EBBR), Berufsbildungsreife (BBR) und auch ohne bisherigen Schulabschluss erreicht.

Ebenfalls zeigt sich, dass anders als noch im Piloten der Befragung (siehe Verlage/Aram 2024) die Heterogenität der jungen Menschen wesentlich besser abgebildet werden konnte, was für die Datenqualität- und -grundlage spricht.

Auch hinsichtlich der Schulabschlüsse konnten keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten der jungen Menschen festgestellt werden. Dies ist angesichts der unterschiedlichen Phasen im Lebenslauf (bzw. innerhalb des Übergangs Schule - Beruf) und den entsprechend unterschiedlichen Herausforderungen als nicht selbstverständlich hervorzuheben.

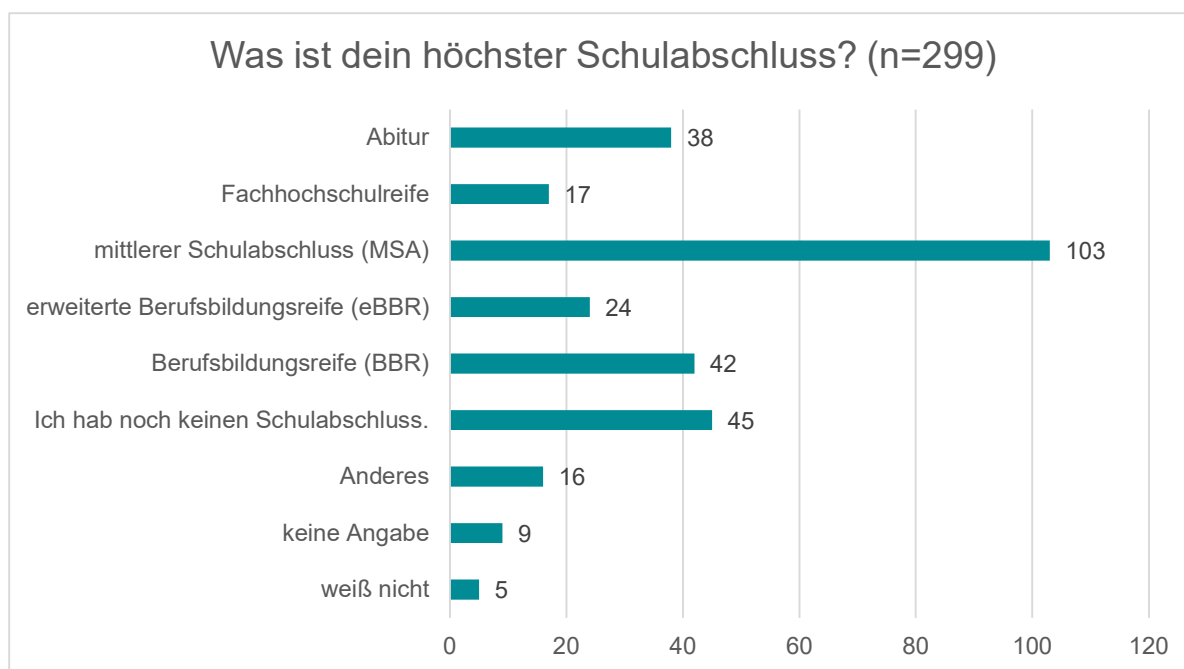


Abbildung 2: Was ist dein höchster Schulabschluss?

Abschließend wurden die jungen Menschen nach ihrem Alter gefragt (siehe Abbildung 3). Erwartungsgemäß waren die antwortgebenden jungen Menschen vor allem den Alterskategorien 16 bis 18 Jahren und 19 bis 24 Jahren zuzuordnen. Unter den 28 Jahre und älteren befinden sich u. a. Eltern und andere Verwandte von jungen Menschen, die gemeinsam mit oder stellvertretend für die jungen Menschen an einem Standort der JBA Berlin waren und dann auch Feedback gegeben haben. Erkennbar waren diese im Fragebogen, wenn sie sich als solche bei den offenen Antwortkategorien zu erkennen gegeben haben.

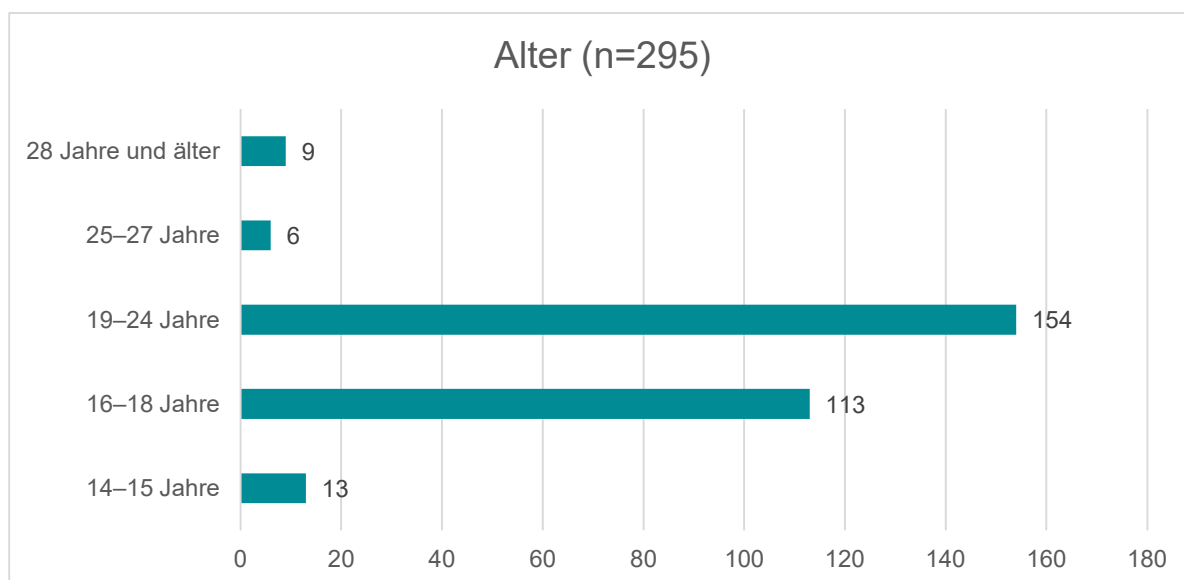


Abbildung 3: Alter

Auch bezüglich des Alters konnten keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Altersklassen festgestellt werden. Wie auch schon zuvor erwähnt, ist dies angesichts der unterschiedlichen Herausforderungen je nach Alter und Bildungsweg hervorzuheben.

Nachdem die soziodemografische Struktur der Stichprobe dargelegt wurde, fokussiert der folgende Abschnitt die Auswertung der inhaltlichen Rückmeldungen, um das spezifische Meinungsbild der Teilnehmenden differenziert abzubilden.

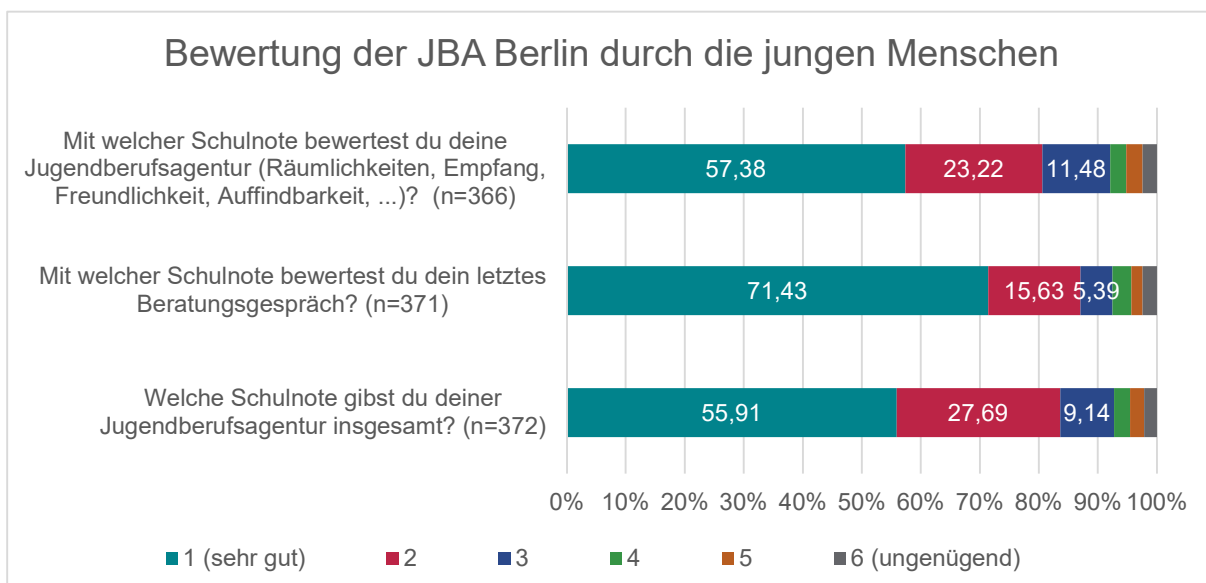


Abbildung 4: Bewertung der JBA Berlin durch die jungen Menschen

Die feedbackgebenden jungen Menschen bewerten die JBA Berlin sehr positiv (siehe Abbildung 4)¹. Über 80% bewerten die Jugendberufsagentur hinsichtlich der Räumlichkeiten, der Empfangssituation, der Freundlichkeit der Mitarbeitenden und ähnlichem als gut (23,2%) und sehr gut (57,4%). Insbesondere die Bewertung des letzten Beratungsgesprächs sticht nochmal positiv hervor. Über 70% bewerten das letzte Beratungsgespräch als sehr gut und nochmal 15,6% bewerten es als gut. Damit kann die Feedbackbefragung zeigen, dass junge Menschen mit dem schlussendlich entscheidenden Aspekt der JBA Berlin, der Beratung durch die Fachkräfte sehr zufrieden sind. Auch insgesamt bekommt die JBA Berlin von den befragten jungen Menschen eine gute (27,7%) bis sehr gute (55,9%) Schulnote. Formuliert als schulische Durchschnittsnote liegt sie bei **1,74**.

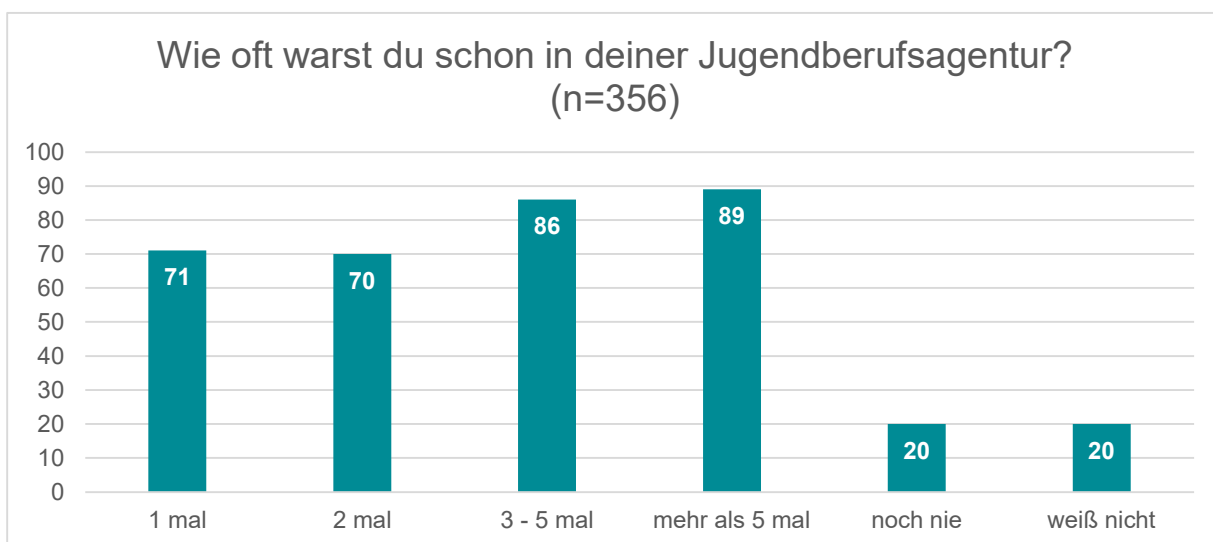


Abbildung 5: Wie oft warst du schon in deiner Jugendberufsagentur?

Die jungen Menschen wurden gefragt, wie oft sie schon in der JBA Berlin waren. Wenn die jungen Menschen schonmal in ihrer JBA Berlin gewesen sind, verteilen sich die Antworten gleichmäßig über

¹ Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden Prozentangaben unterhalb von 5% aus der Grafik entfernt.

die verschiedenen angebotenen Antwortkategorien (siehe Abbildung 5). Insgesamt 20 junge Menschen haben angegeben noch nie in der JBA Berlin gewesen zu sein, dies lässt sich vor allem über die aufsuchenden Akteure der JBA Berlin bzw. die Berufsberatung in den Schulen erklären.

Im Verlauf des Fragebogens wurden die jungen Menschen differenzierter nach ihrem letzten Besuch in der JBA Berlin befragt (siehe Abbildung 6). Gefragt wurde nach ihrer Zustimmung zu Aussagen zu Aspekten wie der Auffindbarkeit des Standortes und der beratenden Fachkraft oder der Freundlichkeit des Empfangs. Für alle Aussagen gilt, dass stets deutlich über 60% diesen ‚voll und ganz‘ zustimmen und weitere 25% ‚zustimmen‘.

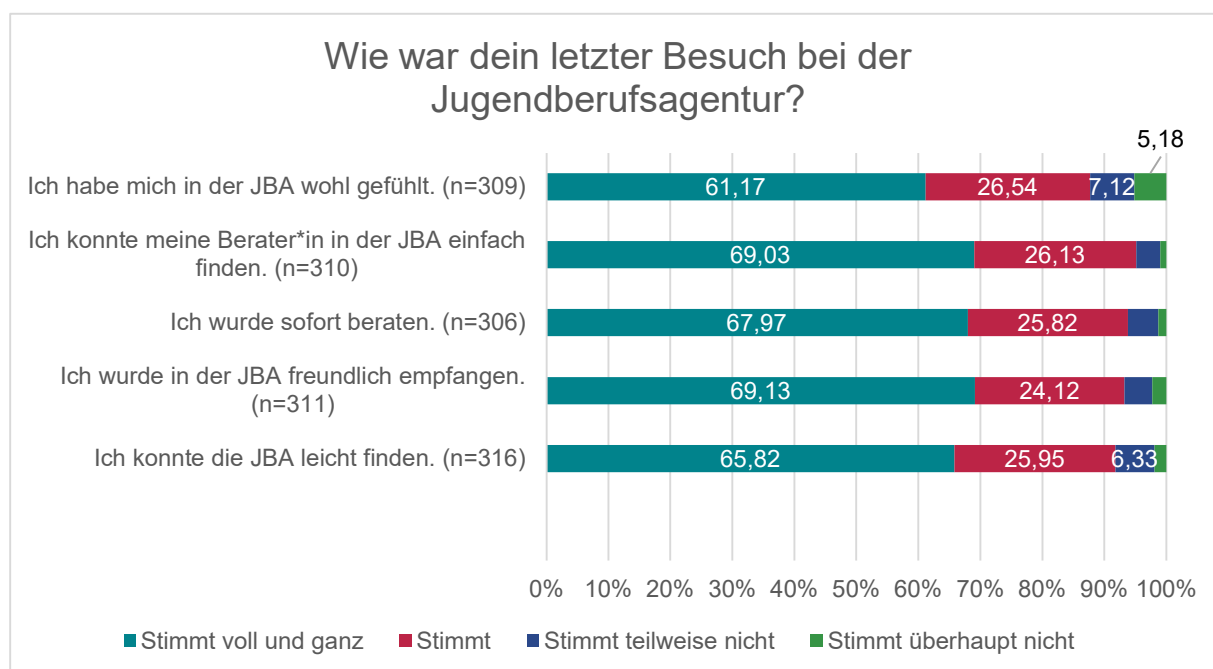


Abbildung 6: Wie war dein letzter Besuch bei der Jugendberufsagentur?

Diejenigen die die Aussage „Ich wurde sofort beraten“ mit ‚Stimmt teilweise nicht‘ oder ‚Stimmt überhaupt nicht‘ beantwortet haben (siehe Abbildung 6)² wurden nach der geschätzten Wartezeit gefragt. 17 Personen haben geantwortet und Wartezeiten von 5 bis 90 Minuten angegeben. Im Durchschnitt gaben diese Personen an ca. 35 Minuten gewartet zu haben. Insgesamt zeigt das Feedback der jungen Menschen aber, dass diese ganz überwiegend gar nicht oder kaum warten müssen.

Weiter wurden die jungen Menschen differenzierter nach ihrem letzten Beratungsgespräch gefragt, wobei die Aussagen verschiedene Aspekte guter Beratung (siehe Nationales Forum Beratung 2014) wiedergeben. Vor allem fällt auf, dass sich keine größeren Unterschiede in der Zustimmung zu den verschiedenen Aussagen zeigen (siehe Abbildung 7)³. Für alle Aussagen gilt, dass zwischen 68% und 77% ‚voll und ganz‘, und weitere 16% bis 23% ‚zustimmen‘. Der Anteil derjenigen die ‚teilweise‘ oder ‚überhaupt nicht‘ zustimmen, liegt immer unterhalb von 10%.

² Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden Prozentangaben unterhalb von 5% aus der Grafik entfernt.

³ Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden Prozentangaben unterhalb von 5% aus der Grafik entfernt.

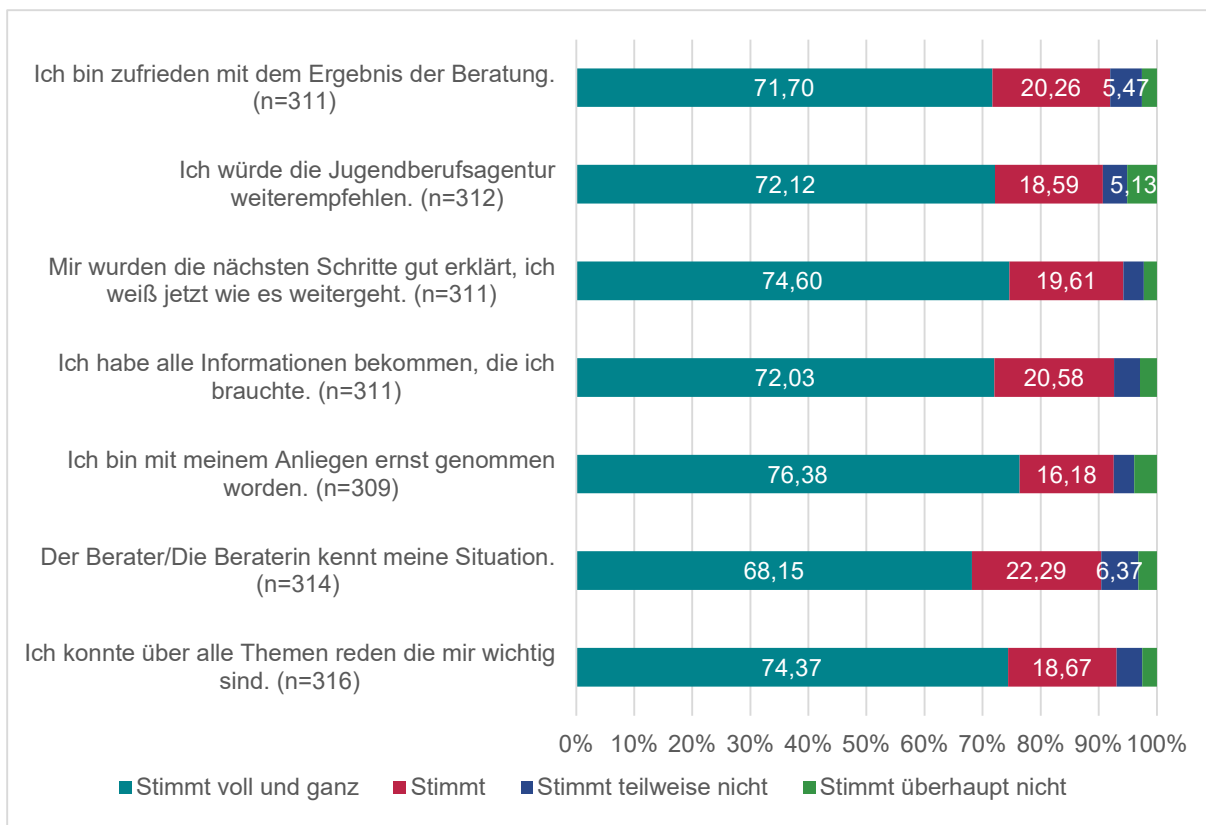


Abbildung 7: Wie war dein letztes Beratungsgespräch?

Abbildung 8 zeigt über welche Themen im letzten Beratungsgespräch gesprochen wurde. Hier waren Mehrfachnennungen möglich. Rein quantitativ werden erwartbar am häufigsten die Themen Ausbildung, Berufsberatung/Berufsorientierung, Schule/Schulabschluss benannt. Gefolgt von den Themen Studium, Geld und Jobsuche. Aber auch alle anderen vom Fragebogen vorgegebenen Kategorien wurden von den jungen Menschen angegeben, die stärker auf vermutlich soziale Problemlagen verweisen. Darunter die Themen Wohnen, Probleme in der Familie, Gesundheit und Sucht. 13 Personen haben auch die Kategorie Sonstiges gewählt und u. a. folgende Themen benannt: Einbürgerung, Reha, Sprachkurse und Praktikum.

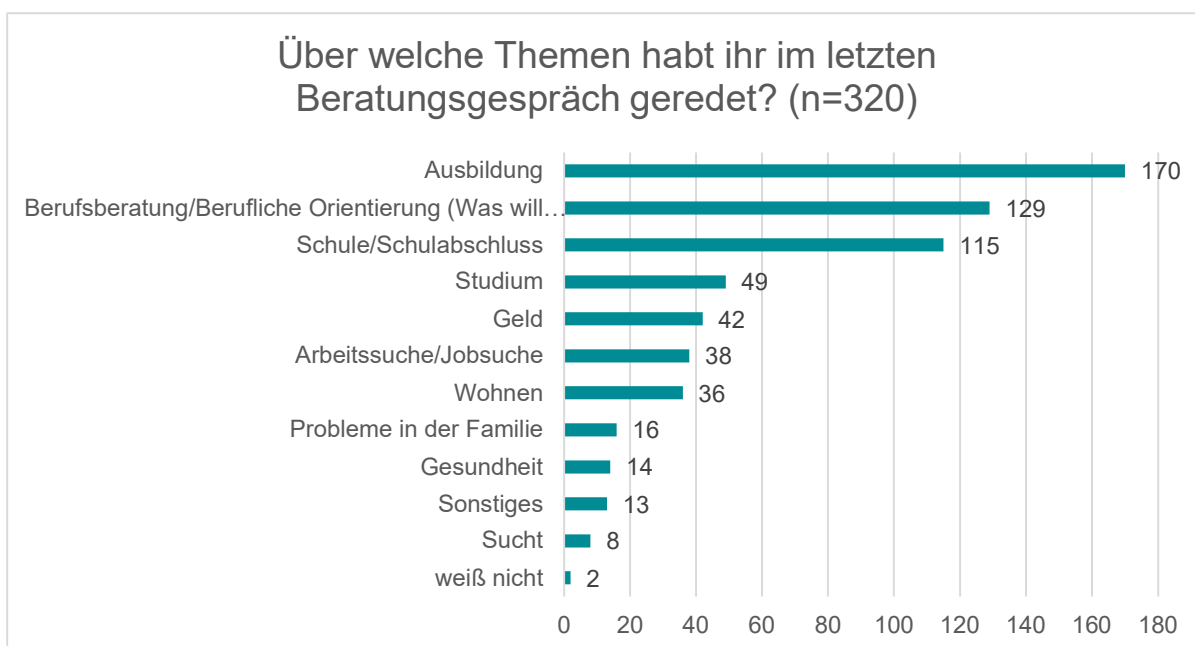


Abbildung 8: Über welche Themen habt ihr im letzten Beratungsgespräch geredet? (Mehrfachnennungen möglich)

Weiter wurden die jungen Menschen gefragt, woher sie die JBA Berlin kennen (siehe Abbildung 9). Die Antworten zeigen, dass junge Menschen die JBA Berlin vor allem über institutionelle Zugänge wie die Schule und Einladungsschreiben vom Jobcenter kennen lernen. Es folgen soziale Kontakte wie ‚Eltern und Verwandte‘ und ‚Freunde und Bekannte‘, gefolgt von der Recherche im Internet. Nur sehr wenige der feedbackgebenden jungen Menschen benennen Jugendclubs/Jugendzentren, Messen/Informationsveranstaltungen oder Plakate und Flyer als die Quellen, über die sie die JBA Berlin kennen gelernt haben. Den Instagram-Account der JBA Berlin benennt niemand.

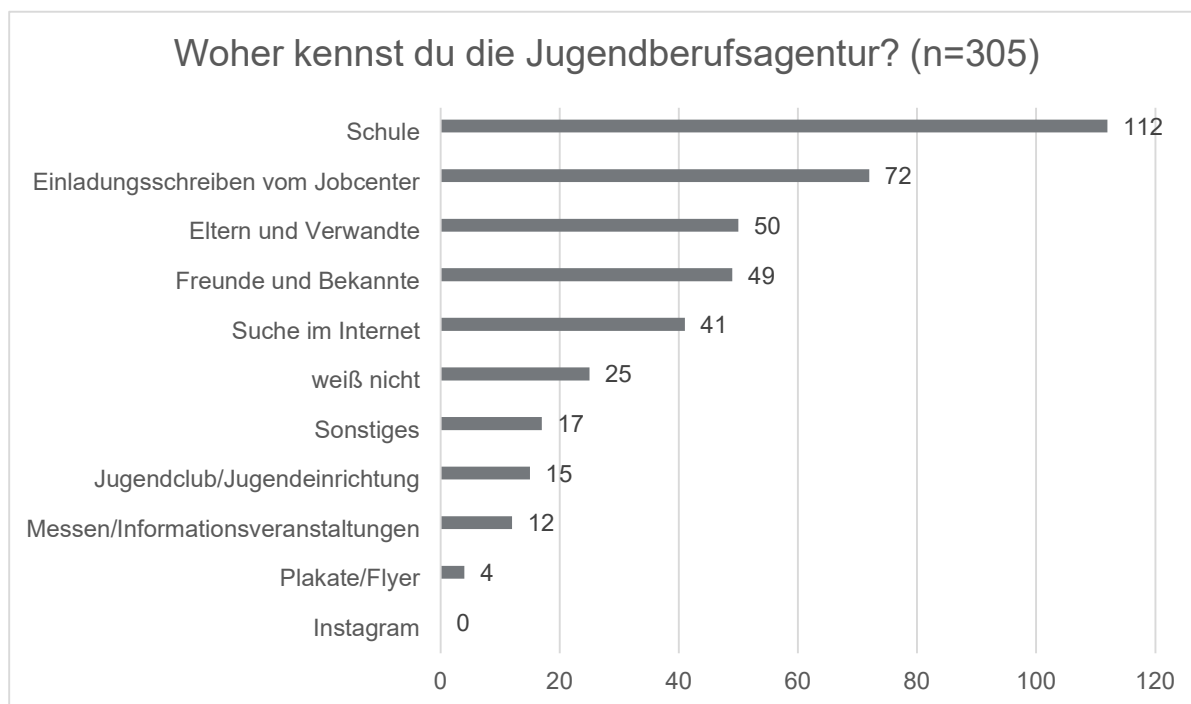


Abbildung 9: Woher kennst du die Jugendberufsagentur? (Mehrfachnennungen möglich)

Schließlich wurde den jungen Menschen die Möglichkeit gegeben, offen eine Rückmeldung zur JBA Berlin zu geben (ohne Abbildung). Konkret wurden sie gefragt: Was soll die Jugendberufsagentur verbessern oder anders machen? Was willst du der Jugendberufsagentur sonst noch sagen? 85 junge Menschen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Das Gesamtbild ist überwiegend positiv. Ein großer Teil der Antworten besteht aus explizitem Dank und Zufriedenheitsbekundungen, teils werden einzelne Fachkräfte loblich für ihre Unterstützung erwähnt. Dem steht Kritik an einzelnen Mitarbeitenden gegenüber, die als überheblich, wenig unterstützend oder im Einzelfall als unangemessen beschrieben werden. Einige Befragte wünschen sich mehr Empathie, weniger Druck und ein besseres Eingehen auf psychische Belastungen. Auf struktureller Ebene werden genannt: schwierige Auffindbarkeit/mangelhafte Ausschilderung, unattraktive Gestaltung der Räumlichkeiten, fehlende Angebote wie WLAN oder Wasserspender sowie unnötige Ausweiskontrollen. Vereinzelt ist den Befragten unklar, was die Jugendberufsagentur überhaupt ist bzw. welche Angebote dazu gehören.

5.1.2 Handlungsempfehlungen

Zum Feedbackinstrument als solches:

- Konsens zur dauerhaften Erhebung des Feedbacks junger Menschen herstellen; für die Messung von Wirkung der JBA Berlin, für die Weiterentwicklung der JBA Berlin und als Ausdruck der Wertschätzung der Meinung der beratenen jungen Menschen.
- Stärkerer Rückhalt für die Feedbackbefragung junger Menschen in den Standorten ist notwendig, da der Rücklauf insgesamt angesichts des tatsächlichen Beratungsumfangs gering war und

die Unterschiede in den Rückläufen zwischen den Standorten enorm waren. Zudem ist zu befürchten, dass schwierige Beratungsfälle oder weniger positive Erfahrungen nicht erhoben werden und somit der JBA Berlin Optimierungsmöglichkeiten genommen werden.

- Das Einholen von Feedback sollte gemäß der Qualitätsstandards des Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (2014) integrierter Bestandteil des Beratungsprozesses sowie der Qualitätssicherung der beteiligten Organisationen sein.

Ableitungen aus den Ergebnissen selbst:

- Vielfältig wird von Akteuren und im öffentlichen Diskurs die mangelnde Bekanntheit der JBA Berlin benannt. Die Feedbackbefragung zeigt, dass die feedbackgebenden jungen Menschen die JBA Berlin vor allem über institutionelle Zugänge kennen lernen. Die Evaluation empfiehlt diese Zugänge auszubauen und zu stärken, bspw., dass der Besuch der JBA Berlin genauso selbstverständlich wird, wie der Besuch des Berufsinformationszentrums.
- Die Ergebnisse weisen in allen abgefragten Bereichen auf eine hohe Zufriedenheit hin. Allerdings wurden ausschließlich junge Menschen befragt, die das Angebot bereits aktiv nutzen und damit bestehende Zugangshürden überwunden haben. Nicht erfasst ist die Perspektive derjenigen, die auf dem Weg zum Angebot abgesprungen sind oder es gar nicht erst erreicht haben. Vor diesem Hintergrund ist die hohe Zufriedenheit zwar positiv zu bewerten, erlaubt jedoch keine Aussagen darüber, wie zugänglich das Angebot insgesamt ist. Die Evaluation empfiehlt daher, an den Standorten insbesondere die Aspekte „Wohlfühlen“ und „Auffindbarkeit der Standorte“ (siehe Abbildung 6) nochmals kritisch zu prüfen und bei Bedarf gezielt Verbesserungen umzusetzen.

5.2 Inklusion

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt eine zentrale Weichenstellung im Lebenslauf junger Menschen dar. Bundesweit bewegen sich Jugendberufsagenturen dabei in einem normativen Rahmen, der maßgeblich durch den Inklusionsgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von 2006 geprägt ist. Mit der Gründung 2015 hat die JBA Berlin in der ersten Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit in §1 festgehalten, dass mit Blick auf die Zielgruppe der Inklusionsgedanke im Sinne der UN-BRK gilt. Dieser geht weit über ein fürsorgeorientiertes Verständnis hinaus und fordert einen grundlegenden Perspektivwechsel in der Gestaltung von Unterstützungsstrukturen. Inklusion bedeutet gerade nicht die nachträgliche Eingliederung Einzelner in bestehende Systeme, sondern die vorausschauende Gestaltung von Strukturen, Verfahren und Angeboten, die allen Menschen von Beginn an Teilhabe ermöglichen. Inklusion ist kein freiwilliges Zusatzprinzip, sondern ein menschenrechtlicher Anspruch, der durch das Benachteiligungsverbot und den Förderauftrag des Grundgesetzes (Art. 3 GG) flankiert wird.

Konkret umfasst dies die Herstellung von Barrierefreiheit in unterschiedlichen Dimensionen – baulich, kommunikativ und organisatorisch – sowie eine klare Abkehr von bevormundenden Unterstützungslogiken, an dessen Stelle eine teilhabeorientierte Unterstützung treten muss, die Selbstbestimmung stärkt und individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet.

In seinen Empfehlungen zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von SGB II, SGB III, SGB VIII und SGB IX konstatiert der Deutsche Verein: „Besondere Aufmerksamkeit verdient das Prinzip der Inklusion bei der Gestaltung von Angeboten und Beratungsprozessen. Für junge Menschen mit Behinderungen ist es noch immer problematisch, dass Angebote oftmals nicht miteinander verzahnt werden, Kooperationsmängel in der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure zu beklagen sind und die nach dem SGB IX vorgeschriebene nahtlose Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger Lücken aufweist“ (Deutscher Verein 2022, S. 6). Diese Beschreibung entspricht in weiten Teilen den Erkenntnissen, der vom f-bb durchgeführten Evaluation der JBA Berlin aus dem Jahr 2019 (vgl. Kiepenheuer-Drechsler 2019).

Berlin greift diese Empfehlungen folgendermaßen auf: Zur Umsetzung der UN-BRK und zur Zusammenführung aller in Berlin getroffenen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen wurde Anfang 2021 der Berliner Maßnahmeplan (Berlin inklusiv - Berliner Maßnahmeplan 2020 bis 2025 zu Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention) beschlossen. Über den Handlungsbereich Bildung wird in diesem Maßnahmeplan auch die JBA Berlin als Ort adressiert, der bis 2025 inklusiv aufgestellt sein muss. Das Ziel ist die Sicherstellung der rechtskreisübergreifenden Beratung an den Standorten bis zum Alter von 25 Jahren und der Aufbau inklusiver Strukturen der JBA Berlin sowie eine Festlegung der Schnittstelle zwischen Berufsberatung und Reha-Beratung.

Vorgehen und Methode

Vor diesem Hintergrund ist das Thema Inklusion auch für die externe Evaluation der JBA Berlin relevant. Ziel war es den Stand der inklusiven Ausgestaltung der JBA Berlin zu erfassen, konkrete Umsetzungsschritte bestehender Prozesse und Vereinbarungen sowie deren praktische Verankerung im Arbeitsalltag zu prüfen. Darüber hinaus zielte die Untersuchung darauf ab, die Ergebnisse der an sechs regionalen Standorten durchgeführten Barrierefreiheitsüberprüfungen hinsichtlich ihrer Umsetzung, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu analysieren und zu prüfen, inwiefern diese Maßnahmen zu einer Verbesserung der Beratungssituation junger Menschen mit Behinderungen beigetragen haben. Auf dieser Grundlage sollten Handlungsempfehlungen/-impulse abgeleitet und formuliert werden.

Dies wurde folgendermaßen aufgegriffen:

An jedem der zwölf Standorte wurde ein Gruppeninterview mit zuständigen Experten/Fachkräften aus den Rechtskreisen SGB II, III, VIII und Schule geführt. Die genaue Anzahl und Auswahl der Gesprächsteilnehmer geschah in enger Absprache mit der Auftraggeberin und den jeweiligen Standorten. In jedem Fall war eine für den Standort zuständige Beratungsfachkraft des Reha-Bereichs bei dem Fachgespräch anwesend. Den Standorten stand es frei, welche Mitarbeitenden sie für die Fachgespräche benannten, solange alle Rechtskreise berücksichtigt wurden. Inhaltlich fokussierten die Gespräche auf die Wahrnehmung des aktuellen Stands der inklusiven Öffnung des Standortes, Entwicklungen zum Thema im Zeitverlauf, die Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, insbesondere der Reha-Beratung, die Barrierefreiheitschecks, Fortbildungen zum Thema sowie zur Bedeutung von Haltung und struktureller Verankerung des Themas. Die Gespräche wurden dokumentiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Über den Vergleich zwischen den verschiedenen Gesprächen (Standorten) konnten sowohl allgemeine Muster als auch regionale Spezifika herausgearbeitet werden.

Neben der Datenerhebung für die Evaluation dienten die Gespräche zudem auch der Selbstreflexion der Teilnehmenden und der Sensibilisierung für das Thema Inklusion an den Standorten selbst.

5.2.1 Ergebnisse

Dieses Kapitel präsentiert die empirischen Ergebnisse der Untersuchung zur inklusiven Ausgestaltung der JBA Berlin, basierend auf der Perspektive der interviewten Fachkräfte an den Standorten. Diese sind entsprechend nicht repräsentativ für alle Mitarbeitenden der JBA Berlin.

Die Ergebnisse der Fachgespräche zeigen ein hohes Engagement der Fachkräfte, offenbaren jedoch strukturelle und konzeptionelle Herausforderungen bei der Umsetzung inklusiver Ansprüche im Regelbetrieb.

Zunächst werden Ergebnisse zum Thema Inklusion und Haltung präsentiert (5.2.1.1), was die allgemeine Grundlage der Ergebnisse darstellt. Es folgen die Erkenntnisse zum Themenblock Prozesse, Zusammenarbeit und Vereinbarungen (5.2.1.2), die sich insbesondere in Aussagen zu den Zugängen junger Menschen, der Zusammenarbeit mit dem Reha-Bereich und den Teilhabefachdiensten zeigen. Weiter werden die Erkenntnisse zu den Themenbereichen Barrierefreiheitschecks (5.2.1.3) und Fortbildungen (5.2.1.4) präsentiert. Abschließend werden ausdrücklich als gute Praxis identifizierte Aspekte zum Themenfeld herausgestellt (5.2.1.5).

5.2.1.1 Inklusion und Haltung

Fehlendes gemeinsames Verständnis

In den Fachgesprächen wurde deutlich, dass in der Wahrnehmung der Teilnehmenden innerhalb der JBA Berlin kein einheitliches Verständnis von Inklusion besteht. Häufig wird der Begriff in der Praxis auf den Bereich der beruflichen Rehabilitation (Reha) verengt, anstatt ein umfassendes Verständnis von Inklusion als Querschnittsaufgabe zu etablieren, die alle jungen Menschen unabhängig von Herkunft oder anderen Merkmalen einschließt. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die Fachkräfte im Arbeitsalltag unter hohem Fallaufkommen und Zeitdruck agieren und Inklusion daher vor allem dort verortet wird, wo sie als klar definierter Auftrag mit eigenen Zuständigkeiten und Maßnahmen institutionell verankert ist.

Dennoch zeigen sich spezifische Grundhaltungen:

- **Abbau von Barrieren:** Inklusion wird vielfach pragmatisch als Abbau von Hürden – baulich wie sprachlich – verstanden.
- **Haltung vor Vorschrift:** Viele Mitarbeitende betrachten Inklusion primär als Frage der professionellen Haltung und Menschlichkeit, die wichtiger sei als bürokratische Vorgaben. Ein Teilnehmer betonte, dass die „Liebe zur Arbeit mit jungen Leuten“ die Basis sei, die man nicht „ausregeln“ könne.
- **Inklusion als Normalität:** Ein verbreitetes Zielbild ist, dass Inklusion erst dann erreicht sei, wenn sie nicht mehr explizit thematisiert werden müsse, sondern selbstverständlicher Teil der Arbeit sei.

„Inklusion ist bei uns Thema, aber nicht immer so herausragend. Also bei uns kann einfach jeder kommen [...] Inklusion ist ja auch dann, wenn wir nicht mehr darüber reden, sondern wenn's ganz selbstverständlich ist. (Teilnehmer⁴)

„Ich denke, da ist schon so viel gemacht, dass uns das eigentlich alles gar nicht mehr bewusst ist, sondern das ist so internalisiert schon. Deswegen können wir vielleicht nicht so viel sagen.“ (Teilnehmer)

(Vermeintliche) Selbstverständlichkeit als Risiko

Die starke Internalisierung des Inklusionsgedankens birgt jedoch Risiken. An mehreren Standorten wurde Inklusion als ein „Geist“ beschrieben, der ohnehin überall „mitschwinge“, weshalb es keine separaten Gremien oder Tagesordnungspunkte mehr brauche. Auf die Frage nach einem separaten Gremium antwortet ein Teilnehmer: *„Das ist ein Grundansatz [...] Inklusion ist inklusiv“*. Ein anderer Teilnehmer ergänzt: *„Machen wir bei anderen Zielgruppen oder Themengruppen auch nicht, ne?“*.

Diese angenommene Selbstverständlichkeit führt mitunter zu einer De-Thematisierung:

- **Wissenslücken:** Trotz vergangener Initiativen zur Förderung des Austauschs der Akteure der JBA Berlin mit dem Reha-Bereich (bspw. ein Fachtag Jugendhilfe – Reha), bleibt der Austausch in seiner Wirkung bisher limitiert. Vorhandene Ressourcen und Unterstützungsleistungen anderer Akteure am Standort (z. B. Hörschleifen, Erstberatung oder spezifische Reha-Zugangsregeln) bleiben oft unbekannt.

„Trotzdem ist aus meiner Sicht noch sehr viel Unkenntnis zwischen uns, also zwischen Reha-Abteilung und Jugendhilfe. [...] Also da gibt es ja auch nochmal viel Unkenntnis, viel Missverständnisse, viel Unklarheit. Und da würde ich mir auch noch viel mehr Klarheit wünschen und ich denke, diese Klarheit würde erst wirklich in der täglichen Zusammenarbeit entstehen.“ (Teilnehmer)

⁴ Aus Gründen der Anonymisierung wird bei Zitaten ausschließlich das generisch Maskulin verwendet.

- **Fehlende strategische Steuerung:** Mitarbeitende kritisierten das Fehlen klarer politischer Visionen und operationalisierbarer Ziele für die Standorte. Es fehle an einer „Anleitung“, was Inklusion konkret im Prozess bedeuten solle,

„Mir fehlen so ein bisschen die Visionen von der politischen Ebene, was damit gemeint ist. Damit ich Dinge in meiner Arbeit eben auch umsetzen kann“ (Teilnehmer)

Der Erfolg der Inklusion hängt derzeit primär von der Haltung einzelner Mitarbeitender und dem Abbau informeller Barrieren ab. Dies birgt das Risiko einer unverbindlichen Praxis ohne klare Qualitätsstandards. Um Inklusion von persönlicher Beliebigkeit zu lösen und in eine belastbare systemische Struktur zu überführen, ist ein gemeinsames fachliches Verständnis unerlässlich.

5.2.1.2 Prozesse, Zusammenarbeit, Vereinbarungen

5.2.1.2.1 Zugänge junger Menschen

Der Zugang für junge Menschen mit Behinderung zur JBA Berlin wird in den Gruppeninterviews als ein vielschichtiges Thema beschrieben, das weit über rein bauliche Maßnahmen hinausgeht.⁵ Es umfasst systemische, kommunikative und psychologische Aspekte.

Früherkennung und Steuerung in der Schule

Die Identifizierung von Förderbedarfen erfolgt durch Berufs- und Reha-Beratung bereits in den Jahrgangsstufen 8 bis 10. Dies führt dazu, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen und identifizierten Bedarfen die JBA-Standorte gar nicht erst aufsuchen (müssen), da sie identifiziert direkt an spezialisierte Reha-Angebote angebunden werden.

Dieser Status quo einer zielgruppenspezifischen Steuerung steht im Widerspruch zum weiten Inklusionsverständnis der UN-BRK. In den Fachgesprächen wurde das Spannungsfeld deutlich:

- **Argument der Spezialisierung:** Reha-Fachkräfte betonen, dass „normale“ Coachings den spezifischen Bedarfen (z. B. bei Sinnesbehinderungen) oft nicht gerecht werden und die direkte Ansprache in der Schule effizienter sei, da die Kontakte dort bereits bestünden.
- **Kritik der Steuerung:** Andere Mitarbeitende kritisieren diese „parallelen Welten“. Echte Inklusion bedeute, dass alle jungen Menschen Zugang zur allgemeinen JBA-Struktur haben müssten, statt in Sonderpfade gelenkt zu werden.

„Komm-Struktur“ und Sorge vor Stigmatisierung

Die „Komm-Struktur“ der Behörden kann für Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Orientierungsschwierigkeiten eine hohe Hürde darstellen. Zudem ist gemäß der Wahrnehmung der Teilnehmenden zu beobachten, dass es seitens der jungen Menschen (und deren Eltern) zur Ablehnung eines formalen Reha-Status kommt, um Stigmatisierung zu vermeiden, wodurch sich die Fachkräfte in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt fühlen.

„Und es ist natürlich auch in den Schulen so, ich höre es von den Kollegen eben auch immer wieder, dass auch die Eltern mit der Thematik oft ein Problem haben. Zu sagen: Ja, mein Kind hat diese Einschränkung. [...] Und dann sind uns da natürlich die Hände gebunden.“ (Teilnehmer)

Digitale Tools, Bürokratiesprache und SMS

Während digitale Tools teilweise geschützte Kommunikationsräume bieten können, schaffen Instrumente wie die Identifizierungspflicht über die „Bund-ID“ neue Barrieren, die dem Anspruch der Niedrigschwelligkeit widersprechen. Auch die „Bürokratiesprache“ in Anträgen wird weiterhin als exkludierend wahrgenommen. Automatisierte Terminerinnerungen enthalten oft nur Raumnummern, aber keine Adressen, was dazu führt, dass junge Menschen einen falschen Standort aufsuchen.

⁵ Hinweise aus den Gesprächen zu baulichen Zugängen werden in 5.2.1.3 Barrierefreiheitschecks benannt.

„Ich finde aber auch das System mit dieser SMS-Erinnerung dahingehend schwierig, dass, da nicht drinsteht, wo sie hinmüssen. Das ist in Agenturen, die nur einen Standort haben, super, aber nicht für Berlin.“ (Teilnehmer)

In den Gesprächen werden insbesondere folgende Erfolgsfaktoren für einen guten Zugang benannt:

- **Sofortzugang:** Die Möglichkeit, ohne Termin vorzusprechen, wird als sehr inklusiv und barrierefrei bewertet.
- **Warme Übergabe:** Berater begleiten junge Menschen physisch zum nächsten Ansprechpartner im Haus, um Schwellenängste abzubauen.
- **Aufsuchende Beratung der JBA Berlin:** Projekte und Träger gehen aktiv auf die Straße oder nach Hause, um diejenigen zu erreichen, die den Weg in den Standort nicht von allein schaffen.

5.2.1.2.2 Zusammenarbeit Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit

Die Zusammenarbeit mit der Reha-Beratung wird als ein zentrales Element der inklusiven Arbeit beschrieben. Sie findet auf verschiedenen Ebenen statt – von institutionalisierten Sprechstunden über gemeinsame Schulbesuche bis hin zur Fallarbeit an der Schwelle zur sogenannten „Reha-Fähigkeit“.

Etablierte Formate

In fast allen JBA-Standorten wurden spezifische Formate geschaffen, um den Kontakt zwischen den Rechtskreisen (SGB II, III, VIII) und der spezialisierten Reha-Beratung zu gewährleisten:

- **Reha-Sprechstunden:** An den meisten Standorten finden monatliche oder zweiwöchentliche Sprechstunden statt, in denen Reha-Berater vor Ort sind. Diese dienen der Fallberatung unter Kollegen oder gemeinsamen Gesprächen mit den jungen Menschen.
- **Kollegiale Fallberatung:** In manchen Standorten ist die Reha-Fachkraft an regelmäßigen Runden (oft monatlich) beteiligt, bei denen anonymisierte oder konkrete Fälle rechtskreisübergreifend besprochen werden, um passgenaue Hilfen zu finden (siehe auch „Good Practice“ in diesem Bericht).
- **Stammtische und Netzwerktreffen:** Informelle oder fachliche Runden am Standort fördern das gegenseitige Verständnis der Arbeitsweisen und Zuständigkeiten und finden teils unter Einbezug der Reha-Beratung statt (siehe auch „Good Practice“ in diesem Bericht).
- **Der Prozess der „Warmen Übergabe“:** Das Ideal der JBA ist die „warme Übergabe“, bei der ein junger Mensch direkt von einem Berater zum anderen „übergeben“ wird und so nicht zwischen den Hilfesystemen verloren geht. Dies gilt auch für die Übergabe an die Reha-Beratung. In der Praxis wird dies jedoch durch die oft zentralisierte Struktur der Reha-Teams erschwert, da diese meist nicht dauerhaft am JBA-Standort verankert sind, sondern mehrere Standorte von einem Hauptstandort betreuen werden.

Zusammenarbeit im Übergang Schule-Beruf

Ein gewichtiger Teil der Kooperation findet bereits präventiv in den Schulen statt (siehe auch 5.2.1.2.1 Zugänge junger Menschen). Darüberhinausgehend berichteten die Fachkräfte von folgenden Formaten:

- **Gemeinsame Elternabende:** Berufsberater und Reha-Berater führen teilweise gemeinsam Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen durch, um Eltern über Reha-spezifische Wege aufzuklären.
- **BO-Teams:** Reha-Berater sind in die Teams der Beruflichen Orientierung (BO-Teams) der Schulen eingebunden und stimmen sich eng mit den dortigen Berufsberatern und den Lehrkräften der Schulen ab.

Digitale Zusammenarbeit

Zunehmend gewinnt die digitale Kooperation an Bedeutung. Über Skype oder Video-Zuschaltungen werden Reha-Berater virtuell in Beratungsgespräche am Standort geholt, was die räumliche Distanz einfacher überbrückt.

Strukturelle Hürden und Herausforderungen

Trotz guter kollegialer Kontakte werden signifikante Probleme benannt:

- **Knappe Personalressourcen:** Reha-Fachkräfte konstatieren, dass nach ihrer subjektiven Wahrnehmung der Bedarf die vorhandenen Kapazitäten deutlich übersteigt, so dass teilweise die Präsenz in den Standorten und den Schulen eingeschränkt ist und die zeitliche Belastung durch Dokumentation und Sachbearbeitung die Zeit für persönliche Beratung mindert. Die personelle Knappheit wird auch von den anderen Fachkräften der JBA (konkret JC, JBH, BB) wahrgenommen und benannt.
- **Fehlende IT-Schnittstellen:** Der fehlende Zugriff auf die Fachanwendungen der Agenturen für Arbeit wird vor allem von der Jugendhilfe thematisiert. Informationen müssen daher mitunter mühsam per E-Mail oder Telefon ausgetauscht werden. Gleichzeitig gilt auch umgekehrt, dass andere Akteure nicht auf die Fachanwendungen der Jugendhilfe zugreifen können. Dies ist eine grundsätzliche Herausforderung von Jugendberufsagenturen bundesweit.

Die Kooperation wird von den Teilnehmenden als hochgradig engagiert und vertrauensvoll auf der persönlichen Ebene beschrieben. Sie stößt jedoch an ihre Grenzen, wo rechtliche Vorgaben, getrennte Datensysteme und der knappe Personalbestand dem „One-Stop-Shop“-Gedanken der JBA Berlin entgegenstehen.

Herausforderung und Einschätzung zur „Reha-Fähigkeit“

Ein zentraler Befund ist die systemische Herausforderung der sogenannten „Reha-Fähigkeit“. Für die Aufnahme in berufliche Reha-Maßnahmen wird eine ausreichende Belastbarkeit sowie ein Sprachniveau von B1 (gilt auch für diverse andere Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit) vorausgesetzt. Junge Menschen mit Behinderungen, mit akuten psychischen Erkrankungen, Suchtproblemen oder Sprachbarrieren werden nicht in den Anwendungsbereich der Leistung einbezogen. Sie befinden sich in einer „Zwischenphase“, in der Jobcenter oder Jugendberufshilfe versuchen (müssen) sie an eine Stabilisierung heranzuführen – eine Aufgabe, für die insbesondere der Jugendberufshilfe zunehmend, die die finanziellen Ressourcen fehlen.

„(...) aber generell haben wir eine schwierige Haushaltssituation. Das heißt, wir können momentan nicht alle Bedarfe decken [und] können momentan tatsächlich keine Hilfen einsetzen. Das heißt, für die anderen ist das natürlich gerade schwierig, weil, wenn die anderen Rechtskreise denken, hier ist ein sozialpädagogischer Bedarf, dann kommen die natürlich auf meine Kollegen zu, und da geht momentan tatsächlich gar nichts“ (Teilnehmer)

Grundsätzlich zeigt sich bezüglich der beschriebenen „Reha-Fähigkeit“ eine systemische Schwelle für diesen Personenkreis. Denn anders als die UN-BRK vorsieht, zeigt es, dass sich nicht das System an den Menschen angepasst, sondern dass Menschen sich den Rahmenbedingungen des Systems anpassen, was bei fehlenden Ressourcen dysfunktional sein kann. Diese grundsätzliche Herausforderung begründet sich zunächst in der Gesetzeslage und wird durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit und den Blick auf Inklusion besonders sichtbar. Auf der operativen Ebene sind die Fachkräfte der verschiedenen Akteure bemüht diese systemische Herausforderung aufzufangen.

Zentralisierung vs. Standortintegration

Die Zusammenarbeit mit der Reha-Beratung ist von einem Spannungsfeld zwischen fachlicher Spezialisierung und örtlicher Präsenz geprägt:

- **Argumente für die Integration:** Akteure der Jugendhilfe und Berufsberatung plädieren überwiegend für eine physische Präsenz der Reha-Teams an den JBA-Standorten („Alles unter einem Dach“). Die Notwendigkeit, für Reha-Anliegen in andere Bezirke⁶ zu fahren, führe zu Beziehungsabbrüchen und stelle beispielsweise für angstbelastete junge Menschen eine oft unüberwindbare Barriere dar. Zudem fördere die kontinuierliche Zusammenarbeit vor Ort das gegenseitige Verständnis, wodurch Wissenslücken geschlossen würden und Abläufe effizienter wären.
- **Argumente für die Zentralisierung:** Reha-Vertreter warnen hingegen vor einer Zersplitterung der spezialisierten Teams. Die Bündelung an zentralen Orten sichere den fachlichen Austausch unter den Reha-Fachkräften bei komplexen Fällen und gewährleiste Vertretungsregelungen, die an kleinen Standorten nicht leistbar wären.

Die Gespräche zeigen ein Dilemma auf: Aus der Perspektive der Nutzerfreundlichkeit (Inklusion als Zugänglichkeit) ist die Dezentralisierung gewünscht, aus der Perspektive der Organisationsstruktur und Fachlichkeit (Inklusion als qualifizierte Leistung) wird die Zentralisierung verteidigt. Die strukturelle Hürde besteht darin, dass die spezialisierte Reha-Expertise eine begrenzte Ressource darstellt, die gebündelt werden muss, was jedoch physische und psychologische Barrieren für die jungen Menschen aufbaut. Die Akteure versuchen, dies durch intensive Netzwerkarbeit und "Reise-Tätigkeit" (Sprechstunden, Schulen) zu kompensieren, wobei der Erfolg stark vom persönlichen Engagement und funktionierenden Kommunikationswegen abhängt.

5.2.1.2.3 Zusammenarbeit Teilhabefachdienste Jugend und Soziales

Die Teilhabefachdienste Jugend und Soziales sind die spezialisierten Organisationseinheiten innerhalb der Berliner Bezirksverwaltung, die für die Umsetzung der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX verantwortlich sind. Ihre Kernaufgabe besteht darin, durch individuelle Bedarfsermittlung festzustellen, welche Unterstützung Menschen mit Behinderungen benötigen, um gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Im Gefüge der JBA Berlin gehören die Teilhabefachdienste nicht zu den vier Kernpartnern unter einem Dach, sind jedoch ein wichtiger Kooperationspartner im erweiterten Netzwerk. Sie werden dann einbezogen, wenn junge Menschen aufgrund bestehender oder drohender Behinderungen Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX benötigen. Sie können zuständig sein für Leistungen zur Teilhabe an Bildung, zur sozialen Teilhabe oder auch für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, das sind z. B. Assistenzleistungen, Hilfsmittel oder ein Budget für Ausbildung.

Zur Kooperation mit den bezirklichen Teilhabefachdiensten wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern berichtet, dass diese besonders herausfordernd sei. Die Prozesse werden als intransparent, geprägt von hoher Personalfuktuation und unklaren Zuständigkeiten wahrgenommen. Mitarbeitende berichten von „mühseligen Überleitungen“, die bis zu einem Jahr dauern können, sowie von hohen Anforderungen an ärztliche Diagnosen, die junge Menschen oft nicht beibringen können.

5.2.1.3 Barrierefreiheitschecks

Im Jahr 2023 wurden von GETEQ (Gesellschaft für teilhabeorientiertes Qualitätsmanagement) an sechs, der zwölf Berliner Standorte der JBA umfassende Barrierefreiheitschecks durchgeführt. Das Besondere an der Methodik war die aktive Einbeziehung "Expertinnen und Experten in eigener Sache" mit unterschiedlichen Handicaps, was eine realitätsnahe Evaluation von Mobilitäts-, Seh-, Hör- und kognitiven Einschränkungen ermöglichte. Die Ergebnisse dieser Begehungen wurden in detaillierten Berichten dokumentiert und mit Bildmaterial sowie konkreten Hinweisen unterlegt. Zentrale Ergebnisse der Begehungen zeichnen ein zwiegespaltenes Bild: Während die grundlegende Infrastruktur durch Rampen und Fahrstühle oft vorhanden ist und die Haltung der Mitarbeitenden lobend erwähnt wird, scheitert

⁶ Die drei Agenturen für Arbeit (Nord, Mitte, Süd) haben jeweils eine zentrale Ansprechstelle für Reha-Anliegen.

die barrierefreie Teilhabe an baulichen und informativen Details (bspw. Piktogrammen, Ansagen im Fahrstuhl u.ä.). Weitere Einblicke dazu finden sich auch in den Drucksachen 19/19591 und 19/21321.

Die Umsetzung der Ergebnisse im Nachgang wird von den Teilnehmenden sehr unterschiedlich bewertet:

- **Sensibilisierung:** Die Berichte und die Konfrontation mit den Erfahrungen Betroffener haben bei den Mitarbeitenden einen nachhaltigen Lerneffekt und eine emotionale Sensibilisierung bewirkt.
- **Umsetzungsstau:** Es ist zu bedenken, dass bauliche Anpassungen in der Verantwortung der Vermietenden liegen und die Agenturen für Arbeit oder Jobcenter als Mieter hier wenig Handlungsspielräume haben. Daneben scheitern kleinere Anpassungen oft an fehlenden Budgets in den Standorten. Mitarbeitende kritisierten, dass sie mit den Ergebnissen „alleingelassen“ wurden, da Mittel für die Umsetzung fehlten und Rückmeldungen von zentraler Stelle (z. B. zu einheitlichen Piktogrammen) ausblieben.

„Da sind wir wieder beim Geld. Ja, also es gab, [...] viele Hinweise. Es gab auch viel Positives, ja, aber es gab auch viele Hinweise, was verändert, verbessert werden sollte. Ja, mit Geldern der Jugendberufsagentur hier am Standort. Und da die nicht vorhanden sind, ist alles auf demselben Stand wie 2023, wo es festgestellt wurde.“ (Teilnehmer)

Die Barrierefreiheitschecks haben zwar zu einer fundierten Bestandsaufnahme und einer (emotionalen) Sensibilisierung der Fachkräfte geführt, die praktische Beseitigung der Barrieren scheitert jedoch häufig an fehlenden Budgets und komplexen Zuständigkeiten zwischen den Hierarchieebenen und Kooperationspartnern der JBA Berlin. Zudem sind die JBA-Partner in den Liegenschaften teilweise nur Mieter und haben keine Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich baulicher Anpassungen.

5.2.1.4 Fortbildungen

Aufgrund der begrifflichen Unschärfe (siehe 5.2.1.1) hängt die Bewertung von Fortbildungen stark vom persönlichen Inklusionsbegriff der Befragten ab. Was für die einen als inklusionsfördernd gilt, wird von anderen nicht als solche Maßnahme wahrgenommen oder benannt, was die systematische Erfassung erschwert. So benennt eine Person rechtskreisübergreifende Hospitation als Fortbildung im Kontext einer inklusiven JBA, während eine andere Person dies nicht tut. Die Unklarheit birgt die Gefahr, dass Fortbildungsbedarfe nicht gesehen und in Angriff genommen werden, weil sie nicht als „Inklusionsthema“ gelabelt werden. Grundsätzlich gilt für die JBA Berlin, dass die Qualifizierung des Personals vorrangig in der Verantwortung des personalverantwortlichen Bereichs liegt. Sie wird ergänzt um berlinweite Formate.

Unabhängig des oben benannten Risikos lassen sich grundsätzliche Erkenntnisse festhalten:

- **Sensibilisierung statt Frontalunterricht:** Es besteht Konsens, dass inklusive Öffnung am besten durch Formate gelingt, die einen Perspektivwechsel ermöglichen (z. B. Selbsterfahrung von Barrieren), statt durch reine Wissensvermittlung.
- **Zentrale Rolle der Reha-Teamleitungen:** An mehreren Standorten wird die jeweilige Reha-Teamleitung als zentraler Wissensvermittler und Initiator rechtskreisübergreifender Schulungen hervorgehoben.
- **Pflichtschulungen:** Inklusions- und Diversity-Themen werden teilweise als verpflichtende In-house-Schulungen für alle Mitarbeitenden ausgerollt. Dies gilt insbesondere für Reha aber auch für die Berufsberatung, Jobcenter und Jugendberufshilfe, wobei Umfang, Themen und verpflichtender Charakter divergieren.
- **Ressourcenmangel als Barriere:** Zeitmangel im operativen Tagesgeschäft wird als primäres Hindernis für die Inanspruchnahme von Fortbildungen benannt. Zudem erschwert die aktuelle

haushälterische Situation (vorläufige Haushaltsführung, Sparvorgaben) bei einigen Partnern die Finanzierung externer oder kostenpflichtiger Angebote erheblich.

- **Ungleiche Ressourcen:** Freie Träger und kleinere Akteure haben oft keine Budgets für externe Fortbildungen und sind nicht systematisch in die Inhouse-Schulungen der großen Rechtskreise eingebunden.
- **Bedarfe:** Einhellig wird der Bedarf an Schulungen zu „Einfacher Sprache“ und ein standortübergreifender „Grundqualifizierungskatalog“ für alle Mitarbeitenden der JBA Berlin formuliert. Erste Ansätze dazu finden sich im Handbuch der Mindeststandards, an die angeknüpft werden kann.
„Ich hätte gerne einen Qualifizierungskatalog, einen Grundqualifizierungskatalog. Das sind die Schulungsangebote für die Akteure in der Jugendberufsagentur. Und da meldet man sich dann eben an und dann erhält man diese Schulung.“ (Teilnehmer)

Darüber hinaus lassen sich für die unterschiedlichen Akteure spezifische Erkenntnisse benennen:

- Das **Jobcenter** setzt primär auf ein **Multiplikatoren-Modell**. Einzelne Fachkräfte werden intensiv geschult (z. B. zu Reha-Bedarfen oder spezifischen Krankheitsbildern) und geben dieses Wissen in Teambesprechungen weiter.
„Wir haben in unserem Team (.) einen Multiplikator für Weiterbildung, Multiplikator für Reha. Wenn sich bei Reha irgendwas ändert, dann wird das irgendwie weitergetragen und der Multiplikator informiert dann das Team und das hat eigentlich jedes Team“ (Teilnehmer)
- **Reha-Berater** verfügen über die tiefste Expertise, die durch spezielle Beratertage mit medizinischen und psychologischen Fachvorträgen (z. B. zu Autismus-Spektrum-Störungen) kontinuierlich aktualisiert wird
- Neue Beraterinnen und Berater der **Berufsberatung** durchlaufen bereits während der Einarbeitung (Onboarding) strukturierte Module zu Reha-Grundlagen und Inklusion. Darüber hinaus existieren spezifische Konzepte wie die „Inklusive Berufsorientierung“, die gezielt für die Beratung an Regelschulen (integrierte Sekundarschulen (ISS)) mit Inklusionsschülern entwickelt wurden.
- Die **Jugendberufshilfe** nutzt vorrangig die Fortbildungsinstitute des Landes Berlin bzw. der Bezirksämter. Hier liegt der Fokus stärker auf sozialpädagogischen Themen wie Diversity, Gender und dem Umgang mit psychischen Auffälligkeiten in der Pubertät.
- **Freie Träger** (z. B. im Bereich Erstberatung oder aufsuchende Arbeit) berichten von den größten Hürden. Sie verfügen über minimale Budgets für externe Fortbildungen.
- Die **Berater der beruflichen Schulen (BdBS)** verfügen über eine zentrale Instanz bei der Sen-BJF, die den BdBS-Teams bei Fachfragen zur Verfügung steht und Fortbildungen zu gesetzlichen Grundlagen anbietet.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass zwar ein breites Spektrum an Fortbildungen existiert, der Wissenstransfer jedoch häufig an den Grenzen der Rechtskreise endet. Ein standortübergreifender „Grundqualifizierungskatalog“, wie von Akteuren gefordert, könnte hier zur Vereinheitlichung des inklusiven Standards beitragen.

5.2.1.5 Gute Praxis im Bereich Inklusion

Aus den Gesprächen lassen sich zahlreiche Ansätze identifizieren, die von den Akteuren explizit als „gute Praxis“ (Good Practice) bezeichnet werden, bzw. die sich als solche aus den Schilderungen der operativen Zusammenarbeit ableiten lassen. Diese lassen sich in strukturelle, prozedurale und haltungsbezogene Dimensionen unterteilen:

- **Institutionalisierte Reha-Sprechstunden und Fallberatungen:** An allen Standorten wird die regelmäßige Präsenz der Reha-Berater vor Ort als Erfolg gewertet. Diese festen Termine dienen nicht nur der direkten Beratung junger Menschen, sondern vor allem der kollegialen Fallberatung, um Übergänge rechtssicher und fachlich fundiert zu gestalten.
- **Der Sofortzugang:** Die Möglichkeit, ohne Termin vorzusprechen, wird als zentrales Element der Niedrigschwelligkeit und Barrierefreiheit beschrieben. Dies minimiert die Abbruchquote bei jungen Menschen mit geringer Frustrationstoleranz oder psychischen Belastungen.
- **Das Multiplikatoren-System:** In den Jobcentern (SGB II) und der Berufsberatung (SGB III) hat sich die Benennung spezieller Ansprechpartner für Reha-Fragen bewährt. Diese bündeln Fachexpertise und sichern den Wissenstransfer in die Teams, insbesondere bei Personalfluktuation.
- **Gemeinsame Schulpräsenz und Elternabende:** Die Kooperation zwischen allgemeiner Berufsberatung und spezialisierter Reha-Beratung in den Schulen (ISS, Förderzentren) wird als effektive Präventionsmaßnahme zur Vermeidung von Versorgungsbrüchen nach Schulabschluss benannt. Herausforderung ist die hohe Auslastung der Reha-Fachkräfte.
- **Erstberatung:** Die Erstberatungen in den Standorten sind eine gelungene und wirkungsvolle Ergänzung bei komplexen Problemlagen (z. B. Sucht, Wohnungsnot, Therapiebedarf). Junge Menschen können von einer noch stärkeren Vernetzung der Erstberatung mit der Reha-Beratung profitieren.
- **Räumliche Kohärenz und „kurze Wege“:** Die physische Nähe der Partner (z. B. im selben Flur oder Gebäude) wird durchgängig als Katalysator für die Zusammenarbeit beschrieben. Sie ermöglicht spontane „Tür-und-Angel-Gespräche“ und die „warme Übergabe“, bei der junge Menschen persönlich zum nächsten Ansprechpartner begleitet werden, was Ängste vor der Behörde abbauen kann und sicherstellt, dass niemand zwischen den Hilfesystemen verloren geht.
- **Sozialraumorientierung und aufsuchende Beratung:** Projekte und Träger der aufsuchenden Beratung sowie die Präsenz auf Kiezfesten stellen eine Form der Inklusion dar, die das Behördengebäude verlässt, um schwer erreichbare junge Menschen dort anzutreffen, wo sie sich sicher fühlen.

5.2.2 Handlungsempfehlungen

Institutionalisierung statt Individualisierung

Die wichtigste Maßnahme besteht in der Überführung des diffusen Inklusionsbegriffs in ein verbindliches, standortübergreifendes Inklusionsverständnis und einem damit verbundenen Umsetzungskonzept. Da die Gespräche zeigen, dass Inklusion oft auf den Reha-Sektor verengt wird, sollte die JBA Berlin ein Verständnis etablieren, das Diversität als Ganzes (Herkunft, Orientierung, psychische Belastung) umfasst. Diese Definition könnte in Zielvereinbarungen für die einzelnen Standorte münden. Die beschriebene Gefahr des „Autopiloten“ – also das Gefühl, Inklusion liefere von selbst mit – sollte aufgebrochen werden. Dabei können regelmäßige Reflexionsformate in den Teams helfen. Weiter sollte Inklusion wieder zum expliziten Tagesordnungspunkt werden, um die beschriebenen Wissenslücken etwa über vorhandene Hilfsmittel und ganz besonders die Kompetenzen und Angebote der anderen Akteure zu erschließen.

Verbindliche Umsetzung von Barrierefreiheit

Die Durchführung der Barrierefreiheitschecks hat neben positiven Aspekten Schwachstellen der inklusiven Aufstellung der Standorte aufgezeigt. Einige Teilnehmende der Fachgespräche sehen die teils ausbleibenden Konsequenzen aus den Erkenntnissen der Begehungen kritisch. Die Standorte benötigen eigene Budgets oder unbürokratische Zugriffe auf zentrale Mittel, um identifizierte Mängel (z. B.

Leitsysteme) beheben zu können. Zuständige AGs könnten hierbei durch Vorgabe einheitlicher Standards (z. B. Corporate Design für Piktogramme) unterstützen (Weitere Informationen zur Umsetzung und Folgen der Barrierefreiheitschecks siehe auch Drucksache 19/21321).

Überwindung der Hürde „Reha-Fähigkeit“ und physische Präsenz

Junge Menschen, die aufgrund fehlender Stabilität noch nicht Reha-fähig sind, brauchen adäquate und ausreichend vorhandene Unterstützungsangebote. Es bedarf einer engeren Verzahnung und finanziellen Absicherung von „Vorschaltmaßnahmen“ (z. B. durch die Jugendberufshilfe), um diese Lücke zu schließen. Zudem sollten dezentrale Reha-Strukturen (Sprechstunden, physische Präsenz) weiter ausgebaut und um digitale Formate ergänzt werden, um die Zusammenarbeit mit den Akteuren der JBA Berlin zu verbessern und Beziehungsabbrüche mit der Zielgruppe zu vermeiden. Die Zentralisierung aus Effizienzgründen sollte nicht zur Zugangshürde für die Zielgruppe werden.

Optimierung der IT-Infrastruktur und des Informationsflusses

Eine professionelle und bedarfsgerechte Beratung setzt voraus, dass wesentliche Informationen über spezifische Unterstützungsbedarfe bereits zum Erstkontakt transparent sind. Die derzeitigen Informationsdefizite erschweren eine zielgerichtete Vorbereitung auf die Belange der jungen Menschen und mindern damit die Effektivität des Beratungsprozesses. Es wird empfohlen auch weiterhin nach Lösungen für einen datenschutzkonformen, praktikablen Informationsfluss zu suchen.⁷

Es sollte geprüft werden, inwieweit das in den Gesprächen gelobte Multiplikatoren-System des Jobcenters auch in anderen Rechtskreisen implementiert werden kann. Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwieweit Multiplikatoren eines Rechtskreises auch Akteure eines anderen Rechtskreises informieren/schulen können. Vorbild können hier die Reha-Leitungen sein, die diese Aufgabe bereits erfüllen.

Ergänzend dazu sollten systematische Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen der „Einfachen Sprache“ sowie der digitalen Barrierefreiheit (z. B. zur Überwindung von Hürden bei der Bund-ID) fest verankert werden, um die Teilhabechancen der Zielgruppe nachhaltig zu sichern und bestehende Zugangshürden abzubauen.

Systematische Einbindung der Teilhabefachdienste

Die Strukturierung der Zusammenarbeit mit den Teilhabefachdiensten sollte überprüft werden, da verschiedene Akteure in den Fachgesprächen von größeren Herausforderungen bei der aktuellen Zusammenarbeit berichten. Aus Perspektive der Evaluation erscheinen die Wünsche der Beteiligten der Fachgespräche nach festen, namentlich bekannten Ansprechpartnern für die JBA-Standorte sinnvoll, um die Wartezeiten von bis zu einem Jahr und das wahrgenommene „Hin-und-Her-Schieben“ von Zuständigkeiten zu beenden.

5.3 „Good Practice“

Die JBA Berlin ist durch eine produktive Spannung zwischen stadtweiten Standards und regionaler Eigenverantwortung geprägt. Während die gemeinsame Kooperationsvereinbarung und definierte Mindeststandards das Fundament für die Arbeit an allen zwölf Standorten bilden, wird die tägliche Praxis maßgeblich durch die spezifischen regionalen Konstellationen, die gewachsenen Kooperationskulturen und die jeweiligen Sozialräume vor Ort bestimmt. Diese Heterogenität ist kein Defizit, sondern stellt ein erhebliches Potenzial für die gesamte Kooperation dar. In den unterschiedlichen Ausprägungen der Standorte liegen wertvolle Erfahrungswerte und innovative Lösungsansätze, die oft über den jeweiligen Standort hinaus Relevanz besitzen. Die systematische Auseinandersetzung mit „Good Practice“ dient deshalb dem Ziel, dieses dezentrale Wissen sichtbar zu machen und die Vielfalt der Ansätze als Motor für die gemeinsame Qualitätsentwicklung zu nutzen.

⁷ An dieser Stelle sei auf die bald erscheinende Netzwerkkarte Inklusion verwiesen, in der wesentliche Ansprechpartner zum Thema Inklusion transparent für die Mitarbeitenden der JBA Berlin dargestellt werden.

Um dieses Potenzial zu heben, wurde im Rahmen der externen Evaluation eine vierteilige Workshop-Reihe konzipiert und durchgeführt. Der Fokus lag darauf, bewährte Verfahren sichtbar zu machen, zur Diskussion zu stellen und hinsichtlich ihrer Anschlussfähigkeit und Übertragbarkeit auf andere Standorte zu prüfen. Damit wurde unmittelbar auf die Ergebnisse der vorangegangenen Mitarbeiterbefragungen reagiert, in denen der Wunsch nach einem strukturierten, fachlichen Austausch über erfolgreiche Modelle der Zusammenarbeit und Zielgruppenarbeit deutlich artikuliert wurde. Die Workshops bildeten somit den operativen Rahmen, um aus punktuellen Erfolgen systematisches Lernwissen für die gesamte JBA Berlin zu generieren.

Die Workshop-Reihe wurde entlang spezifischer Themencluster strukturiert, die als besonders relevant für die Weiterentwicklung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit identifiziert wurden. Die Identifikation der Workshop-Themen basierte auf einer systematischen Auswertung vorhandener Rückmeldungen und Berichte. Als Datenbasis dienten die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, die regionalen Standortberichte sowie die fachlichen Diskussionen im Jour Fixe der Evaluation. Ergänzend wurden gezielte Anfragen an Akteure verschiedener Standorte herangezogen. Diese Impulse wurden gesammelt, mit der Auftraggeberin abgestimmt und dem Jour Fixe vorgelegt. Aus dieser Zusammenführung wurden schließlich die vier thematischen Cluster für die Workshop-Reihe sowie die in den Workshops behandelten Beispiele guter Praxis gebildet (siehe Abbildung 10). Die vorgestellten Beispiele guter Praxis decken dabei bei weitem nicht alle Formate der Akteure der JBA Berlin ab, die es in den jeweiligen Themenbereichen gibt.

D.h. die hier genannten Fallbeispiele sind überwiegend keine vollständig singulären Praktiken einzelner Standorte, sondern in erster Linie spezifische Gestaltungen von Praktiken, die in der JBA Berlin in unterschiedlicher Quantität und Qualität verbreitet sind.

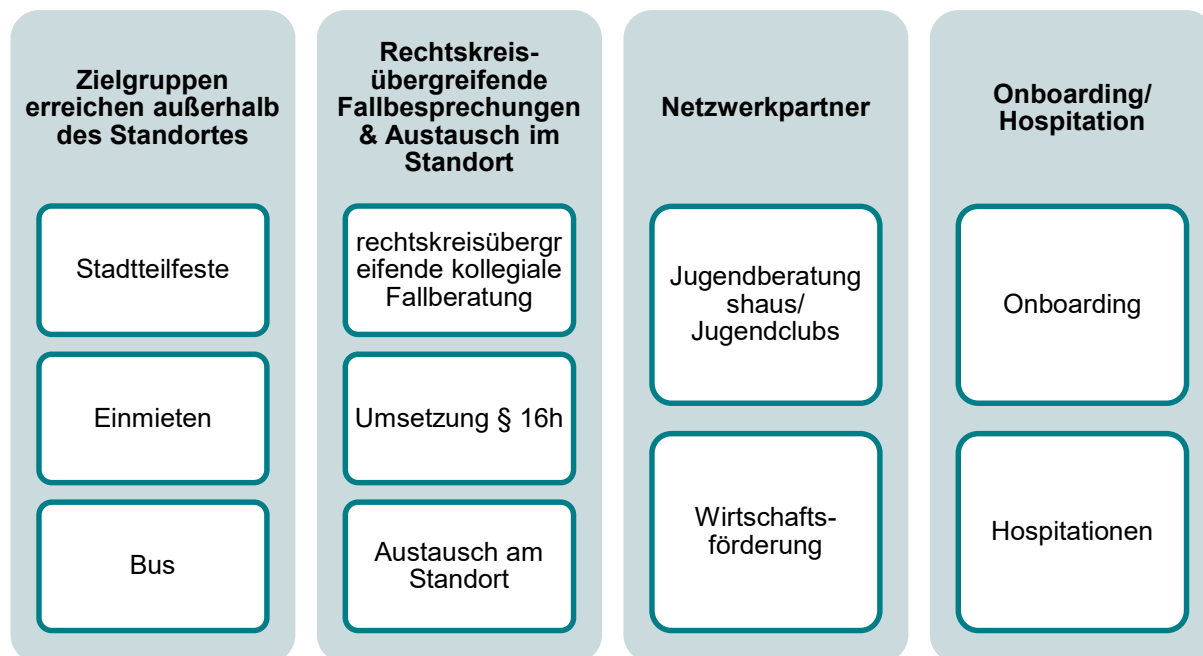


Abbildung 10: Good Practice Workshops und Fallbeispiele

Anstatt theoretische Idealmodelle zu diskutieren, stand die Rekonstruktion konkreter Praxisbeispiele im Vordergrund. Die präsentierten Fallbeispiele dienten den Teilnehmenden gleichzeitig als Vergleichsfolie für ihre eigenen Erfahrungen mit der Thematik an ihrem Standort, so dass Übereinstimmungen und Unterschiede sowie Allgemeingültiges und das Besondere der eigenen Praktik wahrgenommen werden konnte. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse präsentiert, die als Grundlage für den weiteren Wissenstransfer und die standortübergreifende Qualitätsentwicklung dienen sollen.

5.3.1 Ergebnisse und Empfehlungen

Die im Folgenden dargestellten Fallbeispiele stehen nicht für isolierte Einzelinitiativen, sondern für standortspezifische Ausprägungen von Praktiken, die innerhalb der JBA Berlin grundsätzlich verbreitet sind, jedoch in Umfang und Qualität variieren. Teils sind darunter Aspekte, die bereits im Handbuch der Mindeststandards festgeschrieben sind, teils sind es Initiativen die erheblich über bisherige Mindeststandards hinaus gehen.

5.3.1.1 Workshop I: Zielgruppen erreichen außerhalb des Standortes

Fallbeispiel 1: Stadtteilstefeste („Für dich im Kiez“)

In diesem Fallbeispiel geht es um die aufsuchende Arbeit im Sozialraum, bei der der Standort aktiv auf Stadtteilstefesten und Veranstaltungen im Kiez präsent ist. Das primäre Ziel ist der Abbau von Ängsten und Vorurteilen gegenüber den Behörden („Ämtern“), um eine positive Wahrnehmung der JBA Berlin als unterstützenden Akteur zu schaffen. Durch niedrigschwellige und zwanglose Kontakte auf Stadtteilstefesten oder in Jugendzentren sollen junge Menschen, Eltern und Multiplikatoren direkt in ihrem gewohnten Umfeld erreicht werden. Organisatorisch wird dies im eingebrachten Beispiel durch das Jobcenter initiiert und mit den JBA-Partnern abgestimmt, wobei der Fokus auf interaktiven Aktionen wie Glücksrädern oder Dosenwerfen liegt, um Gespräche anzubahnen. Ein wesentlicher Aspekt ist die Verwendung zielgruppengerechter Materialien, die teilweise unter Einbeziehung von jungen Menschen entwickelt wurden.

Als wichtigstes Ergebnis lässt sich festhalten, dass junge Menschen zunehmend angstfrei auf Mitarbeitende der JBA Berlin zugehen sowie ein verbessertes Image der JBA im Kiez. Die Etablierung des Formats führt dazu, dass Veranstalter mittlerweile aktiv auf die JBA Berlin am Standort zukommen, was die präventive Wirkung des Ansatzes unterstreicht.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Niedrigschwellige Imagepflege im Sozialraum:** Gezielte Nutzung von Sozialraum-Events zur Imagepflege. Fokus auf Begegnung im gewohnten Umfeld, um den psychologischen Druck klassischer Behördengänge nachhaltig zu senken.
- **Fokus auf Multiplikatoren und das soziale Umfeld:** Ein wesentlicher Erfolg liegt in der Vernetzung mit Eltern und Multiplikatoren, die als Brückenbauer fungieren. Diese indirekte Ansprache steigert die lokale Akzeptanz und fungiert als Türöffner zur eigentlichen Zielgruppe. Die Präsenz auf Stadtteilstefesten ist hier ein weiterer Baustein im Portfolio der Aktivitäten der JBA Berlin außerhalb der Standorte.
- **Nachhaltigkeit durch Kontinuität:** Abkehr von Einmal-Aktionen hin zur regelmäßigen Präsenz. Eine regelmäßige Präsenz führt dazu, dass die JBA Berlin als fester Bestandteil des Kiezlebens wahrgenommen wird. Dies hat den positiven Effekt, dass Veranstalter proaktiv auf die Standorte zukommen und die JBA Berlin somit organisch in lokale Strukturen hineinwächst.
- **Interaktion vor Information:** Den Standorten wird empfohlen, bei öffentlichen Auftritten zu prüfen, inwieweit auf rein informative Formate verzichtet werden kann. Konsequenter Vorrang für aktivierende Elemente. Spielerische Erstkontakte sind fachlich wertvoller als rein passive Informationsstände.
- **Rückgriff auf bewährte Materialien:** Prüfung des standortübergreifenden Transfers von Materialien, die unter Beteiligung junger Menschen entstanden sind, um Qualität und Zielgruppenrelevanz zu sichern.
- **Passgenaue Personalauswahl:** Betreuung der Stände mit Fachkräften, die eine hohe Affinität zum Sozialraum besitzen. Authentizität der Mitarbeitenden ist der entscheidende Erfolgsfaktor für die Kontaktqualität.

- **Führung als Ermöglicher:** Anerkennung von Kiez-Einsätzen als fachliche Kernaufgabe statt als „nice-to-have“. Führungskräfte müssen dieses Engagement aktiv legitimieren und wertschätzen.
- **Strukturelle Ressourcensicherung:** Aufbau unbürokratischer Prozesse zur Absicherung von Einsätzen zu Randzeiten (Wochenende/abends). Sicherstellung, dass Personalressourcen für diese „Außentermine“ fest eingeplant sind.

Fallbeispiel 2: „Einmieten“

Dieses Beispiel beschreibt eine Initiative des Jobcenters eines Standortes, die sich in leerstehende Geschäftsflächen, Geflüchtetenunterkünfte oder Räume lokaler Partner einmietet, um die Hemmschwelle für den Behördenbesuch zu senken. Ziel ist es, durch eine sichtbare und persönliche Präsenz im Sozialraum Vertrauen aufzubauen und Brücken zu lokalen Angeboten zu schlagen, wobei besonders die soziale Vielfalt des Bezirks berücksichtigt wird. Der Prozess umfasst eine gezielte Standortauswahl und die Kooperation mit Partnern vor Ort, um Synergien zu nutzen und die Beratung zugänglicher zu machen.

Diskutiert wurde vor allem die Qualität der Beratung vor Ort, die aufgrund von Datenschutzvorgaben und der räumlichen Situation oft keine vollwertige Beratung ersetzen kann, aber dennoch wichtige Türen für die Zielgruppe öffnet. Ein interessanter Punkt der Debatte war das „dreifache Matching“: Damit das Format funktioniert, müssen die Fachkraft, der Ort und der Zeitpunkt zur spezifischen Zielgruppe passen. Zudem wurde hervorgehoben, dass das Projekt von einer starken „Trial & Error“-Mentalität lebt, bei der Standorte oder Zeiten flexibel angepasst werden, wenn sie nicht den gewünschten Erfolg bringen.

Das Projekt hat nach vier Jahren Laufzeit gezeigt, dass niedrigere Hemmschwellen und eine offenere Wahrnehmung des Jobcenters erreicht werden konnten. Für die Mitarbeitenden ergeben sich durch die neuen Perspektiven auf die Lebenslagen der jungen Menschen Motivationsgewinne und Entlastungen durch ein stärkeres Netzwerk. Auch ist die Nutzung von Räumen, die sonst leer stehen würden für alle Beteiligten gewinnbringend. Das Jobcenter bekommt die Möglichkeit kostengünstig mit der Zielgruppe im jeweiligen Sozialraum in Kontakt zu kommen, die Zielgruppe erlebt das Jobcenter und die Fachkräfte außerhalb der Behörde und der Vermieter profitiert von der Belebung der ungenutzten Räume.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Gezielte Standortwahl im Quartier:** Konzentration auf Räumlichkeiten (lokale Partner, leerstehende Geschäftsflächen) mit bereits bestehender hoher Zielgruppen-Akzeptanz. Die Nutzung vertrauter Orte normalisiert den Kontakt und senkt die Hemmschwelle zum Jobcenter im Alltag.
- **Passgenauigkeiten beachten:** Aktive Abstimmung von Fachkraft, Ort und Zeitfenster auf die spezifischen lokalen Milieus
- **Etablierung einer „Trial & Error“-Kultur:** Es ist ratsam, das Projekt mit einer hohen Flexibilität zu starten. Es hat sich bewährt Standorte oder Beratungszeiten nicht starr vorzugeben, sondern regelmäßig zu evaluieren und bei mangelnder Resonanz mutig anzupassen.
- **Klarheit über das Beratungsangebot:** Transparente Positionierung des Formats als niedrigschwelliger „Türöffner“. Die klare Abgrenzung zwischen Beziehungsaufbau vor Ort und komplexer Fallbearbeitung im geschützten Raum sichert Datenschutz und Beratungsqualität.
- **Nutzung von Synergieeffekten:** Nutzung von Leerstand als Win-Win-Modell zur Kostensenkung und aktiven Stadtteilbelebung. Kooperationen mit lokalen Partnern stärken die Verankerung im Sozialraum.

- **Förderung des Perspektivwechsels für Mitarbeitende:** Nutzung des Formats als Instrument der Personalentwicklung. Der direkte Einblick in die Lebensrealitäten der Zielgruppe fördert die Empathie und erweitert die fachliche Netzwerkkompetenz der Mitarbeitenden.

Fallbeispiel 3: Beratungsbus

Der Beratungsbus eines weiteren Standortes basiert auf einer Maßnahme nach § 16h SGB II, wird damit im Rahmen der aufsuchenden Beratung der JBA Berlin durchgeführt und richtet sich an junge Menschen unter 25 Jahren, die von Regelangeboten nicht mehr erreicht werden, in diesem Fall insbesondere wohnungslose oder psychisch belastete junge Menschen. Das Wohnmobil dient dabei als niedrighschwelliger Türöffner, indem es Grundbedürfnisse wie Duschen oder warme Mahlzeiten abdeckt, um darüber in die Beratung und Anbindung an das Hilfesystem zu finden.

In der Diskussion wurden neben logistischen Herausforderungen, wie die Suche nach geeigneten Standorten für das Wohnmobil und die aufwendigen Genehmigungsverfahren mit anderen Behörden, auch hoher Dokumentationsaufwand des Trägers und dortige Personalfluktuationen als Herausforderung beschrieben.

Trotz der genannten Herausforderungen wird das Projekt als Erfolg gewertet, da die Sichtbarkeit der JBA Berlin deutlich erhöht wurde und die Anzahl der erreichten jungen Menschen sogar über der Zahl der formal zugewiesenen Fälle lag. Die enge und pragmatische Zusammenarbeit zwischen dem Träger, der sozialen Wohnhilfe und der Jugendhilfe hat die Anbindung der jungen Menschen an das Hilfesystem signifikant verbessert.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Nutzung von Grundbedürfnissen als Zugangsweg:** Niedrighschwellige Hilfen wie die Bereitstellung von Mahlzeiten oder Waschgelegenheiten können „Türöffner“ zu den jungen Menschen sein die notwendige Vertrauensbasis schaffen, um junge Menschen in prekären Lebenslagen (wie Wohnungslosigkeit) überhaupt erst wieder für das Hilfesystem erreichbar zu machen.
- **Balance zwischen Mobilität und Verlässlichkeit:** Das Beispiel zeigt die Bedeutung der Balance zwischen der aufsuchenden Mobilität und einer gewissen Standorttreue. Feste Anlaufzeiten an bekannten Orten können dabei helfen, die notwendige Verlässlichkeit für die Zielgruppe zu schaffen, ohne den mobilen Charakter aufzugeben.
- **Ressourcenplanung für Dokumentation und Personal:** Angesichts hoher Dokumentationsanforderungen und beschriebener Personalfluktuaton sollte bei der Projektgestaltung auf eine ausreichende administrative Unterstützung und attraktive Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte geachtet werden, um die Kontinuität der Beziehungsarbeit zu sichern.
- **Steigerung der Sichtbarkeit der JBA:** Das mobile Format ist ein weiteres Beispiel für die notwendige und erfolgversprechende Präsenz der JBA Berlin im Sozialraum, dessen Einsatz bzw. von äquivalenten Formaten von allen Standorten geprüft werden sollte.

Fallübergreifende Erkenntnisse aus Workshop I

Der zentrale Erfolgsfaktor über alle Formate hinweg ist motiviertes und offenes Personal, das bereit ist, außerhalb regulärer Dienstzeiten und herkömmlicher Strukturen zu arbeiten. Ebenso essenziell ist die aktive Unterstützung durch Führungskräfte. Eine erfolgreiche Sozialraumökonomie erfordert zudem langfristiges Denken, da Vertrauen und Zugänge zur Zielgruppe nur über Zeit und kontinuierliche Präsenz entstehen. Hier kann auf bestehende Erfahrungen der Träger der aufsuchenden Beratung der JBA Berlin zurückgegriffen werden.

Wiederholt wurde in dem Workshop die Orientierung an Kennzahlen thematisiert, die nicht immer deckungsgleich mit einer Orientierung an den jungen Menschen selbst sei. Gerade die präventive Arbeit

gerät so allzu leicht aus dem Blick und droht weder die Wertschätzung noch die Akzeptanz zu bekommen die sie benötigt. Die Präsenz im Sozialraum sollte nicht als informelles Beiwerk betrachtet werden, sondern essenzieller Bestandteil der JBA Berlin.

5.3.1.2 Workshop II: Rechtskreisübergreifende Fallbesprechungen & Austausch im Standort

Fallbeispiel 1: Rechtskreisübergreifende kollegiale Fallbesprechungen

Im Fokus dieses Beispiels guter Praxis steht ein regionaler Austausch zu konkreten Fallgestaltungen der in ähnlicher Form an allen Standorten der JBA Berlin umgesetzt wird, der an diesem Standort aber über die klassischen Kernbereiche hinausgeht. Teilnehmende sind neben der Berufsberatung, dem Jobcenter U25, die Jugendberufshilfe, der Berater der beruflichen Schulen sowie spezialisierte Dienste wie Reha/Teilhabe und die § 16a-Beratung. Eine Besonderheit an dem Standort ist die Teilnahme des Berufspsychologischen Service (BPS). Methodisch wird eine anonymisierte kollegiale Fallberatung in einem gut strukturierten Online-Format genutzt, was eine kontinuierliche Teilnahme ermöglicht, und die notwendige Rollendisziplin fördert. Dieser Ansatz reagiert auf den Wissenserweiterungsbedarf aller Beteiligten hinsichtlich der komplexen Förderstrukturen und Schnittmengen in den Fallkonstellationen.

In der Diskussion wurde die Qualität der Moderation als der entscheidende Erfolgsfaktor identifiziert, wobei kritisch angemerkt wurde, dass hierfür spezifische Methodenkompetenz erforderlich ist, die vorrangig in der Sozialarbeit oder Sozialpädagogik verankert ist. Das Format eignet sich zudem zur Einarbeitung neuer Teammitglieder. In einer beobachtenden Rolle können diese die Abläufe der Partnerakteure direkt kennenlernen, was den Wissensaufbau über die Kooperationsstrukturen effizient fördern kann. Problematisiert wurde jedoch die Anonymisierung: In einem eng vernetzten Bezirk besteht trotz formaler Anonymisierung die Gefahr des Wiedererkennens von Fällen, was eine hohe professionelle Sensibilität erfordert. Das Format wird insgesamt als „lernendes System“ begriffen, das ausgehend von den zentralen Akteuren der JBA Berlin sukzessive um weitere Akteure erweitert wurde.

Die Fallbesprechungen führen zu einer messbaren Schärfung der Rollenprofile, etwa in der Abgrenzung zwischen Jugendberufshilfe und Reha-Bereich. Durch das bessere Verständnis der Prozesslogiken und Voraussetzungen der jeweiligen Partner werden Förderlücken deutlicher sichtbar und können gezielter adressiert werden. Der Einbezug weiterer Partner, wie dem BPS, verbreitert die Wissensbasis des Austausches und verbesserte die Passung von vorgeschlagenen Angeboten und Bedarfen junger Menschen. Gleichzeitig gewinnen Fachkräfte Handlungssicherheit bei komplexen Falllagen.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Konsolidierung und Weiterentwicklung der kollegialen Fallbesprechungen:** Kollegiale Fallbesprechung ist eine sinnvolle Methode der multiprofessionellen und, im Rahmen der JBA Berlin, rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit. Sie wird an den Standorten der JBA Berlin in unterschiedlicher Intensität und Regelmäßigkeit durchgeführt. Insbesondere die Zusammensetzung der Teilnehmenden ist zu prüfen.
- **Erweiterung des Kreises der Teilnehmenden:** Gezielte Einbindung spezialisierter Dienste (Berufspsychologischen Service, Reha, § 16a) zur Schließung von Wissenslücken an komplexen Schnittstellen. Hierbei ist auf eine kapazitätsschonende Taktung für kleinere Partner zu achten.
- **Wahl eines strukturierten Online-Formats:** Die Durchführung im digitalen Raum kann eine kontinuierliche Teilnahme erleichtern und die notwendige Rollendisziplin⁸ unterstützen. Ein klarer methodischer Ablauf ist hierbei entscheidend für die Effizienz und Qualität des Formats.

⁸ Rollendisziplin fungiert als wesentliches strukturelles Sicherungselement, das die methodische Integrität sowie die Zielorientierung des Beratungsprozesses gewährleistet.

- **Sicherung einer qualifizierten Moderation:** Da die Qualität des Austauschs maßgeblich von der Moderation abhängt, sollte auf eine hohe Methodenkompetenz geachtet werden. Es bietet sich an, hierfür gezielt Fachkräfte mit sozialpädagogischem Hintergrund wie in der JBA Berlin vorhanden ist, einzusetzen, die in der Leitung von Beratungsprozessen erfahren sind.
- **Nutzung als Qualifizierungsinstrument für Neuzugänge:** Das Format kann gewinnbringend in das Onboarding integriert werden. Durch eine anfängliche Beobachterrolle können neue Mitarbeitende rasch ein tiefes Verständnis für die verschiedenen Logiken und Arbeitsweisen der beteiligten Partner gewinnen.

Fallbeispiel 2: Brücken bauen (SGB II/SGB VIII)

Dieses Beispiel beleuchtet ein kofinanziertes ESF-Teilprojekt der JBA Berlin, das auf der Rechtsgrundlage von § 16h SGB II in Verbindung mit § 13 SGB VIII basiert, an allen regionalen Standorten umgesetzt wird und teilweise (in der ersten Projektphase) der aufsuchenden Beratung der JBA Berlin zuzurechnen ist. Zielgruppe sind schwer erreichbare junge Menschen mit multiplen Hemmnissen, die durch ein dreiphasiges Modell – von der aufsuchenden Arbeit über die Stabilisierung bis zur Nachbetreuung – wieder an bestehende Regelsysteme angebunden werden sollen. Ein Kernelement ist – neben der engen Kooperation zwischen den beiden Rechtskreisen im Kontext der JBA Berlin – die Präsenz des Trägers vor Ort in der JBA Berlin sowie die Nutzung eines Beratungsbusses, um den Kontakt und die Vertrauensbeziehung aufzubauen.

Die Diskussion hob hervor, dass die rechtskreisübergreifenden Fallbesprechungen in diesem Projektkontext wie ein „Scharnier“ zwischen den verschiedenen Akteuren wirken. Hervorzuheben ist, dass bei den Fallbesprechungen neben den initiiierenden Fachkräften des Fallmanagements (SGB II) und der Jugendberufshilfe (SGB VIII) weitere Akteure mit spezialisierter Expertise einbezogen werden. So hat sich etwa die Beteiligung der bezirklichen Psychiatriekoordination als äußerst gewinnbringend herausgestellt. Besonders bemerkenswert ist die Aussage, dass Datenschutz in diesem Format ausdrücklich nicht als Problem erlebt wird, was im Widerspruch zu oft gehörten Vorbehalten an anderen Standorten steht. Als entscheidender Schlüsselfaktor wurde die Haltung der Fachkräfte benannt: Die gegenseitige Anerkennung von Kompetenzen nach dem Motto „Manches kann ich besser, manches können andere besser“ ist die Voraussetzung dafür, dass die Verschränkung der Leistungen funktioniert.

Durch die Kooperation der Akteure in diesem Fallbeispiel und dem Austausch gelingt eine passgenauere individuelle Unterstützung, die sich in einer verbesserten Tagesstruktur und einer höheren Terminwahrnehmung der jungen Menschen niederschlägt. Die Kooperation gelingt durch räumliche Nähe („unter dem Dach der JBA“), kontinuierlichen Austausch und das Verständnis für die Logiken der anderen Partner und führt dazu, dass Übergänge zwischen den Hilfesystemen ohne die sonst üblichen Betreuungslücken gestaltet werden können. Letztlich stärkt das Format die Zusammenarbeit zwischen den Rechtskreisen auch über das konkrete Projekt hinaus.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Erweiterung um spezialisierte Fach-Expertise:** Systematische Einbindung der Psychiatriekoordination und anderer spezialisierter bezirklicher Dienste. Deren Einbezug ist ein echter Mehrwert bei der Entwicklung von tragfähigen Lösungen bei multiplen Hemmnissen.
- **Fallbesprechung als operatives Scharnier:** „Das Beispiel verdeutlicht den Mehrwert institutionalisierter rechtskreisübergreifender Fallberatungen zur Verzahnung von SGB II und SGB VIII (hier aufsuchende Beratung), die grundsätzlich an allen Standorten etabliert sind, hier jedoch in besonderer Verbindlichkeit und Qualität umgesetzt werden. Der Erfolg beruht maßgeblich auf der guten Zusammenarbeit auf Augenhöhe, wodurch durch die unterschiedliche Förderlogiken systematisch zu einem kohärenten Gesamtplan gebündelt werden.“
- **Förderung professioneller Demut („Haltung“):** Die Erkenntnis „Manches können andere besser“ ist eine vorbildliche Haltung in der multiprofessionellen Zusammenarbeit.

- **Physische Präsenz externer Partner:** Das Projekt zeigt idealtypisch die Vorteile der gemeinsamen Arbeit „unter einem Dach“, wie sie die JBA Berlin realisiert. Die räumliche Nähe verkürzt Kommunikationswege und ist ein entscheidender Faktor für den schnellen Beziehungsaufbau zur Zielgruppe.
- **Harmonisierung der Trägerzusammenarbeit:** Basierend auf den Erfahrungen dieser guten Praxis empfiehlt es sich, bezirksübergreifende Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit mit externen Trägern zu erarbeiten, um die Kooperationsqualität an allen Standorten zu heben.

Fallbeispiel 3: Austausch am Standort (Stammtisch)

Das 3. Fallbeispiel beschreibt ein bewusst informelles, monatliches Austauschformat auf operativer Ebene ohne feste Tagesordnung oder Protokollpflicht. Unter dem Leitmotiv „Think outside the box“ bietet es Raum für Themen, die den Mitarbeitenden aktuell „unter den Nägeln brennen“, sowie für spontane Fallbesprechungen und den Austausch über positive wie negative Beratungserfahrungen. Das Format ist offen für Gäste, wie beispielsweise das Alleinerziehenden-Team des Jobcenters, um den Blickwinkel regelmäßig zu erweitern.

In der Diskussion wurde betont, dass ein solches Format den „Flurfunk“ professionalisiert und dazu beiträgt, dass man die „Gesichter hinter den Zuständigkeiten“ kennenlernt, was die tägliche Zusammenarbeit deutlich erleichtert. Es wurde jedoch auch erkennbar, dass ein solcher Stammtisch trotz seines informellen Charakters eine moderierende Rahmung benötigt, um produktiv zu bleiben. Das Format ist auf Vorgesetzte angewiesen die bewusst Zeitfreiräume schaffen und die Teilnahme aktiv als Arbeitszeit unterstützen.

Der Fachstammtisch fungiert als „Versuchslabor“ für Innovationen und stärkt durch den Austausch auf Augenhöhe das kollegiale Miteinander sowie die Motivation im Beratungsalltag. Er ermöglicht tiefe Einblicke in die Arbeitsweisen anderer Rechtskreise und generiert neue Ideen für komplexe Fälle. Relevante Informationen aus diesem Kreis werden zudem vertikal in die jeweiligen Teamrunden und somit an die Leitungsebene zurückgespiegelt.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Sicherstellung einer moderierenden Rahmung:** Auch wenn ein Format informell ist, empfiehlt sich eine einfache Moderation. Diese stellt sicher, dass der Austausch produktiv bleibt, alle Teilnehmenden zu Wort kommen und die Diskussion nicht in eine reine Beschwerderunde abgeleitet.
- **Etablierung vertikaler Informationswege:** Es ist empfehlenswert, eine Brücke zwischen dem informellen Austausch und der offiziellen Struktur zu schlagen. Relevante Erkenntnisse oder strukturelle Problemlagen aus dem Stammtisch sollten regelmäßig in die Teamrunden und an die Leitungsebene zurückgespiegelt werden.
- **Förderung der persönlichen Vernetzung:** Gezielte Nutzung des Formats zum Abbau von Ressortdenken durch das Kennenlernen der „Gesichter hinter den Rollen“. Diese persönliche Ebene ist die Grundvoraussetzung für effiziente Abstimmungen auf kurzem Dienstweg.
- **Etablierung als Innovations- und Reflexionsraum:** Nutzung des Formats als „Versuchslabor“ für neue Impulse und Gast-Beiträge. Der Blick über den Tellerrand schärft die eigene Fachlogik durch externe Perspektiven.

Fallübergreifende Erkenntnisse aus Workshop II

Es wurde deutlich, dass rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit kein Selbstläufer ist, sondern proaktive Gestaltung und die Fähigkeit, mit widersprüchlichen Anforderungen konstruktiv umzugehen. Ein zentraler Gelingensfaktor ist das ganzheitliche Interesse am jungen Menschen, das über die einzelne

Rechtskreislogik hinausgeht. Die Beispiele guter Praxis zeigen, dass es sich lohnt über die gemeinsamen Mindeststandards hinauszugehen.

Die Beispiele zeigen zudem, dass alles, was das Gemeinsame stärkt – sei es durch strukturierte Fallarbeit oder informelle Anlässe – auch das Vertrauen stärkt, so dass Verantwortungsgemeinschaften entstehen können. Führungskräfte stehen hier in der Verantwortung den Austausch zwischen den Fachkräften der verschiedenen rechtskreise weiterhin zu fördern.

Aus Sicht der Evaluation ist die in den Workshops sichtbare Haltung gegenseitiger Wertschätzung („Komplementarität statt Konkurrenz“) der Kern des Erfolgs. Diese fachliche Stärke sollte als zentraler Kulturwert der JBA Berlin weiter ausgebaut werden, um die individuellen Kompetenzen optimal zu bündeln.

5.3.1.3 Workshop III: Netzwerkpartner

Fallbeispiel 1: Jugendberatungshaus/Jugendclubs

In drei Berliner Bezirken gibt es Jugendberatungshäuser. Der methodische Kern liegt in der Bündelung der Jugendsozialarbeit unter einem gemeinsamen Dach, wobei durch gemeinsame Strukturen wie Qualitätstage und Wissensaustausch eine enge Verzahnung erreicht wird. Ein konkretes Praxisbeispiel ist die Etablierung von SGB-II-Sprechstunden des Jobcenters U25 direkt vor Ort im Beratungshaus. Dieser niedrighschwellige Zugang ermöglicht es, auch junge Menschen zu erreichen, die über die klassischen Wege nicht angebunden wären. Zu den wesentlichen Gelingensbedingungen zählen eine klare bezirkliche Fachsteuerung sowie idealerweise eine verlässliche finanzielle Ausstattung der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII.

In der Diskussion wurde das Modell des Jugendberatungshauses als äußerst tragfähig gelobt, da es durch den ganzheitlichen Ansatz und die kurzen Wege die Übergänge für die jungen Menschen erheblich vereinfacht. Das „Mini-Projekt“ der Jobcenter-Präsenz wurde als Win-Win-Situation bewertet, da sowohl Fachkräfte als auch junge Menschen von der direkten Abstimmung und der besseren Navigation im Hilfesystem profitieren.

Kritisch wurde angemerkt, dass Netzwerkarbeit oft „on top“ erfolgt und in den gängigen Projektfinanzierungen nicht ausreichend refinanziert ist. Zudem stellt die personelle Besetzung einen Engpass dar, da die gewünschte Präsenz von Beratungskräften durch die fehlende Verfügbarkeit von Personal nicht immer gewährleistet werden kann.

Als zentrales Ergebnis lässt sich festhalten, dass der politische Wille ein entscheidender Stabilitätsfaktor ist, wobei die Abhängigkeit vom Bezirkshaushalt das Modell gleichzeitig fragil erscheinen lässt. Ein erhebliches strukturelles Hindernis bleibt die fehlende gemeinsame IT-Infrastruktur. Zudem führt die ausgeprägte Projektlandschaft zu Personalfuktuationen, die zwar neue Impulse bringen, aber die Kontinuität der Netzwerkarbeit durch ständige Koordinationserfordernisse erschwert. Eine 1:1-Übertragung auf andere Standorte wird aufgrund der spezifischen Kooperationskultur/-struktur und Infrastruktur am fall-einbringenden Standort als nur eingeschränkt möglich bewertet.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Schaffung niedrighschwelliger Vor-Ort-Präsenzen:** Die Integration von Akteuren der JBA Berlin, wie im Fallbeispiel die SGB-II-Sprechstunde, direkt in den Räumlichkeiten der Akteure der Jugendsozialarbeit ist als gute Praxis hervorzuheben. Dieser Ansatz kann Barrieren abbauen und junge Menschen erreichen, die den Weg in die klassischen Institutionen scheuen. Mögliche Kooperationspartner sind u.a. Jugendclubs und ggf. Jugendberatungshäuser.
- **Sicherung der politischen und finanziellen Flankierung:** Eine verlässliche Umsetzung erfordert eine klare bezirkliche Fachsteuerung sowie eine stabile Finanzierungsgrundlage. Es ist

ratsam, frühzeitig den politischen Willen zu sichern, um das Modell gegenüber kurzfristigen Haushaltsschwankungen abzusichern.

- **Ressourcenplanung für Netzwerkarbeit:** Um die erfolgreiche Netzwerkarbeit zu verstetigen, wird empfohlen, Zeit für Abstimmungsprozesse als festen Bestandteil in die Budget- und Stellenplanung aufzunehmen.
- **Schrittweise Verbesserung der IT-Infrastruktur:** Auch wenn eine gemeinsame IT-Infrastruktur oft an strukturellen Hürden scheitert, sollte langfristig auf kompatible Lösungen hingearbeitet werden, um den Informationsfluss zu vereinfachen und zu gewährleisten.

Fallbeispiel 2: Wirtschaftsförderung

An den Standorten existieren unterschiedliche Kooperationen mit der Wirtschaftsförderung der Bezirke. Für den Workshop wurde das „Netzwerk Ausbildung“ eines Standortes ausgewählt. Es ist organisatorisch in der Wirtschaftsförderung verankert und existiert bereits seit Ende der 1990er Jahre. Seit 2022 liegt der Fokus verstärkt auf der regionalen Berufsorientierung zur Fachkräftesicherung, was durch eine intensive Kooperation mit der JBA Berlin flankiert wird. Die Arbeitsweise ist durch vier jährliche Jour-Fixe-Treffen und eine systematische Auswertung der Rückmeldungen der beteiligten Akteure geprägt. Ein Aushängeschild ist das interaktive Format „Mach Dein Ding“, das 2025 rund 2000 Besuchende und 58 Ausstellende verzeichnete. Ziel dieser Arbeit ist die Verstetigung der bezirklichen Vernetzung zwischen Schulen, Unternehmen und der JBA Berlin.

Die Diskussion unterstrich die Bedeutung des politischen Rückhalts für die Sichtbarkeit und Finanzierung solcher Formate. Besonders positiv wurde hervorgehoben, dass Großveranstaltungen nicht nur der Information dienen, sondern einen eigenständigen Mehrwert als Netzwerkplattform für alle Akteure bieten. Als Qualitätsmerkmal wurde die intensive Vor- und Nachbereitung identifiziert, insbesondere die Einbindung von Betrieben. Ein interessantes Detail ist der Einsatz von „Rallyebögen“, die durch qualitative Fragen echte Gespräche zwischen jungen Menschen und Betrieben forcieren und ein bloßes „Stampensammeln“ verhindern. Zudem adressiert das Format „BO on Tour“ gezielt Lehrkräfte, um deren Wissen über die aktuelle Ausbildungsrealität zu vertiefen.

Zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren zählen auch bei dieser guten Praxis engagierte Mitarbeitende und die Rückendeckung durch die Führungsebene. Es bestehen jedoch Risiken durch wechselnde politische Priorisierung und eine unsichere Mittelallokation, da zusätzliche Formate oft als „Nice-to-have“ missverstanden werden. In der Diskussion wurde daher erneut der Wunsch nach einer stärkeren systematischen Anbindung und einer klareren institutionellen Verankerung der JBA Berlin geäußert – bis hin zur Forderung nach einer eigenständigen Behörde.

Empfehlungen und Erkenntnisse:

- **Engere Zusammenarbeit von JBA und Wirtschaftsförderung:** Es empfiehlt sich, die Zusammenarbeit zwischen der JBA Berlin und den bezirklichen Wirtschaftsförderungen zu intensivieren. Diese Kopplung kann einen wertvollen Beitrag leisten, dass berufliche Orientierung noch näher an die regionalen Unternehmen heranrückt und diese bspw. für einen stärkeren Praxisbezug nutzt.
- **Etablierung kollaborativer Abstimmungsformate:** Es empfiehlt sich, dem Beispiel guter Praxis folgend, die Vor- und Nachbereitung von Formaten wie „Mach Dein Ding“ als einen gemeinschaftlichen Prozess zwischen allen beteiligten Akteuren gemeinsam zu gestalten.
- **Einsatz interaktiver Steuerungsinstrumente:** Um die Qualität der Gespräche auf Messen zu erhöhen, hat sich der Einsatz von „Rallyebögen“ mit qualitativen Fragestellungen bewährt. Dies forciert ein Kennenlernen und echte Dialoge zwischen jungen Menschen und Betrieben.

- **Gezielte Einbindung der Multiplikatoren:** Es ist empfehlenswert, Formate wie „BO on Tour“ (Berufsorientierung) stärker zu implementieren, die sich direkt an Lehrkräfte richten. Informiertheit bei pädagogischem Personal über die aktuelle Ausbildungsrealität, kann die Beratung der jungen Menschen in der Schule optimieren.

Fallübergreifende Erkenntnisse aus Workshop III

Die fallübergreifende Analyse macht deutlich, dass das Fehlen eines gemeinsamen Budgets an den Standorten, bspw. zur Finanzierung rechtskreisübergreifender Maßnahmen die Akteure vor große Herausforderungen stellt. Aktuell hängt der Erfolg von Good-Practice-Modellen erheblich vom Engagement und Zeitbudget Einzelner ab, was die Strukturen bei Personalwechseln anfällig macht. Die Evaluation empfiehlt daher die Schaffung eines gemeinsamen Budgets für jeden Standort.

Zudem wurde die politische Gemengelage auf bezirklicher Ebene als Unsicherheitsfaktor identifiziert; die bezirkliche Beteiligung ist vom politischen Willen und der schwankenden „Kassenlage“ abhängig, was eine langfristige Verstetigung erschwert.

Es mangelt an Transparenz über die Verfügbarkeit und Verwendung kommunaler Mittel, so zeigte sich im Workshop, dass nicht immer klar ist wohin sich Akteure der Standorte wenden können, um eine Übersicht über Fördermöglichkeiten und zur Verfügung stehende Mittel zu erfragen. Hier wären klare Ansprechstellen für die Orientierung hilfreich.

Beide Fallbeispiele zeigen die Mehrwerte guter Kooperation verschiedener Akteure der JBA Berlin auf. Um diese gute Praxis nachhaltig aufzustellen, empfiehlt sich eine klarere institutionelle Verankerung in der JBA Berlin und eine Reduktion der Abhängigkeit von wechselnden politischen Prioritäten. Im Sinne der jungen Menschen und einer stabilen und belastbaren Kooperation unter dem Dach der JBA Berlin wäre daher ein Übergang von der Projektfinanzierung zur Strukturfinanzierung wünschenswert.

5.3.1.4 Workshop IV: Onboarding/Hospitation

Fallbeispiel 1: Onboarding

Der Standort der eingebrachten guten Praxis verfolgt ein strukturiertes, dreistufiges Onboarding-Konzept, um neue Mitarbeitende in die komplexen Strukturen der JBA Berlin einzuführen. Die erste Stufe umfasst die Einarbeitung im eigenen Rechtskreis, die sich auf internen Wissensaufbau und kollegiale Hospitationen konzentriert. In der zweiten Stufe findet eine ca. zweistündige, standortbezogene Onboarding-Veranstaltung statt, in der Auftrag, Zielgruppe und Organisationskultur der JBA Berlin sowie alle beteiligten Partner detailliert und entlang einer vorgegebenen, gemeinsam erarbeiteten, Struktur vorgestellt werden. Die dritte Stufe besteht aus Einzelhospitationen bei den verschiedenen Partnern, um Abläufe direkt kennenzulernen und Berührungspunkte abzubauen.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Vorbereitung dieser Veranstaltungen zeitintensiv ist. Die Veranstaltung hat gezeigt, dass es bisher keine standortweit einheitliche Checkliste gibt für das Onboarding in die JBA-Strukturen gibt, da die Rechtskreise weiterhin ihre eigenen Instrumente nutzen. Ein besonders positiver Aspekt ist der „Tür-zu-Tür-Rundgang“, bei dem Führungskräfte die neuen Mitarbeitenden persönlich bei den Partnern vorstellen. Dies senkt die Hemmschwellen deutlich und macht „kurze Wege“ physisch erlebbar. Bezüglich des Onboardings wurde darüber hinaus auch auf den Mehrwert des Onboardings von weiteren Akteuren hingewiesen, beispielhaft wurden Stadträte genannt.

Das dreistufige Modell wird als sehr gut durchdacht wahrgenommen, da es die Veranstaltung nicht als reine Informationsflut, sondern zunächst als Basis für die zukünftige Zusammenarbeit versteht. Ein Turnus von zwei Veranstaltungen pro Jahr hat sich als effektiv erwiesen, um Leerlaufzeiten zu vermeiden, ohne die ohnehin stark eingebundenen Neuzugänge zu überfordern. Dass am Ende „noch nicht alles

verstanden“ wurde, wird als realistisches und unkritisches Ergebnis gewertet, da die Vertiefung erst durch die anschließenden Hospitationen erfolgt.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Vorbild Drei-Phasenmodell:** Standorte sollten das eigene Vorgehen vor dem Hintergrund des präsentierten dreiphasigen Modells prüfen und ggf. Anpassungen vornehmen.
- **Etablierung einer standortweiten Einführungsveranstaltung:** Bewährt hat sich eine kompakte, etwa zweistündige Veranstaltung, die einer gemeinsam erarbeiteten Struktur folgt. Neben der Wissensvermittlung sollte ein Fokus dabei auf der Vermittlung von Aufträgen, Zielgruppen und die spezifischen Kulturen des Standorts als Ganzem liegen.
- **Förderung der persönlichen Vernetzung durch die Leitung:** Ein besonders empfehlenswertes Element ist der „Tür-zu-Tür-Rundgang“. Wenn Führungskräfte neue Teammitglieder persönlich bei den Partnern vorstellen, können Berührungspunkte schneller abgebaut und die sprichwörtlichen „kurzen Wege“ etabliert werden. Dabei sind alle Akteure der JBA Berlin zu berücksichtigen (Erstberatung, Aufsuchende Beratung etc.).
- **Ressourcenschonende Taktung:** Um den organisatorischen Aufwand in einem vertretbaren Rahmen zu halten, bietet sich ein halbjährlicher Turnus an. Dies stellt sicher, dass Neuzugänge zeitnah abgeholt werden, ohne die Kapazitäten der Beteiligten durch häufige Termine zu überlasten.
- **Harmonisierung der Instrumente:** Die Entwicklung standortübergreifender Checklisten könnte dazu beitragen, Redundanzen zu vermeiden und sicherzustellen, dass alle neuen Mitarbeitenden über die verschiedenen Rechtskreise hinweg denselben Informationsstand erhalten.
- **Einbezug externer Akteure:** Langfristig könnte es gewinnbringend sein, das Format Einführungsveranstaltung auch für strategisch relevante Partner oder politische Entscheidungsträger zu öffnen, um das gegenseitige Verständnis der Rollen am Standort zu vertiefen.

Fallbeispiel 2: Hospitationen

Ein weiterer Standort stellte die gute Praxis der Hospitationen vor, wobei sie diese nicht nur für die Einarbeitung, sondern als dauerhaftes Instrument der Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden nutzt. Ziel ist es, durch einen Perspektivwechsel den Arbeitsalltag anderer Fachbereiche direkt zu erleben und das eigene Fachwissen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Hospitationen werden hier als flexibel einsetzbares Mittel verstanden, das klare Rahmenbedingungen wie Dokumentation, Reflexion und die Einbettung in einen individuellen Entwicklungsplan erfordert.

Die Diskussion fokussierte sich stark auf die Rolle der Teamleitungen, die Hospitationen bedarfsgerecht steuern müssen. Es wurde thematisiert, dass nicht jede Fachkraft gleichermaßen geeignet ist, Hospitierende zu begleiten; Teamleitungen müssen hier gezielt Personen auswählen, die gut anleiten und erklären können. Als Grenzen wurden der hohe Koordinationsaufwand sowie datenschutzrechtliche Hürden oder hochsensible Beratungsthemen benannt, die eine Hospitation in manchen Bereichen erschweren oder unmöglich machen. Die Idee standortübergreifender Hospitationen wurde als perspektivisch sinnvoll, aber organisatorisch sehr anspruchsvoll bewertet.

Hospitationen sind ein essenzielles Werkzeug für gegenseitiges Verständnis, erfordern aber ein striktes Erwartungsmanagement zwischen der hospitierenden Person und der aufnehmenden Fachkraft. Der hohe Ressourceneinsatz wird durch den qualitativen Nutzen für die Zusammenarbeit gerechtfertigt, sofern eine anschließende Reflexion die Lernerfahrungen sichert. Ein kritischer Punkt bleibt die Kapazität kleinerer JBA-Akteure, für die der Begleitaufwand oft schwerer zu leisten ist, insbesondere weil er sich auf wenige Personen konzentriert.

Empfehlungen und Erkenntnisse

- **Dauerhafte Implementierung:** Hospitationen sollten nicht nur als einmalige Maßnahme bei der Einarbeitung implementiert, sondern als festen Bestandteil der kontinuierlichen Personalentwicklung für die gesamte Belegschaft genutzt werden.
- **Gezielte Auswahl der Mentoren:** Teamleitungen sollten die aufnehmenden Fachkräfte in dem Bewusstsein auswählen, dass nicht jede fachlich kompetente Person pädagogisch geeignet ist; Kolleginnen und Kollegen sollten über Vermittlungskompetenz verfügen und bereit sein, ihr Wissen aktiv zu teilen.
- **Aktives Erwartungsmanagement:** Vor Beginn jeder Hospitation sollten die hospitierende Person und die aufnehmende Fachkraft die gegenseitigen Erwartungen und Lernziele klären, um Enttäuschungen oder Leerlauf zu vermeiden.
- **Ressourcenplanung für kleine Teams:** Hier sollten reduzierte Formate oder zeitlich begrenzte "Kurzhospitationen" geprüft werden, um die Belastungsgrenze nicht zu überschreiten.
- **Sicherung des Transfers:** Der qualitative Nutzen wird durch eine Nachbereitung gestärkt. Reflexionsgespräche für die Teilnehmenden sind zu empfehlen, auch um den Transfer des Erlernen in den eigenen Arbeitsalltag sicherzustellen.
- **Verbindlicher Rahmen:** Klare Richtlinien, etwa im Handbuch der Mindeststandards, können als Orientierung zur Vorgehensweise dienen und die Qualität der Hospitationen standortübergreifend sichern helfen. Die hier genannten Empfehlungen wie die Auswahl der aufnehmenden Fachkräfte oder die Reflexion der Hospitationen sollten Teil der Richtlinie sein.

Fallübergreifende Erkenntnisse aus Workshop IV

Onboarding wird innerhalb der JBA Berlin als eine dauerhafte Aufgabe und zentrale Grundlage für die Qualität und Verlässlichkeit des Gesamtsystems verstanden. Die Komplexität ergibt sich vor allem aus der Vielzahl der Akteure und der Notwendigkeit, sowohl im eigenen als auch in den fremden Rechtskreisen handlungsfähig bzw. auskunftsfähig zu werden. Es wurde deutlich, dass strukturierter Wissensaufbau und persönlicher Kontakt gleichrangige Säulen einer gelungenen Integration sind.

Ein weiteres Fazit des Workshops ist die Erkenntnis, dass die Einbindung von freien Trägern und kleineren Partnern (insb. Erstberatung, Aufsuchende Beratung) an den Standorten sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Während sie an manchen Standorten selbstverständlich in Gremien und Onboarding-Prozesse integriert sind, besteht andernorts erheblicher Nachholbedarf. Systematische Einarbeitung darf kein Zufallsprodukt engagierter Einzelpersonen sein, sondern muss, als struktureller Standard etabliert werden, um die Beratungsqualität der JBA-Partner flächendeckend zu sichern.

5.4 Berichtswesen

Bereits mit der Implementierung der JBA Berlin im Jahr 2015 wurde ein Berichtswesen aufgelegt (siehe Bericht zur Arbeitsgruppe „Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen?“ (2014)). Schon die ersten Evaluationen stellten fest, dass dieses nur eingeschränkt geeignet war, valide Aussagen zur Arbeit der JBA Berlin zu treffen (siehe bspw. Verlage/Aram 2022). Zentrale Kritikpunkte betrafen Ziele, deren Erreichung von der JBA Berlin kaum beeinflussbar waren, eine unzureichende Operationalisierung durch Kennziffern, Qualitätsmängel der zugrundeliegenden Daten sowie das Fehlen einer Abbildung von tatsächlichen Aktivitäten innerhalb der rechtskreisübergreifenden Kooperation.

Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde im Rahmen der zweiten Evaluation ein Weiterentwicklungsprozess eingeleitet und die konzeptionellen Grundpfeiler eines neuen Berichtswesens gelegt. Dessen Kern bilden acht Dimensionen, die sich unmittelbar auf die Zusammenarbeit innerhalb der JBA Berlin beziehen – von Personalressourcen, beratenen Personen und Beratungskontakten über Wissenstransfer und rechtskreisübergreifende Austauschformate bis hin zum Feedback junger Menschen und der Mitarbeitenden sowie Meilensteinen. Damit wird erstmals die Möglichkeit geschaffen, über das Berichtswesen

in die JBA Berlin hineinzuschauen und die zentralen Vorteile der rechtskreisübergreifenden Kooperation sichtbar zu machen.

Im Jahr 2023 führte involas Fachgespräche mit allen identifizierten Akteursgruppen der JBA Berlin sowie deren Monitoringexpertinnen und -experten durch, um zu prüfen, welche Daten bereits vorliegen, welche Ersatzgrößen verfügbar sind und wo neue Erhebungen notwendig werden. Dabei wurde die erhebliche Heterogenität der Akteure hinsichtlich ihrer Datenerhebungspraxis und Definitionen deutlich. Die Ergebnisse wurden in einer eigens eingerichteten Fokusgruppe diskutiert und zu einem finalen Vorschlag weiterentwickelt.

Im Jahr 2024 konnten auf dieser Grundlage konkrete Definitionen für alle acht Items gemeinsam erarbeitet werden. Für jedes Item wurden klare Abgrenzungen, Zählregeln und Erhebungsmodalitäten festgelegt. Die Weiterentwicklung des Berichtswesens wird als iterativer Prozess verstanden: Leerstellen sind zunächst zu akzeptieren, während kontinuierlich an der Vervollständigung gearbeitet wird. Dieser Kraftakt ist aus Sicht der Evaluation notwendig, um die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit nachhaltig nach innen wie außen zu legitimieren.

Im Jahr 2025 befand sich das neue Berichtswesen im ersten Jahr der Umsetzung. Die Zahlen für das erste Berichtsjahr des neuen Berichtswesens der JBA Berlin werden erstmalig Mitte 2026 veröffentlicht und dem Hauptausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses vorgelegt.

Der bisher zurückgelegte Weg verdient eine ausdrückliche Würdigung. Ein Blick auf die bundesweite Landschaft der Jugendberufsagenturen zeigt, dass die konsistente Abbildung rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit in einem Berichtswesen nach wie vor eine weitgehend ungelöste Herausforderung darstellt. Berlin nimmt in diesem Kontext eine Vorreiterrolle ein: Die JBA Berlin veröffentlicht als eine der wenigen Jugendberufsagenturen bundesweit ihr Berichtswesen jährlich und hat sich – trotz der besonderen Komplexität mit sieben beteiligten Akteursgruppen und zwölf regionalen Standorten – einem grundlegenden Neuanfang gestellt. Dass es gelungen ist, gemeinsam mit allen Beteiligten ein konzeptionell fundiertes, auf die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ausgerichtetes Berichtswesen mit acht konkreten Dimensionen und definierten Kennziffern zu entwickeln, ist ein in dieser Form bundesweit bemerkenswerter Schritt.

6 Zusammenfassung, Empfehlungen und Ausblick

Die JBA Berlin ist insgesamt strukturell gut aufgestellt und wird von engagierten sowie fachlich versierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen; zugleich erzeugen die mit ihrem Auftrag verbundenen hohen fachlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Erwartungen einen kontinuierlichen Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedarf, der gezielte strukturelle und konzeptionelle Entwicklungsimpulse erforderlich macht.

Feedback der jungen Menschen

Die Zufriedenheit der beratenden jungen Menschen ist das Aushängeschild der JBA Berlin. Mit einer Durchschnittsnote von 1,74 und einer besonders positiven Bewertung der Beratungsgespräche (über 85 % Zustimmung) wird deutlich, dass die Fachkräfte an der Basis eine qualitativ hochwertige Arbeit leisten. Die JBA Berlin wird als ein Ort wahrgenommen, an dem junge Menschen ganz überwiegend Wertschätzung erfahren und kompetent unterstützt werden.

Die Evaluation empfiehlt, die systematische Einholung des Feedbacks junger Menschen verbindlicher als Bestandteil der Beratung zu verankern und die Ergebnisse systematisch in die Wirkungs- und Qualitätsentwicklung einzubeziehen. Dazu sollte weiterhin in Steuerungs- und Führungsgremien geworben werden und geprüft werden ob ggf. organisationale Anreize – etwa die Verankerung in Zielvereinbarungen, die regelmäßige Rückmeldung von Auswertungen an die Teams oder die Sichtbarmachung guter Praxis - etabliert werden können, damit das Feedback als selbstverständlicher Teil der Beratungspraxis gelebt wird.

Inklusion und Barrierefreiheit

Die JBA Berlin stellt sich dem anspruchsvollen Thema Inklusion. Es gilt, die Brücke zu schlagen zwischen dem normativen Anspruch der UN-Behindertenrechtskonvention – die eine radikale Anpassung der Systeme an den Menschen fordert – und der institutionellen Realität, in der die JBA Berlin als Kooperation bestehender Rechtskreise und unter dem Vorbehalt knapper Ressourcen agiert.

Für die inklusive Öffnung der JBA Berlin wurden bereits wichtige institutionelle Grundlagen geschaffen – etwa durch die Verankerung im Handbuch der Mindeststandards, die Aufnahme in die Kooperationsvereinbarung sowie die Durchführung von Fachtagen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Inklusion vielfach noch als Frage der persönlichen Empathie und professionellen Haltung der einzelnen Fachkräfte wahrgenommen und gelebt wird. So wertvoll diese menschliche Basis ist: Um eine verlässliche und nachhaltige Qualität für alle jungen Menschen zu garantieren, sollte Inklusion über die bestehenden Rahmengenbungen hinaus noch stärker in die alltäglichen Strukturen und Prozesse der Standorte eingeschrieben werden, damit ihre Umsetzung nicht vom individuellen Engagement Einzelner abhängt. Ein Hindernis für diese Institutionalisierung ist das Fehlen eines gemeinsamen Verständnisses von Inklusion. In den Gesprächen wurde deutlich, dass keine einheitliche Definition zugrunde liegt, die als Richtschnur für das Handeln aller Akteure dient. Ein solches gemeinsames Verständnis ist jedoch die notwendige Voraussetzung, um über Rechtskreisgrenzen hinweg abgestimmte Standards zu entwickeln und Inklusion als gemeinschaftliche Aufgabe der JBA Berlin greifbar zu machen.

Ein paradoxer Befund der Fachgespräche ist, dass Inklusion in weiten Teilen nicht mehr explizit thematisiert wird. Dies geschieht oft unter der Annahme, das Thema sei bereits vollständig „internalisiert“. Dieses Risiko des „Autopiloten“ birgt die Gefahr, dass Inklusion von den Tagesordnungen verschwindet. Die Folge kann eine schleichende Erosion von Fachwissen sein: Spezifische Informationen – etwa über vorhandene technische Hilfsmittel (Hörschleifen) oder spezifische Erstberatungsangebote – sind innerhalb der Standorte nicht (mehr) durchgängig bekannt.

Die JBA Berlin sollte für sich definieren, wie sie den Anspruch der UN-BRK innerhalb ihrer gewachsenen Strukturen übersetzen kann. Dieser Prozess der Verständigung ist die Voraussetzung dafür, dass Inklusion von einer individuellen Haltung zu einer verlässlichen systemischen Qualität wird.

Die Evaluation empfiehlt die Erarbeitung eines verbindlichen, standortübergreifenden Inklusionsverständnisses unter breiter Beteiligung der Mitarbeitenden der verschiedenen Akteure der JBA. Das erarbeitete Konzept sollte anschließend kommuniziert werden. Praktische Umsetzungsempfehlungen nach einer gewissen Zeit hinsichtlich Umsetzbarkeit und Zielorientierung geprüft und ggf. angepasst werden.

Auf Seiten der Prozesse zeigt sich, dass sich bereits viel getan hat. Die Zusammenarbeit mit der Reha-Beratung hat sich an den Standorten mittlerweile fest etabliert und zeichnet sich durch eine vertrauensvolle sowie fachlich fundierte Kooperation auf der persönlichen Ebene aus. Ergänzend dazu wurde die Zusammenarbeit durch institutionalisierte Formate, wie etwa regelmäßige Sprechstunden und gemeinsame Fallberatungen, erfolgreich strukturiert und dauerhaft im JBA-Alltag verankert. Gleichwohl ist dieser Prozess keineswegs abgeschlossen. In der operativen Umsetzung zeigen sich weiterhin deutliche Widersprüchlichkeiten zwischen der gelebten Realität an den Standorten und dem Inklusionsverständnis der UN-BRK. Zudem formulieren Akteure außerhalb des Reha-Bereichs den Wunsch nach einer noch engeren strukturellen Anbindung, um die bestehende Zusammenarbeit zu vertiefen und Reibungsverluste zu minimieren.

Good Practice

Die Evaluation 2025 verdeutlicht, dass die JBA Berlin von einem produktiven Spannungsverhältnis zwischen stadtweiten Mindeststandards und regionaler Eigenverantwortung lebt. Während das „Handbuch der Mindeststandards“ den verbindlichen Rahmen für alle zwölf Standorte vorgibt, zeigt die Praxis, dass Ermessens- und Innovationsspielräume unterschiedlich genutzt werden. Diese Heterogenität ist kein Zeichen von Uneinheitlichkeit, sondern ein Beleg für die notwendige Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Sozialräume und gewachsene Kooperationskulturen.

Die vierteilige Workshop-Reihe hat sich als essenzielles Instrument erwiesen, um isoliertes Wissen der einzelnen Rechtskreise und Standorte sichtbar zu machen. Es wurde deutlich, dass der Austausch über Rechtskreis- und Standortgrenzen hinweg kein „Nice-to-have“ ist, sondern ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung der Gesamteinstitution sein kann. Erst durch den Vergleich der eigenen Routinen mit den Lösungen anderer Standorte entsteht ein Raum für Reflexion, um Handlungsbedarfe oder gar blinde Flecken in der eigenen Arbeit zu identifizieren.

Die Evaluation empfiehlt das Instrument des rechtskreis- und standortübergreifenden Austauschs, wie er beispielhaft durch die Workshops zum Thema Good Practice, stattgefunden hat regelhaft zu etablieren.

Ein zentraler Befund der Evaluation ist, dass „Good Practice“ nicht zwangsläufig die „Neuerfindung des Rades“ bedeutet. Oft sind es kleine, kluge Ergänzungen an bereits bestehenden Standardinstrumenten, die den entscheidenden Unterschied in der Wirksamkeit machen:

- Ein einfacher „Rallyebogen“ macht aus einem passiven Messebesuch einen aktiven Dialog.
- Ein persönlicher „Tür-zu-Tür-Rundgang“ beim Onboarding verwandelt eine anonyme Behördenstruktur in ein greifbares Netzwerk kurzer Wege.
- Die Nutzung informeller „Stammtische“ professionalisiert den Flurfunk und schafft das Vertrauen, das für die Bearbeitung komplexer „harter Fälle“ unabdingbar ist.

Die Evaluation empfiehlt allen Standorten ausdrücklich, in einen strukturierten Selbstprüfungsprozess einzutreten. Die Fach- und Leitungskräfte sollten prüfen, inwieweit die im Bericht vorgestellten Praktiken (z. B. das dreistufige Onboarding oder die Präsenz auf Kiezfesten) auf die eigenen regionalen Gegebenheiten übertragen oder adaptiert werden können. Es geht nicht um Kopie, sondern um die passgenaue Integration erfolgreicher Logiken.

Literaturverzeichnis

Berlin inklusiv (2021): Berlin inklusiv - Berliner Maßnahmeplan 2020 bis 2025 zu Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin.

Drucksache 19/19591: Wie inklusiv sind die Berliner Jobcenter und Jugendberufsagenturen? Online abrufbar unter: <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-19591.pdf> [Zuletzt besucht: 02.03.2026]

Drucksache 19/21321: Wie inklusiv sind die Jugendberufsagenturen (JBA)? II. Online abrufbar unter: <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/19/SchrAnfr/S19-21321.pdf> [Zuletzt besucht 13.01.2026]

Gross, P., & Badura, B. (1977). Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen. Soziologie und Sozialpolitik, 361-385. Springer

Handbuch zu den Mindeststandards in der Ablauforganisation in der JBA Berlin (2019). Online abrufbar unter: https://www.servicestelle-jba.de/wws/bin/380408-2611704-1-hb_mindeststandards_berlin.pdf. [zuletzt besucht: 04.02.2025]

Müller, Monika (2012): Jugendberufsagentur – Methodischer Zugang zur Evaluation des Umsetzungsprozesses JBA. Online abrufbar unter: http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Lehrende/Mueller_Monika/Skizze_1__Evaluation_JBA.pdf (Stand: 02.07.2019)

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) (2014): Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Online abrufbar unter: <https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Standards.pdf> [Zuletzt besucht 02.01.2026]

Pakleppa, C.B.; Schwinge, B.; Köster-Ehling, O. (2018): Co-Kreation in Multi-Akteurs-Prozessen, in Organisationsentwicklung – Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, 2, S. 6-13.

Scharmer, C.O. (2019): Essentials der Theorie U: Grundprinzipien und Anwendungen. Heidelberg: Karl Auer.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (2014): Bericht zur Arbeitsgruppe „Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen?“. Berlin. Online abrufbar unter: https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/15766662/files/media/bericht_jugendberufsagentur.pdf [Zuletzt besucht [02.04.2026]

Verlage, T.; Aram, E. (2022): 1. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0291.pdf> [Zuletzt besucht 02.04.2026]

Verlage, T.; Aram, E. (2023): 2. Zwischenbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-0917.pdf> [Zuletzt besucht 04.02.2024]

Verlage, T.; Aram, E. (2024): Abschlussbericht. Externe Evaluation der Jugendberufsagentur Berlin. Online abrufbar unter: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/19/IIIPlen/vorgang/d19-1634.pdf> [Zuletzt besucht 02.01.2026]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlecht.....	14
Abbildung 2: Was ist dein höchster Schulabschluss?	15
Abbildung 3: Alter	15
Abbildung 4: Bewertung der JBA Berlin durch die jungen Menschen.....	16
Abbildung 5: Wie oft warst du schon in deiner Jugendberufsagentur?	16
Abbildung 6: Wie war dein letzter Besuch bei der Jugendberufsagentur?	17
Abbildung 7: Wie war dein letztes Beratungsgespräch?	18
Abbildung 8: Über welche Themen habt ihr im letzten Beratungsgespräch geredet? (Mehrfachnennungen möglich).....	18
Abbildung 9: Woher kennst du die Jugendberufsagentur? (Mehrfachnennungen möglich)	19
Abbildung 10: Good Practice Workshops und Fallbeispiele	31

Anlagen

A) Fragebogen Feedback junger Menschen

Bock auf Feedback? - Jugendberufsagentur Berlin

Hey!

Jetzt ist deine Meinung gefragt!

Wir sind vom Land Berlin beauftragt worden, die Jugendberufsagentur besser zu machen.

Mitmachen geht ganz einfach: Die Umfrage ist freiwillig, anonym und dauert nur wenige Klicks.

Danke, dass du uns hilfst!

Dein Ansprechpartner von involas

Thomas Verlage

Telefon: 030 3940553-24

E-Mail: thomas.verlage@involas.com

Datenschutz

Die Angaben werden so ausgewertet und dokumentiert, dass keine Rückschlüsse auf die Angaben einzelner Personen möglich sind. Wir sichern einen sorgsamem Umgang mit den Daten zu. Weitere Informationen s. Datenschutzerklärung.

Ich habe die Datenschutzerklärung zur Kenntnis genommen.

Die Erhebung erfolgt online. Die Formatierung dieses Dokumentes weicht aus technischen Gründen von der Formatierung des Original-Online-Fragebogens ab.

1. Mit welcher Schulnote bewertest du dein letztes Beratungsgespräch?

- 1 (sehr gut)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (ungenügend)

2. Mit welcher Schulnote bewertest du deine Jugendberufsagentur (Räumlichkeiten, Empfang, Freundlichkeit, Auffindbarkeit, ...)?

- 1 (sehr gut)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (ungenügend)

3. Welche Schulnote gibst du deiner Jugendberufsagentur insgesamt?

- 1 (sehr gut)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (ungenügend)

4. In welchem Bezirk liegt deine Jugendberufsagentur?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- Charlottenburg-Wilmersdorf
- Friedrichshain-Kreuzberg
- Lichtenberg
- Marzahn-Hellersdorf
- Mitte
- Neukölln
- Pankow
- Reinickendorf
- Spandau
- Steglitz-Zehlendorf
- Tempelhof-Schöneberg
- Treptow-Köpenick
- weiß nicht

5. Wie oft warst du schon in der Jugendberufsagentur?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- noch nie (bitte bei Frage 8 weitermachen)
- 1 mal

- 2 mal
- 3 bis 5 mal
- mehr als 5 mal
- weiß nicht

6. Wie war dein letzter Besuch bei der Jugendberufsagentur (JBA)?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setze pro Zeile nur ein Kreuz.)

	Stimmt voll und ganz	Stimmt	Stimmt teilweise nicht	Stimmt überhaupt nicht	Keine Antwort
Ich konnte die JBA leicht finden.					
Ich wurde in der JBA freundlich empfangen.					
Ich wurde sofort beraten.					
Ich konnte meine Berater*in in der JBA einfach finden.					
Ich habe mich in der JBA wohlfühlt.					

(Wartezeit Frage nur stellen wenn „Ich wurde sofort beraten“ „stimmt teilweise nicht“ oder „stimmt überhaupt nicht“ angekreuzt wurde)

7. Wie lange musstest du ungefähr warten?

ungefähre Wartezeit in Minuten: _____

8. Wie war dein letztes Beratungsgespräch?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Bitte setze pro Zeile nur ein Kreuz.)

	Stimmt voll und ganz	Stimmt	Stimmt teilweise nicht	Stimmt überhaupt nicht	Keine Antwort
Ich konnte über alle Themen reden, die mir wichtig sind.					
Der Berater/Die Beraterin kennt meine Situation.					
Ich bin mit meinem Anliegen ernst genommen worden.					

Ich habe alle Informationen bekommen, die ich brauchte.					
Mir wurden die nächsten Schritte gut erklärt, ich weiß jetzt, wie es weiter geht.					
Ich würde die JBA weiterempfehlen.					
Ich bin zufrieden mit dem Ergebnis der Beratung					

9. Über welche Themen habt ihr im letzten Beratungsgespräch geredet?

(Bitte **alle** Themen ankreuzen, über die ihr geredet habt)

- Berufsberatung/Berufliche Orientierung (Was will/kann ich werden?)
- Schule/Schulabschluss
- Ausbildung
- Studium
- Geld
- Gesundheit
- Sucht
- Wohnen
- Probleme in der Familie
- Arbeitssuche/Jobsuche
- anderes, und zwar _____
- weiß nicht

10. Zu Beginn haben wir schonmal nach einer Schulnote für die Jugendberufsagentur insgesamt gefragt. Bleibt es dabei? Welche Schulnote würdest du der Jugendberufsagentur insgesamt geben?

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- 1 (sehr gut)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 (ungenügend)

11. Was soll die Jugendberufsagentur verbessern oder anders machen? Was willst du der Jugendberufsagentur sonst noch sagen?

12. Woher kennst du die Jugendberufsagentur?

(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen möglich.)

- Schule
- Freunde und Bekannte
- Eltern und Verwandte
- Jugendclub/Jugendeinrichtung
- Einladungsschreiben vom Jobcenter
- Messen/Informationsveranstaltungen
- Suche im Internet
- Instagram
- Plakate/Flyer
- Sonstiges: _____
- weiß nicht

Gleich hast du es geschafft... noch drei ganz kurze Fragen.

13. Ich bin...

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- männlich
- weiblich
- divers
- keine Angabe

14. Ich bin....

_____ Jahre alt

15. Welchen Schulabschluss hast du?

(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

- Ich habe noch keinen Schulabschluss
- Berufsbildungsreife (BBR)
- erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR)
- mittlerer Schulabschluss (MSA)
- Fachhochschulreife
- Abitur
- anderes, und zwar _____
- weiß nicht
- keine Angabe



involas Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main

T +49 69 27224-0

F +49 69 27224-30

info@involas.com

www.involas.com