



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

GSE

FAKULTÄT FÜR GEISTES-,
SOZIAL- UND ERZIEHUNG-
WISSENSCHAFTEN

Dietmar Frommberger:

**Ausbildungsreife / Ausbildungsfähigkeit beim
Übergang von der Allgemeinbildung in die
Berufsbildung**

Hrsg. von Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Heft 1 | 2010
ISSN 1865-2247

Herausgeber:

Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Lehrstuhl für Berufspädagogik

Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Zschokkestraße 32

D-39104 Magdeburg

Telefon: +49-(0)391-67-16625

Telefax: +49-(0)391-67-16562

E-Mail: dietmar.frommberger@ovgu.de

Quelle/ Zitationshinweis:

Frommberger, D. (2010). Ausbildungsreife / Ausbildungsfähigkeit beim Übergang von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung. In: Frommberger, D. (Hrsg.), *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 1. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Online Zugriff unter:

http://www.ibbp.uni-magdeburg.de/inibbp_media/downloads/bp/Heft1_2010.pdf

© Copyright

Die in der Reihe *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik* erscheinenden Veröffentlichungen sind einschließlich Graphiken und Tabellen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Microverfilmungen und Einspeicherung auf elektronischen Datenträgern.

Abstract

In der vorliegenden Publikation wird die in der Öffentlichkeit vielfach sehr widersprüchlich und oberflächlich diskutierte Thematik zur Frage der Ausbildungsreife auf der Grundlage vorliegender theoretischer und empirischer Befunde aufgearbeitet. In Kapitel 2 wird die aktuelle Bedeutung der Begriffe Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsreife dargestellt. Anschließend werden in Kapitel 3 die Argumentationslinien unterschiedlicher Interessenvertretungen sowie die zentralen empirischen Befunde zur Thematik skizziert. In Kapitel 4 erfolgen die Erörterungen zur Einschätzung der Situation und Argumentation zum Thema Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit in Deutschland. Ein Ausblick in Kapitel 5 schließt die Ausführungen ab.

Dietmar Frommberger: Ausbildungsreife / Ausbildungsfähigkeit beim Übergang von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung

Inhaltsübersicht

| | |
|--|----|
| 1 Einleitung | 2 |
| 2 Ausbildungsreife / Ausbildungsfähigkeit: Begriffe und Bedeutungen | 4 |
| 3 Argumentationslinien unterschiedlicher Interessengruppen und empirische Befunde | 13 |
| 4 Erklärungsansätze und Einschätzungen zur Veränderung der wahrgenommenen Ausbildungsfähigkeit / Ausbildungsreife | 21 |
| 5 Ausblick | 23 |

1 Einleitung

In Deutschland ist der Übergang von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung ganz wesentlich durch den Einstieg in das duale System der beruflichen Bildung geprägt. Die deutliche Mehrheit der jungen Erwachsenen, die sich an der „1. Schwelle“ nach der Absolvierung der Vollzeitschulpflicht für eine Form der beruflichen Bildung entscheiden, votiert für eine betriebliche Berufsausbildung auf der Basis eines Ausbildungsvertrages gemäß Berufsbildungsgesetz zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2008). Hinzu kommt ein relativ hoher Anteil Abiturienten, die nach der Absolvierung der Sekundarstufe II ebenfalls in das duale System einströmen.

Anders als in schulischen Berufsbildungsstrukturen, die in vielen Ländern Europas zu finden sind, erfolgt der Übergang in das duale System der Berufsbildung überwiegend marktgesteuert, das heißt auf der Basis der Angebote und der Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Ausbildungsbetriebe rekrutieren die Auszubildenden im Rahmen ihrer Personalauswahl und damit vorwiegend auf der Grundlage einzelbetrieblicher Personalentwicklungsziele. Auszubildende müssen sich um die Ausbildungsstellen bewerben. Die Einstiege bzw. Übergänge in dieses System der beruflichen Bildung sind damit – anders als in schulischen Systemen - nicht primär abhängig von erworbenen und mitgebrachten formalen schulischen Bildungsabschlüssen. Vielmehr sind es die tatsächlichen Kenntnisse

und Kompetenzen der Schulabsolventen, die für eine erfolgreiche Ausbildungsplatzbewerbung von hoher Relevanz sind. Zwar besitzen die Schulzeugnisse im Rahmen des betrieblichen Bewerberauswahlverfahrens für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in der Regel eine wichtige Bedeutung, allerdings sind die Ausbildungsunternehmen für ihre Einstellungsentscheidungen nicht an diese Schulabschlüsse gebunden.

Das Thema Ausbildungsreife, das in den vergangenen Jahren in der Berufsbildungslandschaft der Bundesrepublik Deutschland eine zunehmende Aufmerksamkeit erfahren hat, betrifft das Verhältnis zwischen mitgebrachten individuellen Kenntnissen und Kompetenzen der jungen Bewerber und Bewerberinnen auf dem Ausbildungsstellenmarkt einerseits und den Erwartungen und Anforderungen der aufnehmenden Einrichtungen, sprich den Ausbildungsbetrieben, andererseits. Besonders virulent ist das Thema Ausbildungsreife aktuell deswegen, weil offenbar wachsende Diskrepanzen zwischen den mitgebrachten und den erwarteten Eingangsvoraussetzungen wahrgenommen werden und festzustellen sind. Aus der Sicht betrieblicher Ausbildungseinrichtungen wird häufig argumentiert, die Bewerber und Bewerberinnen würden (zunehmend) nicht geeignet seien, um die zur Verfügung stehenden oder einzurichtenden Ausbildungsplätze besetzen zu können. Damit stelle die (mangelnde) Ausbildungsreife ein Ausbildungshemmnis dar.

In der vorliegenden Publikation wird die in der Öffentlichkeit vielfach sehr widersprüchlich und oberflächlich diskutierte Thematik auf der Grundlage vorliegender theoretischer und empirischer Befunde aufgearbeitet. In Kapitel 2 wird die aktuelle Bedeutung der Begriffe Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsreife dargestellt. Anschließend werden in Kapitel 3 die Argumentationslinien unterschiedlicher Interessenvertretungen sowie die zentralen empirischen Befunde zur Thematik skizziert. In Kapitel 4 erfolgen die Erörterungen zur Einschätzung der Situation und Argumentation zum Thema Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit in Deutschland. Ein Ausblick in Kapitel 5 schließt die Ausführungen ab. Es erfolgten für diese Publikation keine separaten empirischen Primäruntersuchungen, etwa hinsichtlich spezifischer innerbetrieblicher Bedingungen. Zudem erfolgen keine Ausführungen bzw. konkrete Vorschläge und Hinweise zu den Möglichkeiten und Maßnahmen für die betriebliche Personalentwicklung.

2 Ausbildungsreife / Ausbildungsfähigkeit: Begriffe und Bedeutungen

Die Begriffe Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit werden, einschließlich der Verwendung Ausbildungseignung, weitgehend synonym verwendet. Streng genommen ist zwischen den Begriffen „Reife“, „Fähigkeit“ und „Eignung“ zu unterscheiden, weil die Begriffe verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen entstammen und damit auch an die methodischen und methodologischen Zugänge dieser Disziplinen gebunden sind (vgl. Hilke, 2008). „Reifungsvorgänge“ stellen das Gegenstandsgebiet der Biologie und ihrer naturwissenschaftlichen Ausrichtung dar. „Fähigkeiten“ sind spezifische Personenmerkmale, die insbesondere mithilfe der Instrumente der Psychologie erfasst und eingeordnet werden. „Mit Fragen beruflicher Eignung beschäftigt sich die anwendungsorientierte psychologische Berufseignungsdiagnostik, die Teilgebiet der Berufspsychologie ist“ (Hilke, 2008, S. 110).

In den aktuellen Diskursen zur Thematik bezeichnen die beiden Begriffe Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit das Mindestmaß der individuellen Lern- und Leistungsvoraussetzungen für den Einstieg in eine außerakademische berufliche Erstausbildung sowie für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung: „Ausbildungsfähigkeit ist die auf einen konkreten Zeitpunkt bezogene Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, ob ein Jugendlicher den Anforderungen einer Berufsausbildung gewachsen ist. Zugrunde liegt ein Set von Personenmerkmalen, die als relevant für die erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen einer Berufsausbildung angesehen werden. Diese umfassen bildungsbiographische, kognitive, affektive und psycho-physische Dimensionen. Dabei kann es sich sowohl um in der Regel wenig veränderbare Fähigkeiten (z.B. Allgemeine Intelligenz) als auch um veränderbare Merkmale handeln (z.B. Verhaltensweisen, Schulleistungen). Ausbildungsfähigkeit wird sinnvoller Weise in Bezug auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus definiert, z.B. Helfer-/Werkerberufe, anerkannte Ausbildungsberufe, Studium (Studierfähigkeit)“ (Schober, 2005, S. 101).

In der Bezeichnung Ausbildungsreife ist der Reifebegriff enthalten, so dass in einem erhöhten Maße das individuelle Verhaltens- und Entwicklungspotential eingeschlossen wird. „Reife“ steht für die Erreichung eines bestimmten Grades der Entwicklung, hier der persönlichen Entwicklung. Die Ausbildungsreife wird, ebenso etwa wie die Hochschulreife, im Rahmen des Überganges von einem Lebens- und Bildungsabschnitt in einen anderen festgestellt und/oder bescheinigt oder angenommen.

In den nachfolgenden Ausführungen werden die beiden Begriffe Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit synonym verwendet.

Hinsichtlich der so genannten Ausbildungsreife bzw. Ausbildungsfähigkeit sind in den vergangenen Jahren und von verschiedenen Akteuren und Institutionen in Deutschland zunehmend Klagen zu vernehmen, die auf eine mangelnde Ausbildungsreife einer wachsenden Anzahl jungen Erwachsener hinweisen. Es werden in diesem Zusammenhang vorwiegend die individuellen Defizite der Absolventen und Absolventinnen des allgemein bildenden Schulsystems moniert. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, den Sinngehalt der Begriffe Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit zu präzisieren.

Um die Begriffe verständlich darzustellen, sind die zugehörigen Merkmale zu konkretisieren. Es ist die Frage zu beantworten, welche Kenntnisse, Kompetenzen und Eigenschaften ausbildungsreife bzw. ausbildungsfähige junge Erwachsene aufweisen respektive aufweisen sollten. Grundsätzlich liegen keine gesicherten empirischen Erkenntnisse darüber vor, welche Kenntnisse, Kompetenzen und Eigenschaften bzw. welcher „Reifegrad“ den jungen Erwachsenen den erfolgreichen Einstieg und vielmehr noch die erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung sichern. Auch ist die prognostische Validität diverser Auswahlverfahren und Einstiegstests, in denen das zukünftige Leistungsvermögen eingeschätzt werden soll, verhältnismäßig begrenzt. Um belastbare Aussagen zu den nachweislich erfolgreichen Merkmalen der Ausbildungsreife formulieren zu können, wären mehrjährige Längsschnittuntersuchungen erforderlich, die bislang nicht durchgeführt worden sind.

Grundsätzlich steht also kein allgemein anerkanntes Konzept zur Verfügung, wonach definitive Aussagen darüber formuliert werden könnten, welche konkreten Merkmale einen ausbildungsreifen bzw. ausbildungsfähigen Auszubildenden auszeichnen. Bis dato liegt jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher normativer Definitionen des Konstrukts Ausbildungsreife vor, das von verschiedenen Autoren unterschiedlich prononciert wird (vgl. Eberhard, 2006).

Eine vielfach verwendete Definition steht im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Optimierung der Ausbildungsvermittlung. Im Rahmen des im Juni 2004 beschlossenen Ausbildungspaktes (der im März 2007 um weitere drei Jahre verlängert wurde) hat man sich der Thematik Ausbildungsreife angenommen. Ein Expertenkreis, zusammengesetzt aus den Vertretern der Paktpartner, Experten aus Unternehmen, beruflichen Schulen, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Psychologischen Dienst sowie der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, hat ein mittlerweile häufig verwendetes Konzept entwickelt.

Das Arbeitsergebnis umfasst eine Definition und eine begriffliche Abgrenzung sowie einen Kriterienkatalog, der die Mindeststandards für Bewerber und Bewerberinnen auf einen Ausbildungsplatz beschreibt. Im Januar 2006 wurde der Kriterienkatalog vom Lenkungsausschuss der Paktpartner befürwortet. Ziel ist es, sowohl ein kongruentes Begriffsverständnis zu ermöglichen als auch eine Orientierungshilfe für Berufsberatung, Betriebe, Schulen, Eltern und Jugendliche zu geben, die bei der Feststellung der Ausbildungsreife eine Arbeitsunterlage bietet. Hierbei soll der Kriterienkatalog jedoch nicht als ein feststehendes und unumstößliches Bewertungsgerüst betrachtet werden, da seine Anwendung sonst nicht der Vielfältigkeit der Realität gerecht wird (vgl. Schober, 2006; Müller-Kohlenberg et al., 2005). Aufgrund seiner allgemein anerkannten Bedeutung soll das Konzept nachfolgend näher vorgestellt werden. Da in der Praxis die Begriffe Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit häufig synonym verwendet werden, wird dem Kriterienkatalog der Ausbildungsreife eine Definition und Abgrenzung der Begrifflichkeiten vorangestellt. Abbildung 1 zeigt die Zusammenhänge zwischen Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit.

Ausbildungsreife ist demnach gegeben, sofern eine Person in der Lage ist, die generellen Kriterien der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit und die Mindestvoraussetzungen für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung zu erfüllen. In das Konzept der Ausbildungsreife werden jedoch nicht die spezifischen Ansprüche eines bestimmten Ausbildungsberufes einbezogen. Diese sind ausschlaggebend für die Berufseignung. Besitzt eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht die notwendige Ausbildungsreife, so ist nicht auszuschließen, dass sich dies zu einem späteren Zeitpunkt ändern kann. Das Konstrukt der Ausbildungsreife berücksichtigt somit auch die lebenslange menschliche Entwicklungsdynamik.

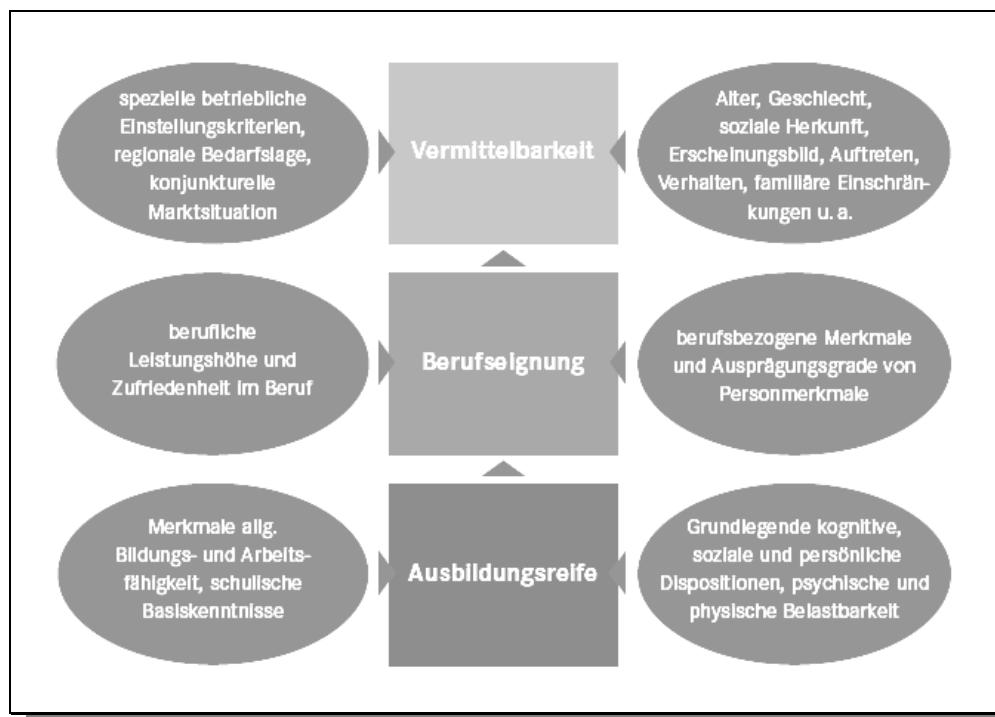


Abbildung 1: Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit (vgl. Schober, 2006)

Die *Berufseignung* für einen bestimmten Ausbildungsberuf ist dann gegeben, sofern eine Person Merkmale besitzt, die eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung des geforderten Leistungsniveaus sind. Umgekehrt gehört ebenfalls zur Berufseignung, dass der angestrebte Beruf über jene Merkmale verfügt, die eine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit der Person darstellen. Die Beurteilung der Berufseignung bezieht sich immer auf einen bestimmten Beruf oder ein Berufsfeld. Hier werden die spezifischen Anforderungen des Berufsfeldes für die Beurteilung herangezogen. Betriebliche Spezifika sind hier zunächst nicht von Interesse. Auch das Konzept der Berufseignung berücksichtigt die Entwicklungsmöglichkeiten des Menschen und schließt somit eine zu einem späteren Zeitpunkt entwickelte Berufseignung einer Person nicht aus.

Von *Vermittelbarkeit* wird gesprochen, sofern unter der Voraussetzung der Berufseignung das Vermitteln einer Person in eine berufliche Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch mögliche Einschränkungen erschwert oder gar ausgeschlossen wird. Diese Einschränkungen können betriebs- bzw. branchenbezogen oder personenbezogen begründet sein oder im Umfeld der Person liegen. Im Rahmen der Vermittelbarkeit kommen spezifische Anforderungen des Betriebes zum Tragen. So können hier zusätzliche Anforderungen erhoben oder ein höheres Leistungsniveau gefordert werden. Dies kann dazu führen, dass

trotz vorhandener Berufseignung die Vermittelbarkeit einer Person in bestimmten Fällen eingeschränkt ist.

Mit dem hier vorgestellten Konzept wird auch ein konkreter Merkmalskatalog definiert. Dieser Katalog beinhaltet jene Merkmale, die eine Person bei Aufnahme einer beruflichen Ausbildung erfüllen soll, um als ausbildungsreif zu gelten. Der Kriterienkatalog gliedert sich in fünf Merkmalsbereiche:

- Schulische Kenntnisse,
- Psychologische Leistungsmerkmale,
- Physische Merkmale,
- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit,
- Berufswahlreife.

Die Merkmalsbereiche sind wiederum in einzelne Merkmale untergliedert. Für jedes einzelne Merkmal werden die Beschreibung, Indikatoren, Verfahren zur Feststellung, Beispielfragen sowie Hilfsmittel und Medien angegeben. Im Folgenden sollen die einzelnen Merkmalsbereiche mit einem Auszug der ihnen zugeordneten Merkmale und wichtigsten Indikatoren kurz vorgestellt werden:

Tabelle 1: Merkmalsbereiche, Merkmale und Indikatoren der Ausbildungsreife nach dem Kriterienkatalog des Ausbildungspakts (vgl. Schober, 2006)

| Merkmalsbereiche | Merkmale | Indikatoren |
|-----------------------------------|------------------|--|
| Schulische Basiskenntnisse | (Recht)schreiben | Sie/er schreibt Texte in lesbarer handschriftlicher Form. Sie/er kennt die Grundregeln der Rechtschreibung und Zeichensetzung und kann sie anwenden. Sie/er kann häufig vorkommende Wörter richtig schreiben. Sie/er kann Texte verständlich und zusammenhängend schreiben. Sie/er kann formalisierte Texte verfassen: z. B. Brief, Lebenslauf, Bewerbungsanschreiben, Ausfüllen von Formularen. |

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| | Lesen – mit Texten und Medien umgehen | Sie/er verfügt über grundlegende Lesefertigkeiten. Sie/er kann Wortbedeutungen klären. Sie/er kann die zentrale Aussage eines Textes erfassen und Informationen zielgerichtet entnehmen. |
| | Sprechen und Zuhören | Sie/er kann sich verständlich in der Standardsprache Deutsch äußern. Sie/er verfügt über einen für das Bewältigen von Alltagssituationen angemessenen Wortschatz. Sie/er kann sich durch gezieltes Fragen notwendige Informationen beschaffen. |
| | Wirtschaftliche Grundkenntnisse | Sie/er kennt das wirtschaftliche Ziel unternehmerischen Handelns. Sie/er hat ein Grundverständnis von Pflichten und Rechten aus Verträgen und Geschäften (Ausbildungsvertrag, Kaufvertrag). |
| | Mathematische Grundkenntnisse | Sie/er kann Rechengesetze (Addieren, Subtrahieren, Multiplizieren, Dividieren) anwenden. Sie/er beherrscht Prozent- und Bruchrechnung. Sie/er führt einfache Berechnungen (z. B. Kleines Einmaleins) und Überschlagsrechnungen im Kopf durch. Sie/er kann einfache Textaufgaben lösen. Sie/er beherrscht die Dreisatzrechnung. Sie/er kann Längen, Flächen und Volumina bestimmen. Sie/er wählt Maß-Einheiten von Größen situationsgerecht aus (insbesondere für Zeit, Masse, Geld, Länge, Fläche, Volumen und Winkel) und kann sie umwandeln. Sie/er zeichnet und konstruiert geometrische Figuren unter Verwendung angemessener Hilfsmittel, wie Zirkel, Lineal, Geodreieck. Sie/er versteht graphische Darstellungen und Tabellen. |
| Psychologische Leistungsmerkmale | Sprachbeherrschung | Fähigkeit, mündlich und schriftlich formulierte Sachverhalte zu verstehen, und die Fähigkeit, Sachverhalte mündlich und schriftlich verständlich wiederzugeben. |
| | Rechnerisches Denken | Fähigkeit, schriftlich oder mündlich dargestellte Problemstellungen zu analysieren und in eine Rechenoperation umzusetzen. (Sprachkompetenz und das Beherrschen der Grundrechenarten wird vorausgesetzt.) |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | Logisches Denken | Fähigkeit zum schrittweise vorgehenden, schlussfolgernden Denken. |
| | Räumliches Vorstellungsvermögen | Sie/er kann räumliche Geometrieaufgaben lösen. Sie/er kann sich an Hand von Zeichnungen räumliche Gegenstände vorstellen. Sie/er kann sich an Hand eines Grundrisses das Haus vorstellen. Sie/er kann den Weg von der Wohnung zur Schule/Kirche/zum Kaufhaus nachvollziehbar aufmalen. |
| | Merkfähigkeit | Sie/er kann Arbeitsaufträge auch nach längerer Zeit wiederholen. Sie/er kann sich an die räumliche Lage von Gegenständen erinnern. Sie/er weiß nach längerer Zeit noch, welches Werkzeug sie/er bei einer bestimmten Aufgabe verwendet hat. |
| | Bearbeitungsgeschwindigkeit | Sie/er kann Aufgaben, die wenig Überlegung fordern, zügig abarbeiten. Sie/er kann Aufgaben, bei denen sich der Arbeitsablauf oft wiederholt, zügig erledigen. Sie/er kann bei Klassenarbeiten/Schulaufgaben meistens alle Aufgaben bearbeiten. |
| | Befähigung zu Daueraufmerksamkeit | Sie/er beendet eine gestellte Aufgabe, obwohl die Mitschüler/innen sich (schon) über Freizeitaktivitäten unterhalten. Sie/er kann sich auch in der letzten (6.) Schulstunde noch konzentrieren. Sie/er kann sich nach der Schule noch mit Dingen beschäftigen, für die Konzentration benötigt wird |
| Physische Merkmale | Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen | Sie/er befindet sich in einem für Ausbildungsanfänger/innen typischen Entwicklungsstand und ist gesundheitlich nicht in einem Umfang eingeschränkt, der der Bewältigung eines Acht-Stunden-Tages entgegensteht. Sie/er entspricht den Kriterien der Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in dem Maße, das dauerhaft eine Gefährdung der Gesundheit nicht zu erwarten ist. |

| | | |
|---|---|--|
| Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit | Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz | Sie/er beendet eine übertragene Aufgabe erst, wenn sie vollständig erfüllt ist. Sie/er erfüllt Aufgaben und Ziele, die einen kontinuierlichen Arbeitseinsatz erfordern. Sie/er verfolgt ein Ziel/eine Aufgabe mit erneuter Anstrengung angemessen weiter, wenn vorübergehende Schwierigkeiten auftauchen oder erste Erfolge ausbleiben. |
| | Kommunikationsfähigkeit | Sie/er hört aufmerksam zu. Sie/er kann sachgerecht antworten oder nachfragen. Sie/er achtet auf einfache nonverbale Botschaften. Sie/er kann wichtige Informationen unverfälscht weitergeben. Sie/er ist im Umgang mit anderen Menschen offen. |
| | Konfliktfähigkeit | Sie/er spricht eigene Bedürfnisse zur rechten Zeit deutlich an. Sie/er lässt auch stark von der eigenen Meinung abweichende Vorstellungen anderer zu |
| | Kritikfähigkeit | Sie/er nimmt Kritik auch an der eigenen Leistung oder am eigenen Verhalten an. Sie/er kann Kritik sachlich begründen. Sie/er zeigt gegenüber Fehlern anderer angemessene Geduld und Toleranz |
| | Leistungsbereitschaft | Sie/er widmet sich Aufgaben mit angemessener Intensität. Sie/er strengt sich auch bei „unbeliebten“ Aufgaben an. |
| | Selbstorganisation und Selbständigkeit | Sie/er kann den Lebensalltag (Aufstehen, Kleiden, Weg zur Schule/Arbeit) selbstständig bewältigen. Sie/er kann selbstständig Anrufe mit Institutionen, Arbeitgebern usw. führen (z. B. um Termine zu vereinbaren, sich krank zu melden). Sie/er erledigt Aufgaben aus eigenem Antrieb und beschafft sich die erforderlichen Informationen und Hilfsmittel. |
| | Sorgfalt | Sie/er geht mit schriftlichen Unterlagen, Dokumenten, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht um. Sie/er beachtet beim Erfüllen eines Auftrags gewissenhaft sämtliche Hinweise und Vorschriften. |

| | | |
|------------------------|--|--|
| | Teamfähigkeit | <p>Sie/er bringt eigene Erfahrungen und Wissen ein.</p> <p>Sie/er ist bereit und in der Lage, anderen zuzuhören und von anderen zu lernen.</p> <p>Sie/er ist bereit, eigene Interessen zurückzustellen, wenn es die Ziele des Teams erfordern.</p> |
| | Umgangsformen | <p>Sie/er verwendet die Anreden „Du“ und „Sie“ situationsangemessen.</p> <p>Sie/er benutzt eine der Situation angemessene Sprache.</p> <p>Sie/er begrüßt andere Menschen in angemessener Form (persönliche Anrede, Blickkontakt, Händeschütteln, Vorstellen der eigenen Person).</p> <p>Sie/er ist bereit, die gängige Kleiderordnung der beruflichen Bezugsgruppe im beruflichen Zusammenhang für sich zu akzeptieren.</p> <p>Sie/er begegnet anderen Menschen mit Respekt.</p> |
| | Verantwortungsbewusstsein | <p>Sie/er übernimmt Verantwortung für Aufgaben, die vereinbart wurden (z. B. in Familie, Schule, Sport, Verein).</p> <p>Sie/er geht verantwortungsvoll mit sich selbst um (Gesundheit, Konsumgewohnheiten).</p> <p>Sie/er vermeidet Gefährdungen der eigenen und anderer Personen.</p> <p>Sie/er übernimmt Verantwortung für anvertraute Materialien, Geräte usw.</p> |
| | Zuverlässigkeit | <p>Sie/er erscheint pünktlich zum vereinbarten Termin (Unterricht, Praktikum, Beratungsgespräch).</p> <p>Sie/er entschuldigt sich rechtzeitig, wenn er/sie eine Vereinbarung nicht einhalten kann.</p> <p>Sie/er erledigt einen Arbeitsauftrag termingerecht.</p> |
| Berufswahlreife | Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz) | <p>Sie/er kann eigene berufsbedeutsame Interessen, Vorlieben, Neigungen und Abneigungen benennen.</p> <p>Sie/er benennt eigene Werthaltungen.</p> <p>Sie/er benennt eigene Stärken und Schwächen.</p> <p>Sie/er hat sich über Berufe und ihre Anforderungen informiert.</p> <p>Sie/er benennt Gründe für die eigene Berufswahlentscheidung.</p> |

Grundlage für die Erarbeitung des Kriterienkataloges sind zum einen wissenschaftliche Erkenntnisse der Psychologie, der Pädagogik und der Kompetenzforschung sowie zum anderen die Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz und bereits vorhandene Anforderungskataloge aus der Wirtschaft, welche mit der Praxis abgeglichen wurden. Diese Informationsgrundlage wurde dann auf Mindeststandards verdichtet. Der Kriterienkatalog Ausbildungsreife des Pakts bezieht sich auf die Feststellung der Ausbildungsreife für eine Ausbildung in Betrieben in Ausbildungsberufen nach § 4 Berufsbildungsgesetz, nicht nach § 6 Berufsbildungsgesetz (Behinderte Menschen in der Berufsbildung).

Nach dieser Definition können nach Trautwein (Trautwein et al., 2008) viele Jugendliche also durchaus Ausbildungsreife aufweisen, für viele Ausbildungsberufe aber nicht geeignet sein. Auch Hilke (2008) merkt an: „Für die Beurteilung der Ausbildungsreife muss beachtet werden, dass die verschiedenen Ausbildungsberufe sich stark in den Anforderungen an das allgemeine intellektuelle Leistungsniveau unterscheiden. Der Ausprägungsgrad, den dieses Merkmal haben muss, ist nur über das Niveau der Anforderungen von Ausbildungen bestimmbar. Aus diesem Grund kann die Ausbildungsreife nicht alleine an Hand allgemeiner Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit beurteilt werden, zusätzlich ist der Bezug zu Ausbildungsberufen herzustellen, die auf einem gesetzten Niveau liegen.“

3 Argumentationslinien unterschiedlicher Interessengruppen und empirische Befunde

Das Argument der mangelnden Ausbildungsreife steht aktuell und in den letzten Jahren in einem engen Zusammenhang mit der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Seit etwa Mitte der 1990er Jahre überwiegt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006; BMBF, 2008). Einerseits stieg bis in das Jahr 2000 die Nachfrage aufgrund demographischer Entwicklungen deutlich an. Andererseits geht das betriebliche Ausbildungsplatzangebot seit etwa dem Jahr 2000 – großenteils aufgrund konjunktureller und struktureller ökonomischer Verschiebungen - deutlich zurück. Neben der evidenten und unmittelbar zahlenmäßig zu erfassenden Lücke zwischen Nachfrage und Angebot auf der Basis der jährlichen Erhebungen für den Berufsbildungsbericht ist ein zusätzlicher latenter Nachfrageüberhang zu verzeichnen

(vgl. Ulrich, 2005). Gleichwohl lassen sich regionale, branchenspezifische sowie ausbildungsberufsbezogene Disparitäten hinsichtlich der Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beobachten (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006).

Der Lehrstellenmangel der letzten Jahre und die damit einhergehende schwierige Situation für eine Vielzahl der Schulabgänger der allgemein bildenden Schulen hat in der Öffentlichkeit, in der politischen Zuständigkeit sowie in wissenschaftlichen Erörterungen zu intensiven Diskussionen geführt. Diese zum Teil sehr aufgeregte Debatte soll an dieser Stelle nicht wiedergegeben werden. Auf zwei markante und beinahe typische Argumentationslinien soll hier allerdings ausdrücklich hingewiesen werden, weil diese in Zeiten einer – aus Sicht der Auszubildenden – ungünstigen Angebots-Nachfrage-Relation regelmäßig den Diskurs bestimmen:

- 1) Rückläufige Zahlen im Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze werden „der Wirtschaft“ mit dem appellativen Hinweis auf eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der ausbildungsgerechten Unternehmen entgegengestellt. Obwohl sich nachweisen lässt, dass die Ausbildungsquoten und Ausbildungsbetriebsquoten prinzipiell relativ stabil geblieben sind und daher das rückläufige Ausbildungsplatzangebot – cum grano salis – den strukturellen und konjunkturellen ökonomischen Verschiebungen zuzurechnen ist, werden die Unternehmen für die schwierige Ausbildungsplatzsituation von vielen Seiten verantwortlich gemacht.¹
- 2) Im Zuge der Suche nach Erklärungen für diese – scheinbar – sinkende einzelbetriebliche Ausbildungsbereitschaft ragt häufig und in unterschiedlichen Befragungen der Unternehmen das Argument der mangelnden Ausbildungsreife der Bewerber und Bewerberinnen in den Vordergrund. Es sei schwierig, kompetente Auszubildende zu finden (vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2003; Deutsche Industrie- und Handelskammer, 2005; Institut der Deutschen Wirtschaft, 2003; Industrie- und Handelskammer (IHK) Schwerin, 2002). Die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen wird als ein entscheidender

¹ Da dieser Aspekt nicht unmittelbar Gegenstand der vorliegenden Ausführungen ist, wird nicht weiter darauf eingegangen. Nur ein Punkt soll noch angesprochen werden: Im Vergleich zur Situation in der deutlich überwiegenen Anzahl europäischer und außereuropäischer Länder ist die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland überdurchschnittlich hoch. Diese privatwirtschaftliche Beteiligung an einem System der Berufsbildung, das per Berufsbildungsgesetz öffentlich-rechtlich standardisiert wird, ist – das zeigt der internationale Vergleich – eher ungewöhnlich und gleichsam als eine außerordentlich positive Situation für die Ausbildung und Qualifizierung des Facharbeiternachwuchses einzuschätzen.

Grund dafür genannt, dass viele Ausbildungsplätze nicht angeboten oder besetzt werden (vgl. Dorn & Nackmeyer, 2004).

- 3) Beide kurz skizzierten Argumentationslinien können vor dem Hintergrund der schwierigen Ausbildungsstellensituation und der Debatten der letzten Jahre attributionstheoretisch erklärt werden (vgl. Ullrich, 2004). Dieser Erklärungsansatz wird hier jedoch nicht aufgegriffen. Vielmehr sollen nachfolgend ausschließlich die vorliegenden empirischen Befunde zur zweiten Argumentationslinie (mangelnde Ausbildungsreife) erörtert werden.

Wie oben bereits erwähnt, liegen grundsätzlich keine gesicherten empirischen Erkenntnisse darüber vor, welche Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. welcher „Reifegrad“ den Jugendlichen den erfolgreichen Einstieg und die erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung sichern. Hinzu kommt, dass aufgrund der ausgeprägten Marktsteuerung des Einstiegs in eine betriebliche Erstausbildung verlässliche Erkenntnisse hinsichtlich der Mindestbedingungen für eine tatsächlich erfolgreiche Ausbildungssuche kaum möglich sind. Die betrieblichen Einstiegsbedingungen verändern sich üblicher Weise in Abhängigkeit von der Quantität und Qualität der Bewerberlage. Zudem ist die prognostische Validität diverser Auswahlverfahren und Einstiegstests, in denen das zukünftige Leistungsvermögen eingeschätzt werden soll, relativ begrenzt.

Ebenfalls liegen keine Ergebnisse repräsentativer Untersuchungen vor, mit denen die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Bewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt beschrieben und eingeschätzt werden kann. Schon gar nicht liegen Befunde vor, mit denen Aussagen zur Entwicklung der Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Kohorten getroffen werden könnten, etwa im Vergleich verschiedener Dekaden. Zur tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Absolventen und Absolventinnen des allgemein bildenden Schulsystems liegen seit einigen Jahren die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten international-vergleichenden large scale assessments der OECD für das allgemein bildende Schulwesen vor, die so genannten PISA-Ergebnisse (PISA = Programme for International Student Assessment) bzw. für den deutschen Bundesländervergleich die Ergebnisse der PISA-E-Studien (vgl. Prenzel et al., 2007).²

² Neben PISA stellt TIMSS (Third International Mathematics and Science Study bzw. Trends in Mathematics and Science Study) ein weiteres viel genanntes und international vergleichendes large scale assessment dar, durchgeführt von der International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). In TIMSS werden jedoch ausschließlich die mathematischen und naturwissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten getestet.

Die PISA-Ergebnisse stellen derzeit die einzige wissenschaftlich evidente und zuverlässige Grundlage dar, um Rückschlüsse auf das Leistungsvermögen junger Erwachsener zu ziehen. Auf der Basis diverser Testverfahren innerhalb repräsentativer Stichproben werden regelmäßig die Leistungsstände in den Bereichen Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften erhoben. Da es sich im Rahmen der PISA-Untersuchungen um 15jährige Schüler und Schülerinnen handelt, können – streng genommen – nur Vermutungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der 16-17-jährigen Absolventen und Absolventinnen des allgemein bildenden Schulsystems erwogen werden. Hinzu kommt, dass mit den drei Bereichen Lesefähigkeit, Mathematik und Naturwissenschaften zwar die elementaren Kenntnisse und Kompetenzen der jungen Erwachsenen erfasst und verglichen werden, diese Bereiche jedoch nur einen Teilausschnitt der definierten Merkmale zur Ausbildungsreife umfassen. Aus den PISA-Ergebnissen lassen sich also keine direkten Aussagen zur Ausbildungsreife bzw. Ausbildungsfähigkeit ableiten (vgl. Trautwein et al., 2008).

Gleichwohl werden in den Veröffentlichungen zu den PISA-Ergebnissen auch Schlussfolgerungen gezogen, die sich auf die Möglichkeit der jungen Erwachsenen beziehen, einen Ausbildungsberuf erfolgreich zu absolvieren: „Anhand der PISA-Daten ist es zwar nicht möglich zu bestimmen, welches minimale Niveau der Lesekompetenz erreicht sein muss, um eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Betrachtet man jedoch die Definition der Kompetenzstufe I, ist zu vermuten, dass Jugendliche, die den entsprechenden Anforderungen nicht gewachsen sind, erhebliche Schwierigkeiten beim Übergang in das Berufsleben haben werden“ (Artelt et al., 2001, S. 117).

Unter Bezug auf die Kompetenzstufe I, welche die unterste Stufe im Kompetenzstufenmodell darstellt, das für die PISA-Untersuchungen und die dort beabsichtigte Beschreibung und Einordnung erfasster Leistungen zugrunde gelegt wurde, werden so genannte „Risikogruppen“ definiert. Ein relativ hoher Anteil der getesteten Schüler und Schülerinnen in Deutschland verbleibt unterhalb der Kompetenzstufe I. Die Definition der Risikogruppe schließt darüber hinaus die Schüler und Schülerinnen ein, die im Lernbereich Mathematik auf der Kompetenzstufe I angesiedelt sind. Insgesamt zählen zur Risikogruppe damit etwa 20 Prozent der getesteten Schüler und Schülerinnen.

Insofern lässt sich unter dem notwendigen Vorbehalt vertreten, dass aus den PISA-Ergebnissen auch Schlussfolgerungen gezogen werden, die sich auf das Thema Ausbildungsreife beziehen. Demnach erfüllt ein Großteil der deutschen Schüler und Schülerinnen gegenwärtig offenbar nicht die notwendigen Voraussetzungen, die eine erfolgreiche Berufsausbildung erwarten ließen.

Auch eine Berliner Studie zu den Kompetenzprofilen Jugendlicher beim Eintritt in das Berufsbildungssystem (vgl. Badel, 2003) zeigt, dass ein beträchtlicher Teil der Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I nicht über die für ein erfolgreiches berufliches Leben notwendigen Kompetenzen und Wissensstrukturen verfügt. Der Hauptschulabschluss etwa stelle kein hinreichendes valides Kriterium zur Bestimmung der Ausbildungsreife dar. Die Ergebnisse sind aufgrund der regionalen und berufsfeldspezifischen Eingrenzung nur als sehr begrenzt aussagefähig einzustufen. Regelmäßige Untersuchungen der Hessischen IHK werden seit 1977 durchgeführt (vgl. Freytag, 1998). Es handelt sich dabei um einen Rechtschreib- und Rechentest bei Ausbildungsberufsanfängern. Über den Zeitverlauf der Erfassungen sind bei diesen Tests Struktur, Durchführungs- und Auswertungsbedingungen ähnlich geblieben, die Aufgabenstellungen wurden jedoch bei jedem Test erneuert und angepasst. In den Rechentests werden die Grundrechenarten, das Rechnen mit Maßen und Gewichten, die Prozent- und Zinsrechnung sowie der Dreisatz überprüft. Zusätzlich erfolgt über spezielle Aufgaben eine Erfassung des logischen Denkens. Die Rechtschreibkenntnisse werden erfasst, indem die Kandidaten die richtige Wahl mit Bezug auf eine Mehrzahl vorgegebener Rechtschreibvarianten treffen sollen. Die Testergebnisse zeigen, dass sich insbesondere die Rechtschreibkenntnisse, aber auch die Rechenfähigkeiten der befragten Ausbildungsanfänger kontinuierlich verschlechtert haben.

Seit 1975 führt der Psychologische Dienst der BASF AG Eignungsuntersuchungen bei jungen Erwachsene durch, um im Anschluss an eine erste Auswahl auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen eine weitergehende Grundlage für die Auswahlentscheidungen zu erarbeiten (vgl. Kiepe, 2002). Es werden das grundlegende Sprachverständnis, das logische und anschauungsgebundene Denken, die Kenntnisse der deutschen Rechtschreibung und die Beherrschung der elementaren Grundrechenarten festgestellt. Die Testmerkmale sind in den diversen Erhebungen der verschiedenen Jahre nicht verändert worden. Aktuell wird tendenziell ein schwächeres Leistungsvermögen diagnostiziert.

Neben den oben erwähnten empirischen Ergebnissen liegen verschiedene Befragungen zur subjektiven Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Bewerber und Bewerberinnen vor. Hierbei handelt es sich also nicht um die Erfassung der Leistungsstände der Auszubildenden, sondern um die Abfrage der Einschätzung der Personen, die mit den Jugendlichen direkt oder indirekt zu tun haben. Im Rahmen einer Befragung durch die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2002) gaben 91 % der befragten Betriebe an, dass die schulischen Defizite ihrer Auszubildenden erkennbare Folgen für die Berufsausbildung hätten. 77,5 % der Unternehmen waren nicht mit den Rechenleistungen der Auszubildenden zufrieden. Es wurde kritisiert, dass die Jugendlichen nicht in der Lage seien, grundlegende Rechenoperation durchzuführen. Besonders schlecht stand es nach Meinung der befragten Unternehmensvertreter um die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und Grammatik. Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte Unternehmensbefragung zeigt ähnliche Ergebnisse (vgl. Gartz et al., 1999). Vor allem den Hauptschülern mangle es an Rechtschreib- und Lesekompetenz. Eine Vollerhebung von ausbildenden Betrieben des Kammerbezirks Rostock zeigt ähnliche Ergebnisse (vgl. IHK Rostock, 2002). Dort bemängeln die Unternehmensvertreter die fachlichen Kompetenzen der Jugendlichen in Deutsch, Mathematik und in den Naturwissenschaften. Diese hätten sich im Laufe der Zeit drastisch verschlechtert. In den hier genannten Untersuchungen zu den Einschätzungen der ausbildenden Betriebe werden zudem Mängel bei den Schlüsselqualifikationen von Auszubildenden genannt. Fehlende Arbeitstugenden, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, mangelndes Engagement, Unzuverlässigkeit, Motivationslosigkeit, Unpünktlichkeit und mangelnde Leistungsbereitschaft werden beklagt. Soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit oder Kooperationsbereitschaft werden besser eingeschätzt.

Das BIBB hat von September bis Ende Oktober 2005 innerhalb eines Expertenmonitors 482 Fachleute aus Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten, Kammern, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum Thema Ausbildungsreife befragt (vgl. Ehrental et al., 2005). Mit dieser Untersuchung wurde auf empirischer Basis eine präskriptive „Wunschliste“ hinsichtlich der Merkmale ausbildungsreifer Jugendlicher erfasst.

In einem ersten Schritt wurden die Experten in Bezug auf die genauen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Tugenden befragt, die für die Ausbildungsreife eines Jugendlichen zwingend erforderlich sind. Über 80% der Befragten nannten vorrangig Sozial-, Arbeits- und Leistungstugenden, namentlich Zuverlässigkeit, die Bereitschaft zu lernen, die Bereitschaft, Leistung zu zeigen, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Höflichkeit, Toleranz, die Fähigkeit zur Selbstkritik, Konfliktfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen.

In Bezug auf das Schulwissen weicht die Konformität der Experten jedoch langsam auf. Werden der Beherrschung der Grundrechenarten und dem einfachen Kopfrechnen noch eine sehr tragende Rolle für die Ausbildungsfähigkeit zugesprochen, ändert sich dies bei der Prozent- und Dreisatzrechnung, der Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und der mündlichen Ausdrucksfähigkeit. Hier sind sich die Experten nicht einig, inwieweit diese Fähigkeiten und Fertigkeiten grundlegend über alle Ausbildungsbereiche hinweg notwendig sind. Eine weitgehende Übereinstimmung kann jedoch bezüglich der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit, den Grundkenntnissen der Flächen-, Längen- und Volumenberechnung, den betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen und den Grundkenntnissen der englischen Sprache festgestellt werden. Hier sind sich die Experten einig, dass diese Merkmale nicht der allgemeinen Ausbildungsreife zugeordnet werden können.

Interessant ist auch die Frage, wie sich die Bewerberqualifikation in den letzten 15 Jahren entwickelt hat und worauf diese Entwicklung zurückzuführen ist. Die Entwicklung der Bewerberqualifikation in den letzten 15 Jahren wird von den Experten eher kritisch betrachtet. Es wird die Meinung vertreten, dass in der Leistungsfähigkeit der Bewerber eine deutliche Abnahme zu beobachten ist. Vor allem in Bezug auf das durch die Schule vermittelte Wissen sind über 80 Prozent der Experten der Meinung, dass die Leistungen in der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit, der Beherrschung der deutschen Rechtschreibung sowie im Kopfrechnen abgenommen haben. Mehr als 60 Prozent vertreten zusätzlich die Meinung, dass der Leistungsabfall auch bei der Konzentrationsfähigkeit, der Beherrschung der Grundrechenarten, den geometrischen Grundkenntnissen, dem Durchhaltevermögen, der Sorgfalt und der Höflichkeit zu beobachten ist. Eine positive Entwicklung sehen die Experten

jedoch bei Leistungsmerkmalen wie den Kenntnissen im IT-Bereich, den Englischkenntnissen, der Selbstsicherheit sowie der Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Bei der Befragung der Experten, wo sie die Gründe für diese Entwicklung in den letzten 15 Jahren sehen, kristallisierten sich im Wesentlichen sieben Bereiche heraus:

- Veränderungen in den Familien der Jugendlichen,
- Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen,
- Kenntnisse der Ausbildungs- und Arbeitswelt,
- Vermittlung von Werten und Wissen durch die Schule,
- Vorbereitung auf Berufswahl und Lehrstellensuche durch die Schule,
- Veränderte Anforderungen während der Ausbildung und
- der Wandel in der Arbeitswelt.

Zwei Gründe für die eingeschätzte abnehmende Ausbildungsreife werden in hoher Übereinstimmung genannt. Zum einen sei die Entwicklung auf die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt zurückzuführen, die wiederum zu einem Anstieg der Anforderungen an das Leistungsniveau der Bewerber führe. Zum anderen hätten Veränderungen im familiären Umfeld der Jugendlichen stattgefunden. Dazu zählten der abnehmende Zusammenhalt innerhalb der Familie sowie das verstärkte Nachlassen der Vermittlung von Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein sowie weitere wichtige Arbeitstugenden. Defizite im schulischen Bereich, etwa zur Beherrschung der Grundrechenarten, des Dreisatzes oder der Prozentrechnung, wird auf die Schule zurückgeführt, wobei auch diese Entwicklung nicht unabhängig von der veränderten Familiensituation gesehen wird.

4 Erklärungsansätze und Einschätzungen zur Veränderung der wahrgenommenen Ausbildungsfähigkeit / Ausbildungsreife

Insgesamt ist die empirische Basis zur Thematik als ausgesprochen dünn einzuschätzen. Zur tatsächlichen Leistungsfähigkeit derjenigen, die sich auf die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze bewerben, liegen keine repräsentativen Untersuchungen vor.³

Grundsätzlich sind die oben zitierten Ergebnisse der subjektiven Einschätzungen diverser Personenkreise aus der Berufsausbildung unter großen Vorbehalt zu stellen, weil damit nicht unmittelbar die Kenntnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen überprüft werden, sondern nur sehr vage Einschätzungen, meist auf der Grundlage durchaus zweifelhafter Erwartungen an die Abgänger des allgemein bildenden Schulwesens, vorgenommen werden. Daneben ist berechtigter Zweifel an die wissenschaftliche bzw. methodische Haltbarkeit diverser Untersuchungen anzumerken (zu den methodischen Mängeln: vgl. Eberhard, 2006).

Gleichwohl sind die vielen einzelnen und verschiedenen Wahrnehmungen zum veränderten Leistungsvermögen der jungen Erwachsenen, die sich für eine außerakademische Berufsausbildung bewerben, nicht von der Hand zu weisen: “Jenseits aller methodischen Fragen belegen die Studien regelmäßig kognitive Defizite der jungen Menschen ... Unabhängig davon, wie gemessen wird, sind bei etwa einem Fünftel bis zu einem Viertel der Jugendlichen erhebliche Defizite insbesondere bei Aufgaben zu konstatieren, welche die Sprachbeherrschung und die Fähigkeit prüfen, mathematische wie naturwissenschaftliche Aufgaben zu bewältigen.“ (Winkler, 2008, S. 75 f.) Es macht jedoch aus der wissenschaftlichen Perspektive keinen Sinn, die unzureichenden Lern- und Leistungsvoraussetzungen eines erheblichen Anteils der Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu beklagen und zugleich mit Appellen an eine erhöhte Anstrengungsbereitschaft der Jugendlichen zu begleiten. Es weist eine Reihe von Argumenten darauf hin, dass die diagnostizierte derzeitige Situation strukturelle Ursachen aufweist, das heißt in einem Bedingungskontext steht, oder zum Teil in der aufgeregten Debatte nur

³ Wie bereits angedeutet, füllen auch die PISA-Untersuchungen diese Lücke nicht. Dort werden 15jährige Schüler und Schülerinnen getestet. Neben den in Kapitel 3 bereits genannten Einschränkungen zur Verwendung dieser Ergebnisse für die belastbare Einschätzung der Ausbildungsreife der Jugendlichen ist noch anzumerken, dass das durchschnittliche Alter der Auszubildenden in der betrieblich-dualen Berufsausbildung 19,3 Jahre beträgt (vgl. BMBF, 2008). Auch wenn das durchschnittliche Alter für den Start in eine Berufsausbildung unter 19,3 liegen wird, so ist noch immer eine deutliche Differenz zu den 15jährigen Jugendlichen zu berücksichtigen.

verkürzt verstanden wird. Nachfolgend soll eine Auswahl dieser Argumente kurz skizziert werden:

- 1) Wahrgenommene sinkende schulische Leistungen der Bewerber und Bewerberinnen setzen nicht zwingend voraus, dass der Leistungsstand tatsächlich eine negative Entwicklung beschritten hat. Vielmehr können auch curriculumsferne Indikatoren, etwa über Intelligenztests gemessene kognitive Leistungen, den Leistungsstand beschreiben: „Insgesamt scheinen sich die Leistungen in Intelligenztests in Deutschland – parallel zu den Entwicklungen in anderen westlichen Industrieländern – über die letzten Jahrzehnte positiv entwickelt zu haben“ (Trautwein et al., 2008, S. 94).
- 2) Neben den typischen Kenntnissen und Fähigkeiten, die zum Thema Ausbildungsreife vielfach beklagt werden, zeigen die Befunde deutliche Stärken hinsichtlich persönlicher Eigenschaften und Bereitschaften, etwa Motivation und betrieblichem Engagement (vgl. Winkler, 2008). Soziale, kommunikative und für die betriebliche Integration relevante Einstellungen können hervorgehoben werden.
- 3) In den Klagen hinsichtlich der Ausbildungsreife bzw. der Ausbildungsfähigkeit junger Erwachsener werden häufig Vergleiche zu früheren Zeiten, meist sogar zur eigenen Bildungs- und Berufsbiographie gezogen. Es wird dabei nicht berücksichtigt, dass noch in den 1960er und 1970er Jahren ein Großteil eines Jahrganges, der nach Erfüllung der Schulpflicht die allgemein bildende Schule verließ, nicht auf den Ausbildungsstellenmarkt strömte, sondern als „Jungarbeiter“ einfache Arbeiten verrichtete, um auf dieser Basis ein regelmäßiges Erwerbseinkommen zu erzielen. Diese Möglichkeit besteht für jungen Menschen heutzutage nicht mehr in einem ähnlichen Ausmaß. Das heißt, es befinden sich vermehrt junge Erwachsene unter den Bewerbern und Bewerberinnen, die in früheren Zeiten keine Berufsausbildung absolviert haben. Streng genommen kann auch die These formuliert werden, dass die oben skizzierte und so genannte „Risikogruppe“ bereits sehr lange Teil eines Jahrganges ist, diese aber aufgrund von Beschäftigungsalternativen nicht auffiel.
- 4) Subjektiv wahrgenommene Vergleiche zur Leistungsfähigkeit der Schüler und Schülerinnen in heutigen und früheren Zeiten sind ausgesprochen problematisch. Wissenschaftlich belastbare Analysen dazu liegen nicht vor. Neuere Versuche finden sich in Trautwein et al. (2008). Zu nennen ist in diesem Zusammenhang der so genannte „Flynn-Effekt“ (vgl. Flynn, 1998; Winkler, 2005). Erwartungen an junge Menschen werden permanent angehoben. Kinder, Jugendliche und Erwachsene

werden zugleich messbar klüger, so dass Intelligenztests nachgeeicht werden müssen. Die Testleistungen nehmen zu. Im Gegenzug aber erhöhen sich Anforderungen und Erwartungen.

- 5) Es ist davon auszugehen, dass sich die betrieblichen Anforderungen deutlich verändern und, soweit es die berufliche Erstausbildung betrifft, deutlich erhöht haben. Neue Ausbildungsberufe mit erhöhten Anforderungen und klassische Ausbildungsberufe, die neu geordnet werden, umfassen ein erhöhtes Anforderungsniveau im Vergleich zu alten Ausbildungsordnungen. Es ist evident, dass diesen Anforderungen nicht mehr mit den herkömmlichen Lernvoraussetzungen erfolgreich begegnet werden kann.
- 6) Die häufige Schlussfolgerung, dass die hohe und zum Teil steigende Rate der Ausbildungsabbrüche ein Indikator für die mangelnde Ausbildungsreife sei, ist sehr fraglich. Vielmehr führt die hohe Attraktivität eines berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses in der betrieblich-dualen Berufsausbildung in Zeiten der Ausbildungsstellenknappheit dazu, dass viele junge Menschen auch ohne differenzierte Berücksichtigung der eigenen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten für alternative und ursprünglich nicht erwünschte Ausbildungsberufe votieren.

5 Ausblick

Wie dargestellt, ist die gegenwärtige Diskussion um nicht ausbildungsreife Schulabgänger primär gekennzeichnet durch gegenseitige Schuldzuweisungen und nicht durch kreative oder gar gemeinschaftliche Lösungsvorschläge. Da die skizzierten gesellschaftlichen Kontextbedingungen, unter denen junge Menschen heutzutage heranwachsen, nicht ohne Weiteres lösbar bzw. veränderbar sind, sind alle Akteure gefordert, sich der Situation zu stellen, um Verantwortung für diese Jugendlichen zu übernehmen und so auch den künftigen notwendigen Fachkräftebestand zu entwickeln.

Wie wichtig solche strategischen Überlegungen künftig sein werden, zeigen verschieden Prognosen zur demographischen Entwicklung. Während in den Jahren 2006 und 2007 die Absolventenzahlen allgemein bildender Schulen ihre Höchststände erreichen und die Betriebe aus einem ungewöhnlich großen Bewerberpool eine Bestenauslese vornehmen konnten, wird sich dies in den kommenden Jahren drastisch ändern. Wie die Projektion der Entwicklung der

Schulabgänger allgemein bildender Schulen bis 2020 zeigt, ist für das Jahr 2020 mit einem Rückgang von 17,4% (absolut: 758.671) Schulabgängern zu rechnen (vgl. BMBF, 2008, Übersicht 18).

In Anbetracht der bisherigen und zu erwartenden demographischen Entwicklungen steht die Wichtigkeit beruflicher Qualifikationen außer Frage. Wie das Institut zur Zukunft der Arbeit (2007) bis 2035 prognostiziert, wird die Tendenz zur Höherqualifizierung anhalten bzw. der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft weiter ansteigen und analog dazu der Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften weiter sinken. Um die Schere zwischen dem prognostizierten kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang und dem Arbeitskräftebedarf zu schließen ist es notwendig, die Qualifizierungsmöglichkeiten des Bildungssystems voll auszuschöpfen und darüber hinaus allen Schulabgängern die notwendigen Kompetenzen für anschließende Bildungswege zu vermitteln.

Es ist davon auszugehen, dass für einen erheblichen Teil der jungen Schulabgänger und Schulabgängerinnen zusätzliche und innovative Maßnahmen und Aktivitäten erforderlich sind, die dazu beitragen, dass ein deutlich höherer Anteil die Voraussetzungen für eine realistische Perspektive für den weiteren beruflichen und schulischen Werdegang erwerben kann. Solche Maßnahmen und Aktivitäten setzen auf sehr unterschiedlichen Ebenen an und betreffen zum Beispiel die Differenzierung der Ausbildungsberufsangebote in Relation zu den heterogenen Leistungsvoraussetzungen der Bewerber und Bewerberinnen, Maßnahmen der Berufsvorbereitung in der Allgemeinbildung, Verbesserung der Vermittlung von allgemeinen persönlichen Kompetenzen im Schulunterricht oder auch Aktivitäten der Ausbildungsunternehmen, um auf veränderte Lernvoraussetzungen zu reagieren. Hier sind Vorstufen zur originären Berufsausbildung vorstellbar, Umstellungsformen der Lernbedingungen und didaktische Reaktionen, z. B. Lernwerkstätten, Mentoring- und Coachingprogramme. Ebenso sind Marketingmaßnahmen, enge Schulkontakte, Angebot von Praktika, Patenschaften, Unterstützung von Schülerfirmen, Beteiligung an Lehrerfortbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, modifizierte Bewerberauswahlverfahren etc. denkbar. Zur finanziellen Unterstützung dieser betrieblichen Maßnahmen steht eine Reihe öffentlicher Förderprogramme zur Verfügung.

Schließlich ist in diesem Feld zusätzliche Forschung wichtig: „Die Klärung der Frage, welche Kompetenzniveaus den Mindeststandard der Ausbildungsreife kennzeichnen und welche Anforderungsniveaus mit berufsspezifischer Ausbildungseignung für unterschiedliche Berufe verbunden sind, gehört zu den dringlichsten, sicherlich aber auch anspruchsvollsten Aufgaben der empirischen Bildungsforschung in den kommenden Jahren.“ (Trautwein et al., 2008, S. 103).

Literatur

Artelt C. et al. (2001). Lesekompetenz Testkonzeptionen und Ergebnisse. In: Baumert, J. et al. (Hrsg.), *PISA 2000: Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*, S. 69–137.

Badel, S. (2003). Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern in berufsvorbereitenden Maßnahmen des Berufsfeldes Ernährung und Hauswirtschaft in Berlin. In: Buer, J. van & Zlatkin-Troitschanskaia, O. (Hrsg.), *Berufliche Bildung auf dem Prüfstand. Entwicklung zwischen systematischer Steuerung, Transformation durch Modellversuche und unterrichtlicher Innovation*. Frankfurt/Main u. a.: Lang, S. 119-156.

Bonin, H. et al. (2007). Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. In: Institut zur Zukunft der Arbeit (Hrsg.), *IZA Research Report No. 9*. Bonn.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002). PISA. Folgen für die betriebliche Berufsausbildung. Auswertungsbericht der BDA-Betriebs- und Verbandsbefragung. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003). Auswertung der BDA-Branchen-Umfrage zur Ausbildungsplatzsituation 2003. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008). Berufsbildungsbericht 2008. Online: http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf (23.02.2010).

Deutsche Industrie- und Handelskammer (2005). Ausbildung 2005. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung im Mai 2005. Berlin: Deutsche Industrie- und Handelskammer.

Dorn, B. & Nackmeyer, T. (2004). Ausbildung: So entstehen mehr Lehrstellen. *Arbeitgeber*, 56 (10), S. 23-25.

Eberhard, V. (2006). Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. In: *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung*, Nr. 83. Bonn.

Ehrental, B. et al. (2005). Ausbildungsreife – auch unter Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <http://www.bibb.de/de/21840.htm> (26.05.2008).

Flynn, J. R. (1998). IQ gains over time: Toward finding the causes. In: Neisser, U. (Ed.), *The rising curve: Long-term gains in IQ and related measures* (pp. 25-66). Washington, DC: APA.

Freytag, H.-P. (1998). Testergebnisse der hessischen Industrie- und Handelskammer. In: Dostal, W. et al. (Hrsg.), *Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216. Nürnberg)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Gartz, M. et al. (1999). Schulabgänger. Was sie können und was sie können müssten. In: *Kölner Texte und Thesen Nr. 53*. Köln: Deutscher Institutsverlag.

Hilke, R. (2008). Vom Begriff der Eignung zum Begriff der Ausbildungsreife – ein pragmatischer Vorschlag. In: Schlemmer, E. & Gerstberger, H. (Hrsg.), *Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109-130.

Industrie- und Handelskammer Rostock (2002). Die Qualifikation der Schulabgänger aus Sicht der Ausbildungsbetriebe. Rostock: Industrie- und Handelskammer Rostock.

Industrie- und Handelskammer Schwerin (2002). Die Qualifikation der Schulabgänger aus der Sicht der Unternehmen. Eine Umfrage der IHK zu Schwerin zur Ausbildungssituation und zur Qualifikation der Schulabgänger. Schwerin: Industrie- und Handelskammer Schwerin.

Institut der Deutschen Wirtschaft (2003). Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen. In: *IW-Trends Heft 2/2003*. Online: <http://entw.iwkoeln.de/tabid/1895/default.aspx> (23.02.2010).

Kiepe, K. (2002). Ausbildungsreife. Was ist das? In: Kiepe, K. & Cramer, G. (Hrsg.), *Jahrbuch Ausbildungspraxis 2002*. Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst.

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006). Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.

Müller-Kohlenberg, L. et al. (2005): Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 3/2005*, S. 19-23.

Prenzel, M. et al. (Hrsg.), (2007). PISA 2006. Die Ergebnisse der dritten internationalen Vergleichsstudie. Münster: Waxmann.

Schober, K. (2005). „Ausbildungsreife“: Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt – Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit. In: *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren*. Bonn: BIBB, S. 105-113.

Schober, K. (2006). Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife: ein Konzept für die Praxis. Erarbeitet vom "Expertenkreis Ausbildungsreife" im Auftrag des Pakt-Lenkungsausschusses. Nürnberg: Online: <http://www.hwk-unterfranken.de/webview78/viewDocument?onr=78&id=435> (22.03.2008). S. 9.

Trautwein, U. et al. (2008). Die Sekundarstufe I im Spiegel der empirischen Bildungsforschung: Schulleistungsentwicklung, Kompetenzniveaus und die Aussagekraft von Schulnoten In: Schlemmer, E. & Gerstberger, H. (Hrsg.), *Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 91-108.

Ulrich, J. G. (2004). Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 33 (3), S. 15-19.

Ulrich, J. G. (2005). Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definition, Operationalisierung, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn*. S. 5-3. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Winkler, M. (2005). Wie vorbereitet ist die Jugend auf Arbeit und Beruf? Ergebnisse und Perspektiven aus der Kompetenzforschung. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.), *Dokumentation der Fachtagung „Gepüft und für zu schwach befunden?! – Sind Jugendliche trotz vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig?“*. Frankfurt/ Main.

Winkler, M. (2008). Ausbildungsfähigkeit – ein pädagogisches Problem? In: Schlemmer, E. & Gerstberger, H. (Hrsg.), *Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69-90.