



Unterwegs in die Arbeitswelt

Ausbildungsreife

**Eine ganzheitliche Betrachtung
im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis**

Inhaltsverzeichnis:

1	Warum Ausbildungsreife?	4
2	Was ist Ausbildungsreife?	5
3	Der Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsreife	8
4	Das Feststellen der Ausbildungsreife – vorgeschriebene Verläufe	10
	4.1 Das Feststellen der Ausbildungsreife – 1935	10
	4.2 Das Feststellen der Ausbildungsreife – 2011	10
	4.3 Kritische These zur Feststellung von Ausbildungsreife	11
5	Welche Konsequenzen kann „(Nicht)Ausbildungsreife“ haben?	11
6	Wie ist die Zustimmung zu Thesen der Ausbildungsreife?	13
7	Was nun, Ausbildungsreife?	16

Der vorliegende Beitrag soll eine Zusammenfassung aller Aspekte der vieldiskutierten Ausbildungsreife darstellen. Ebenso werden beispielhaft Konsequenzen von „Herstellung und Zuweisung von Ausbildungsreife“ aufgeführt. Auf diesem Wege soll es dem Leser und der Leserin ermöglicht werden, einen ganzheitlichen, wissenschaftlichen und praktischen Blick auf die Aspekte der Ausbildungsreife zu erlangen.

Beginnen soll dieser Beitrag Arbeit mit dem Zitat eines altägyptischen Lehrers, welcher bereits vor mehr als 5000 Jahren die mangelnde Motivation und Leistungsbereitschaft seiner Schüler beklagte:

„Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte“ (Keller, 1989, S. 24).

Auch Wazlawik zitierte verschiedentlich eine 3000 Jahre alte Babylonische Tontafel, in welcher die Jugend als von Grund auf verdorben, böse, gottlos und faul dargestellt wird.

„Sie wird niemals so sein wie die Jugend vorher und es wird ihr niemals gelingen unsere Werte zu erhalten“,

so der Text auf dieser Tafel (vgl. Watzlawick, 1992). In neuerer Zeit stellte 1965 der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) bei einer Erhebung fest, dass knapp 50 % aller Lehrlinge mangelhafte oder stark defizitäre Leistungen in der Mathematik hatten (vgl. DIHK, 1965). Zusätzlich bemängeln unsere Gesellschaft und die Wirtschaft eine allgemeine Abnahme von Wert- und Moralvorstellungen, sowie fehlende soziale und personale Kompetenzen (vgl. DIHK, 2010).

Und nach vorne gerichtet zitiert Gerd Ulrich auf der Tagung des DJI 2009, *“im Moment weisen wir den Jugendlichen zu, mehr Kinder zu bekommen, die Gesellschaft damit zu retten, unsere Schulden zu übernehmen und noch nebenbei unsere Gesellschaft so weiter zu führen, wie wir es möchten”*. Das sind ganz schön heftige Forderungen an unseren Nachwuchs und wir dürfen nicht vergessen, dass wir als Gesellschaft unsere Kinder in diese Lage gebracht haben.

Daher ist der Ansatz notwendig, mit unserem Nachwuchs zu kooperieren. Kooperation benötigt Dialog, keinen Monolog. Auch die Betriebe, die Wirtschaft und andere Akteure erkennen dies zunehmend. Vorgänger und Nachfolger benötigen einander. Und wer einander benötigt tut gut daran zu kooperieren.

1 Warum Ausbildungsreife?

Der dualen Berufsausbildung in Deutschland liegt der Ansatz zugrunde, über eine an mehreren Lernorten stattfindende Ausbildung (z.B. Berufsschule und Betrieb) eine berufliche, ganzheitliche Handlungskompetenz und Fähigkeit zu erlangen. Das Lernen im Arbeitsprozess bietet auch die Grundlage zum Sammeln von Erfahrungen, die sich nicht nur auf die Anhäufung von Fachkenntnissen beziehen. Hierzu gehört auch die Ausbildung von sozialen Kompetenzen (vgl. Granz et. al., 2009). Im Jahre 2004 forderte der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) im Rahmen der Diskussion für einen Deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR), der als Grundlage für einen Vergleich von Kompetenzen innerhalb Europas (Europäischer Qualifizierungsrahmen EQR) dient, dass *„unabdingbar für die Darstellung umfassender Handlungskompetenz im DQR [...] die „Vier-Säulen-Struktur“ ist, die eine Strukturierung in die Kategorien Fachkompetenz, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, sowie personale Kompetenz, unterteilt in Sozial- und Selbstkompetenz, vorsieht“* (BiBB Hauptausschuss, 2004, S. 1). Demnach wird der Ansatz der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz institutionell weiter gefestigt, und es ist das Ziel der Berufsbildung, die berufliche Handlungskompetenz und -fähigkeit entstehen zu lassen, anzupassen, zu erhalten oder zu erweitern (vgl. DQR, 2009).

Ganzheitlichkeit beschreibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) dergestalt, dass die Menschen als Individuum, bestehend aus einer Vielzahl von Einflüssen und Erfahrungen, wahrgenommen werden sollten. Daher soll der ganzheitliche Lernprozess bei der Gestaltung von Angeboten die gesamte Lebenswelt des Menschen einbeziehen und sich an individuellen Bedürfnissen orientieren. Es soll in praxisbezogenen Zusammenhängen gelernt werden, in welchen alle Sinne, Lerntypen und Denkprägungen berücksichtigt werden. Dabei bleibt das Lernziel immer im Fokus, und es soll stets deutlich gemacht werden, wozu der Lernstoff benötigt wird (vgl. BMBF, 2005).

Diese durch das duale Ausbildungssystem in Deutschland gewünschte Ausbildung von personalen, sozialen sowie von Fach- und Methodenkompetenzen junger Menschen, erfordert eine bestimmte Reife, die sich u.a. aus den Anforderungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände an die Kompetenzen ergibt (vgl. Lippegauß-Grünau, 2010). Bei dieser Reife spricht man von Ausbildungsreife. Diese Forderungen sind möglich, da das duale Berufsausbildungssystem eines der ganz wenigen Ausbildungssysteme ist, die zum größten Teil frei durch die Wirtschaft getragen werden.

2 Was ist Ausbildungsreife?

Eines der Merkmale der Ausbildungsreife ist, dass es bis heute nicht gelungen ist, eine einheitliche Definition und ein einheitliches Verständnis zu erarbeiten und zu entwickeln. Neben der Dynamik des Konstrukts Ausbildungsreife (vgl. Ratschinski, 2006) können die Gründe unter anderem in der Vielfalt der beteiligten Institutionen und Personen liegen. So beteiligen sich an der Diskussion um die Ausbildungsreife die abgebenden Instanzen (z.B. allgemeinbildende Schulen der Sekundarstufen I und II, Berufsfachschulen, Berufskollegs, berufsvorbereitende Trägerschaften) sowie die aufnehmenden Instanzen auf dem geförderten oder ungeförderten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (z.B. Betriebe, Reha-Träger, Träger außerbetrieblicher Berufsausbildung). Im Folgenden werden verschiedene Definitionsansätze erläutert sowie die damit verbundenen Ziele und Forderungen dargestellt.

In der **Bildungsforschung** hat sich Kiepe, der bis in das Jahr 2001 als Leiter des psychologischen Dienstes der BASF AG tätig war, intensiv mit einem Ausbildungsreifekonzept auseinandergesetzt. Demnach sollen die Jugendlichen drei Voraussetzungen mitbringen, um als ausbildungsreif zu gelten. Darunter fallen „elementares Grundwissen in den wichtigsten Lebensbereichen“, „persönliche und soziale Kompetenzen“ sowie „Kenntnis der Berufswelt“. Im Weiteren beschäftigen sich Ulrich und Eberhard seit Ende 2004 sehr intensiv mit dem Thema der Ausbildungsreife. Sie beschreiben, dass das Konzept der Ausbildungsreife auch unter Fachleuten als „heißes Eisen“ angesehen wird, weil im Rahmen einer Expertenbefragung im Jahre 2005 keine einheitlichen Kriterien einer Ausbildungsreife ausgemacht werden konnten, und kritisieren eine faktische Ausgrenzung der Betroffenen in dieser Diskussion (vgl. Ulrich, 2005). Eberhard stellte in einem Fazit des wissenschaftlichen Diskussionspapiers „Das Konzept der Ausbildungsreife“ unter anderem fest, dass es keine ausreichende empirische Evidenz für eine gesunkene Ausbildungsreife gibt. Ebenso lässt sich nicht durch die arbeitgeberseitigen Untersuchungen auf generelle Leistungsdefizite schließen, da sie Kompetenzerweiterungen in anderen Feldern nicht berücksichtigen (vgl. Eberhard, 2006). Die Bildungsforschung trifft damit empirische Feststellungen und möchte weitere Entwicklungsprozesse initiieren.

Die **Wirtschaft** hat zur Formulierung von Anforderungen zur Aufnahme betrieblicher Berufsausbildung bereits im Jahre 1999 durch Gartz, Hühnermann und Myrtz einige gängige Anforderungsprofile zusammengefasst und aus den verschiedenen Qualifikationsanforderungen vier Themenbereiche erarbeitet. Diese sind „Wissen und fachliche Kompetenz“, „Kenntnisse und Verständnis über die Grundlagen der deutschen Kultur“, „Werte“ sowie „soziale Kompetenzen“. Diese Themenbereiche resultieren aus zahlreichen Unternehmensbefragungen. Häufig fordern Vertreter der Wirtschaft jedoch noch

eine Erweiterung der Anforderungen um die Punkte Flexibilität und Kreativität (vgl. IHK Frankfurt/Main, 2005 / Schermer, 2000). Das Ziel der Wirtschaft liegt darin, möglichst viele Bewerber zu gewinnen, die exakt den allgemeinen sozialen Kompetenzen sowie den fachlich gestiegenen Anforderungen entsprechen, um einen für die Betriebe reibungslosen Übergang und Einsatz in der Ausbildung zu ermöglichen. Die Definition von Ausbildungsreife ist daher so formuliert, dass eine reibungslose Ausbildung im Betrieb gewährleistet ist, und die Prüfungen aller Voraussicht nach ohne größere Probleme bestanden werden.

Auch die **Jugendlichen**, die in der Diskussion zwar betroffen, aber faktisch als Akteur nicht auftreten, haben eine Definition von Ausbildungsreife. Sie benennen hier die Zuverlässigkeit sowie eine Lern- und Leistungsbereitschaft (vgl. Eberhard, 2006).

Das DeSeCo Projekt der **OECD** hat sich mit der Definition erforderlicher Kompetenzen beschäftigt, um eine bessere Beurteilung der Vorbereitung von Jugendlichen auf deren Berufs- und Lebenszukunft zu ermöglichen. In der Zusammenfassung „Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen“ formulieren Rychen und Salganik:

„Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden. So ist beispielsweise die Kommunikationsfähigkeit eine Kompetenz, die sich auf Sprachkenntnisse, praktische IT-Fähigkeiten einer Person und deren Einstellungen gegenüber den Kommunikationspartnern abstützen kann“ (Rychen / Salganik 2005, S. 6).

Auch wenn Kompetenzen mehr als eine Ansammlung von Kenntnissen sind, ist davon auszugehen, dass Kompetenzen innerhalb günstiger Lernszenarien erlernt werden können (vgl. DeSeCo Projekt der OECD, 2003). Die OECD benennt nicht explizit eine Ausbildungsreife, jedoch lässt sich die Beschreibung der drei, aus Sicht der OECD wichtigen, Schlüsselkompetenzen durchaus auch als Ansatz einer Definition von

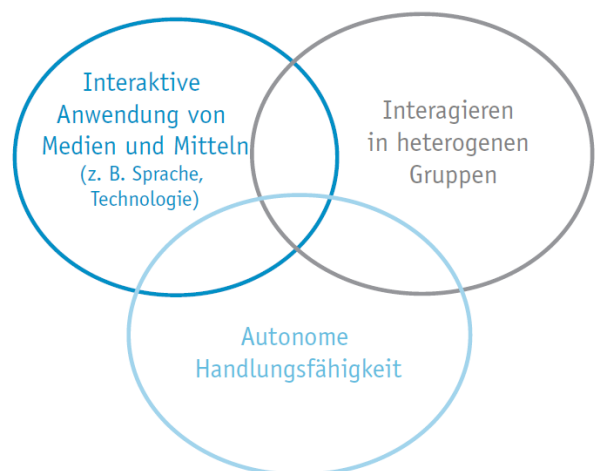


Abb. 1 Rychen / Salganik, 2005, S. 6

Ausbildungsreife heranziehen. Es werden drei Schlüsselkompetenzkategorien benannt.

Neben der Kompetenzkategorie 1, der „interaktiven Anwendung von Medien und Mitteln“, sind in der Kompetenzkategorie 2 die „Interaktion in heterogenen Gruppen“ und in der Kompetenzkategorie 3 das „eigenständige Handeln“ zu nennen. Den Kern der

Schlüsselkompetenzen soll also die Fähigkeit zum eigenständigen Denken als Ausdruck moralischer und intellektueller Reife sowie zur Übernahme von Verantwortung für das eigene Lernen und Handeln bilden. Die drei benannten Kategorien greifen ineinander und bilden eine Grundlage für die Bestimmung und die Verortung von Schlüsselkompetenzen.

Diesen drei Kompetenzkategorien sind einzelne Schlüsselkompetenzen zugeordnet. Die „interaktive Anwendung von Sprache, Symbolen und Texten“, die „interaktive Nutzung von Wissen und Informationen“ sowie die „interaktive Anwendung von Technologien“ sind der Kompetenzkategorie „Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln“ zugeordnet. Unter den Oberbegriff des „Interagierens in heterogenen Gruppen“ fallen Schlüsselkompetenzen wie das „Unterhalten guter und tragfähiger Beziehungen“, die „Fähigkeit zur Zusammenarbeit“ und das „Bewältigen und Lösen von Konflikten“. Der „autonomen Handlungsfähigkeit“ ordnen sich indes das „Handeln im größeren Kontext“ sowie das „Realisieren von Lebensplänen und persönlichen Projekten“ unter. Als weiterer Punkt wird hier die „Verteidigung und Wahrnehmung von Rechten, Interessen, Grenzen und Erfordernissen“ genannt. Diese transversalen Schlüsselkompetenzen können nicht nur auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden, sondern auch im privaten und im politischen Leben.

Die Herangehensweise an die Problemlage durch die **Bundesagentur für Arbeit** resultiert aus einem Vorschlag des Leiters des psychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit, Reinhard Hilke. Er beschreibt Ausbildungsreife wie folgt: *„Eine Person kann dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn zu erwarten ist, dass sie die allgemeinen Merkmale erfüllt und ohne Hilfen Ausbildungen in Berufen nach § 25 BBiG und § 25 HWO zumindest der ersten Niveauebene absolvieren können wird“* (Hilke, 2004). In diesem Verständnis ist Ausbildungsreife als eine durch die Jugendlichen aufzuweisende Kompetenz zu verstehen, die für einen Beginn jedweder Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem notwendig ist. Dazu gehören laut Hilke die Merkmalfelder „schulische Basiskenntnisse“, „allgemeines intellektuelles Leistungsniveau“, „physische und psychische Belastbarkeit“, „soziale und personale Kompetenzen“. Hieraus leitet die Bundesagentur für Arbeit ihre Definition der Ausbildungsreife, in Abgrenzung von Berufseignung und Vermittelbarkeit, ab: *„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann“* (Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 13). Die Bundesagentur für Arbeit hat ein Interesse an der Messbarkeit von Ausbildungsreife, weil sie auf diesem Wege eine

Selektion für die Einschätzung möglicher weiterer Förderung vornehmen kann. In der oben formulierten Definition spiegelt sich dieses Anliegen wieder. So finden sich allgemeine Merkmalfelder, die auf Seiten des Jugendlichen erfüllt oder nicht erfüllt sind. Die Definition ist demnach für die praktische Arbeit im Vermittlungsprozess der Bundesagentur für Arbeit anwendbar.

3 Der Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsreife

Im Rahmen der Beschreibung „Was ist Ausbildungsreife“ wurde dieser Katalog bereits erwähnt. Er stellt einen Systemschwerpunkt dar, da die Bundesagentur für Arbeit den gesetzlichen Auftrag hat, Ausbildungsreife festzustellen. Dieses hat unter Berücksichtigung der Grundgesetzartikel

- 2: freie Entfaltung der Persönlichkeit, 6: Elternrecht,
- 11: Freizügigkeit
- 12: freie Wahl des Berufes

zu erfolgen. Diese Aufgabe wurde durch den Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch III (SGB III) festgeschrieben. So gibt der § 31 des SGB III Grundsätze vor, die Neigungen, Eignungen und die Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Der § 6 im SGB III schreibt eine verbindliche Chanceneinschätzung / Profiling für Ausbildungssuchende vor. Auch wenn nach Schober eine Operationalisierung der Eignungs- und Vermittlungsfähigkeit mit Fokus auf eine Ausbildungsreife unterbleibt (vgl. Schober, 2005), so hat diese Betrachtung des Kriterienkataloges Vorrang, da dieser in den Arbeitsagenturen bereits seit 2006 als Arbeits- und Regelinstrument genutzt wird (vgl. Hammel, 2009). Er lässt sich damit als „Stiller Konsens“ bezeichnen.

Der Kriterienkatalog wurde durch eine Expertengruppe entwickelt und ist zu großen Teilen kompetenzorientiert. Im Rahmen eines „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“, den Bundesregierung und Spitzenverbände der Wirtschaft im Jahre 2004 geschlossen haben, wurde eine Expertengruppe berufen, die aus Mitgliedern verschiedener Institutionen wie z.B. eines Berufskollegs, des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB), der Bundesagentur für Arbeit (BA), einer Unternehmensgruppe Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft, dem psychologischen Dienst der BA, dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), dem deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Automobilkonzern Audi AG sowie der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), bestand. Durch die Schwierigkeiten der unterschiedlichen Einschätzungen zur Ausbildungsreife und zur beruflichen Eignung von

Bewerbern sowie durch Probleme der Ausbildungsbetriebe mit nicht anforderungsgerechten Schlüsselqualifikationen und Schulkenntnissen vieler Schulabgänger, sollte die Expertengruppe unter Leitung der Bundesagentur für Arbeit ein Konzept erarbeiten, welches eine einvernehmliche Beurteilung der Ausbildungsreife von Jugendlichen ermöglicht. Die Kernziele waren die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses der in diesem Kontext oft genutzten Begriffe „Ausbildungsreife“, „Ausbildungsfähigkeit“, „Ausbildungseignung“ und „berufliche Eignung“ sowie die Verständigung über Kriterien einer Ausbildungsreife, die einen Mindeststandard für die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System darstellen.

Die Experten weisen jedoch darauf hin, dass der entwickelte Kriterienkatalog in seiner Anwendung nicht der vielfältigen Realität gerecht werden kann, wenn er als starres Schema genutzt wird. Somit ist eine Ausbildungsreife immer **situations- und einzelfallbezogen**. Zu den Institutionen, an welche sich der Kriterienkatalog wendet, gehören unter anderem die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, die die Kriterien im Laufe der Zeit auf flächendeckende Praxistauglichkeit prüfen soll sowie die Schulen, die der Katalog bei der gesetzlichen Umsetzung Ihrer Bildungsaufgabe unterstützen kann. Ebenso können weitere Organisationen, wie z.B. freie Bildungseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendhilfe sowie ARGE n und Kommunen, den Kriterienkatalog entsprechend anwenden. Im Weiteren können Eltern Ihre Kinder gezielter bei den Übergängen unterstützen, da Sie um die Anforderungen an die Kinder wissen. Die Jugendlichen selbst können die Anforderungen mit Ihren Fähigkeiten abgleichen und auf die gestellten Anforderungen hin arbeiten (vgl. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, 2010). Der Kriterienkatalog soll einen Orientierungsrahmen zur Beurteilung der Ausbildungsreife von Jugendlichen darstellen. Im Rahmen des einheitlichen neuen Übergangssystems in NRW ab 2013 ist der Kriterienkatalog ein Kernelement.

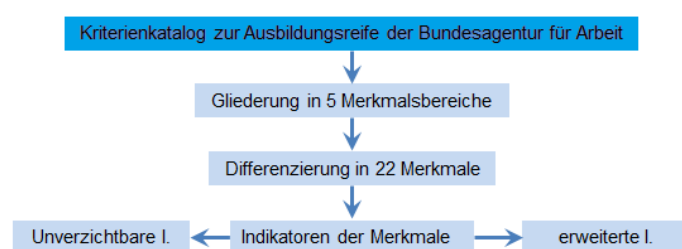


Abb. 2 Aufbau des Kriterienkataloges zur Ausbildungsreife der Bundesagentur für Arbeit 2010, eigene Darstellung

Der Kriterienkatalog ist in fünf Merkmalsbereiche unterteilt, die wiederum in 22 Merkmale gegliedert werden. Die Merkmalsbereiche sind „schulische Basiskenntnisse“, „psychologische Leistungsmerkmale“, „physische Merkmale“, „psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit“ sowie „Berufswahlreife“. Jedes Merkmal besteht aus verschiedenen Indikatoren, welche sich gemäß dem Katalog entweder als unverzichtbar oder erweitert verstehen (Abb. 2). Die im Katalog als unverzichtbar benannten Kriterien finden sich auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit. Die unverzichtbaren Indikatoren legen den Schluss nahe, dass

diese die Ausbildungsreife bereits beschreiben. Die Ausbildungsfähigkeit in bestimmten Berufen würde sich mit zusätzlichen Fragestellungen nachweisen lassen.

4 Das Feststellen der Ausbildungsreife – vorgeschriebene Verläufe

Da sich die in den Jahren vor 1935 entwickelte Dualität der Berufsbildung entwickelte und seit dem eine bestimmte Eignung und Reife voraussetzt, musste es Institutionen geben, die diese Feststellung zu treffen hatten. Diese Feststellung war bereits damals bei Arbeitsämtern angesiedelt. Trotz des heute anderen Verständnisses für Berufseignung und Ausbildungsreife, haben sich die Verfahren zur Feststellung nicht geändert. Sollten die Berufsberater zu keiner sicheren Einschätzung kommen, haben Ärzte und Psychologen diese fest zu stellen. Dies basierte und basiert auf den jeweils aktuellen Psychologischen Verfahren und Grundsätzen, die sich jedoch mit den Jahren auf ein unterschiedliches psychologisches Verständnis berufen. Im Folgenden die Anweisung zur Feststellung der Ausbildungsreife von 1935 und von 2011

4.1 Das Feststellen der Ausbildungsreife – 1935

“Die Feststellung der Berufseignung soll auf Grund der in den Berufsberatungssparten der Arbeitsämter vorhandenen Unterlagen erfolgen. Wenn diese Unterlagen nicht ausreichen (Sozialer Befund, Gutachten der Schule, Zeugnis des Schularztes [...] und persönlicher Eindruck des Berufsberaters), ist eine psychologische Totalbegutachtung vorzunehmen, die von dem zuständigen Berufsberater veranlasst wird” (Jahresbericht der Handwerkskammer zu Dortmund 1935/1936, S. 22).

4.2 Das Feststellen der Ausbildungsreife – 2011

„Zur Einschätzung der Voraussetzungen, die der Jugendliche mitbringt, werden Unterlagen (Schulzeugnisse, Praktikumszeugnisse, Beurteilungsbogen der Schule, sonstige schriftliche Fremdeinschätzungen, schriftliche Selbsteinschätzungen des Jugendlichen usw.), im Beratungsgespräch gemachte Aussagen und anfallende Verhaltensbeobachtungen herangezogen, interpretiert und dokumentiert. Stellt der Berater im Rahmen der Eignungsbeurteilung fest, dass Eignung für die ausgewählten Berufe nicht gegeben ist, wird er mit dem Jugendlichen berufliche Alternativen entwickeln und dafür prüfen, ob Ausbildungsreife vorliegt. Reichen die Daten für die Beurteilung der beruflichen Eignung oder der Ausbildungsreife nicht aus oder ist sich der Berater nicht sicher, ob ein Person Merkmal in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegt, schaltet er die Fachdienste der BA (Psychologischer und / oder Ärztlicher Dienst) ein“ (idealtypischer Verlauf zur Ausbildungsreifefeststellung eines Berufsberaters aus dem Kriterienkatalog der BA 2011“

4.3 Kritische These zur Feststellung von Ausbildungsreife

Eine kritische These lautet: "Es ist keine Feststellung, sondern eine durch eine subjektive Interpretation von Antworten verursachte Zuweisung von Ausbildungsreife, welche unter verschiedenen Einflüssen (z.B. Stimmung, Motivation, individuelle Einstellung, Vorkenntnisse und örtliche Rahmenbedingungen, wie z.B. Lärm, des Fragers) zustande kommt" A.G.. Es besteht also die Möglichkeit, dass der gleiche Jugendliche bei verschiedenen Fragern verschiedene Zuweisungen erhält. Die Zuweisung ist von verschiedenen Fragern nicht reproduzierbar.

5 Welche Konsequenzen kann „(Nicht)Ausbildungsreife“ haben?

Ulrich erläuterte auf einer Tagung des DJI 2009, Neue Jugend, neue Ausbildung, dass der Besuch und Abschluss bestimmter Schulformen in der Regel den Jugendlichen eine Reife zuerkennen und sich daraus auch Rechte ableiten. So berechtigt eine "Fachoberschulreife" zum Besuch einer "Fachoberschule", auf welcher man eine "Fachhochschulreife" erwirbt. Damit ist man zur Aufnahme eines Fachgebundenen Studiums berechtigt. Wer eine "allgemeine Hochschulreife" erwirbt ist berechtigt, ein Fachungebundenes Studium aufzunehmen. So kann jemand auch Mathematik studieren, auch wenn er z.B. den Dreisatz nicht beherrscht. Dies alles bleibt z.B. einem Hauptschüler oder Schulabgänger verschlossen. **Man kann keine Ausbildungsreife erwerben sondern sie wird zugewiesen.**

Nun stellen sich weitere Fragen bezüglich der Konsequenzen der Zuweisung einer Ausbildungsreife. Alles ist unproblematisch, sofern "ausbildungsreife" eine Ausbildung aufnehmen. Dies ist aber zu einem großen Teil nicht möglich, da in einigen Regionen in Deutschland auf 1 Ausbildungsplatz 3-5 Bewerber kommen. Das bedeutet, dass eine große Anzahl von Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz erhält, wenngleich sie als Ausbildungsreif angesehen werden. Jetzt tritt ein unerwünschter Effekt ein. Da wir in Deutschland kein Fördersystem von Ressourcen kennen, sondern unsere Förderprinzipien defizitorientiert sind (z.B. finanzieller Ausgleich von Defiziten) hat die Bundesagentur für Arbeit nur eine Möglichkeit um dieser Gruppe Förderinstrumente zukommen zu lassen. Die Ausbildungsreifen müssen bewusst in den Status einer Nichtausbildungsreife versetzt werden. Nun können diese Jugendlichen gefördert werden und z.B. einer BVB zugewiesen werden. Konsequenter betrachtet ist dies jedoch keine Förderung, da der vormals Ausbildungsreife nun in einer Maßnahme ist, die Ausbildungsreife herstellen soll. In diesem Fall wäre es tatsächlich nur eine Verwahrung oder die eben die Warteschleife. Zusätzlich kann es vorkommen, dass die beschriebene Gruppe mit dem Stigma „Teilnehmer an Fördermaßnahmen“ weitere negative Konsequenzen erfahren. "Die müssen ja irgendwie

doch schuld sein“ sind oft die Aussagen von Betrieben, wenn es um die Bewerberauswahl für einen Ausbildungsplatz geht.

Sollte in Folge der oder die Bewerber weiterhin keinen Ausbildungsplatz finden, kann ein Instrument die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit sein. „Jeder Jugendliche der einen Ausbildungsplatz benötigt aber keinen findet wird ein Ersatzangebot gemacht“, so die Bundesagentur. BaE kann sinnvoll sein, wenn Betriebe auf diesem Wege zusätzliche Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stellen. Ebenso können durch begleitende betreuende Maßnahmen bei dem Bildungsdienstleister möglichen Abbrüchen vorgebeugt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass im Falle eines Abbruches, der Ausbildungsvertrag an sich nicht betroffen ist und das Ausbildungsverhältnis weiter besteht. Der Bildungsdienstleister steht dann in der Pflicht, einen neuen Kooperationsbetrieb zu finden. Eigentlich ist BaE ein Instrument der Benachteiligten Förderung, was im Sinne eines nicht gefundenen Ausbildungsplatzes zwar richtig ist, aber die Art der Benachteiligung vom Grundsatz her nicht ganz widerspiegelt. Vor Aufnahme einer BaE muss im Regelfalle eine berufsvorbereitende Maßnahme erfolgt sein. In der Realität finden sich Absolventen aller Schulformen, im Einzelfall sogar Jugendliche mit Fachhochschulreife. Diese Zuweisungen unterliegen Ermessensentscheidungen bei der Beurteilung möglicher sozialer Benachteiligung oder unter bestimmten Umständen auch Sonderregelungen (Ausbildungsabbrüche kurz vor Ende einer Ausbildung).

Obwohl Jugendliche offiziell die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung mitbringen (gem. Kriterienkatalog der Ausbildungsreife der Agentur für Arbeit), münden allerdings mehr als die Hälfte dieser ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen nicht in eine Betriebliche Erstausbildung ein (vgl. BiBB BWP 6/2010). Der Beitrag von Ulrich und Eberhard, der die Überschrift „Ins Übergangssystem oder Ersatzweise in geförderte Berufsausbildung“ trägt, behandelt unter anderem „Sortierlogiken“ eines alternativen Verbleibs, wenn reguläre betriebliche Erstausbildungsplätze nicht gefunden werden (vgl. Ulrich/Eberhard 2010). Unter anderem wird eine einflussreiche Sortierlogik im Zusammenhang mit individuellen Merkmalen der Jugendlichen ausgemacht.

Es kommt fast nicht vor, dass minderjährige Jugendliche vollqualifizierend (also eine reguläre betriebliche Ausbildung) ausgebildet werden (Eintrittsalter in vollqualifizierende Ausbildung 2012 liegt bei 19,7 Jahren). *„Ihr Platz ist vor allem das Übergangssystem“* so die Autoren in dem Beitrag. *„Dies gilt auch unter Kontrolle ihrer schulischen Voraussetzungen. Offenbar gilt die Regel, dass junge Bewerber/innen, die in keine betriebliche Ausbildungsstelle einmündeten, vom Übergangssystem aufgefangen werden, selbst wenn*

sie als ausbildungsreif gelten. Wer vollqualifizierend ausgebildet werden möchte (und das heißt vor allem, in öffentlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildung einzumünden (z.B. BAE Anm. A.G.)) muss in der Regel älter sein und bereits das Übergangssystem kennengelernt haben” (Ulrich/Eberhard 2010, S. 12).

Die Autoren führen jedoch auch eine weitere Problematik ins Feld. Es handelt sich dabei darum, dass es hier Schwierigkeiten bei einem zu hohen Alter geben kann. Bewerber/innen, die über 19 Jahre alt sind, absolvieren zwar *“öfter in voll- als in teilqualifizierender Ausbildung, sie sind aber auch signifikant häufiger außerhalb des Bildungssystems zu finden*” (Ulrich/Eberhard 2010, S. 12). Das Risiko scheint mit jedem weiteren Lebensjahr zuzunehmen. Jugendliche empfinden z.B. eine BAE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) als bessere Alternative zu der nicht gefundenen Lehrstelle. Das ist in ihren Augen besser, als (meist zum zweiten Mal) in eine Maßnahme im Übergangssystem (teilqualifizierender Bildungsgang) einzumünden.

Auch wenn einige Experten/innen große Bedenken bei dem Einsatz von geförderten Ersatzbildungsplätzen haben (Argumente sind mögliche negative Auswirkungen auf das Ausbildungsverhalten von Betrieben bei regulärer Erstausbildung sowie eine Verschiebung des Übergangsproblems auf die Schwelle zwei (von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit), steht eine Antwort auf die Frage aus, was mit ausbildungsreifen Bewerber/innen ohne Ausbildungsplatz geschehen soll. *“Teilqualifizierende Alternativangebote bergen ab einer bestimmten Dauer der erfolglosen Suche die Gefahr, dass die Bewerber/innen sie nicht mehr annehmen, das Bildungssystem verlassen und somit in dauerhafte Arbeitslosigkeit abrutschen*” (Ulrich/Eberhard, 2010, S. 13). Die Autoren weisen auf erforderliche Regelungen hin, die im Notfall (sie betonen dies besonders) auch ohne Betrieb als Ausbildungsvertragspartner, zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Welche das sein könnten ist noch unklar. Allerdings gibt es zu diesem Thema schon einige Vorschläge der Bänke vor, die in Bundesprogrammen wie z.B. Perspektive Berufsabschluss bearbeitet werden.

6 Wie ist die Zustimmung zu Thesen der Ausbildungsreife?

Der Expertenmonitor befragte 482 Experten zu verschiedenen Thesen. Die befragten Experten müssen in der beruflichen Bildung arbeiten und Ihre institutionelle Herkunft zeigt, dass es sich bei den Ergebnissen um ein allgemeines Bild verschiedener Interessensgruppen handelt. Wie sonst auch, wurden die Jugendlichen (mangels Expertenstatus) wiederum nicht befragt. Zu einigen Thesen wären Antworten der Jugendlichen zum Thema interessant. So könnten in Zukunft z.B. Jugendvertreter in der

Ausbildung hinzugezogen werden. Diese haben Bewerbungsprozesse bereits hinter sich und kennen die Schwierigkeiten in Teilen ebenso. Zu den Institutionen, in welchen die Experten tätig sind, gehören der Lernort Betrieb, der Lernort Schule, die Lernorte überbetrieblicher Schulungsstätten, Wirtschaftsvertreter, Gewerkschaften, Forschung und Hochschulen, Staatliche Bildungsverwaltung sowie Berufsverbände. Die in der Befragung aufgestellten Thesen nebst deren Zustimmungsqoten in Prozent werden im Folgenden aufgeführt.

- **Ein Lehrstellenbewerber sollte nur dann als “ausbildungsreif” bezeichnet werden, wenn er genau die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllt.** Nur 5 Prozent aller Experten stimmen dieser These zu. Die höchste Zustimmungsqote lag bei den Berufsverbänden mit 11 Prozent.
- **Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen.** 26 Prozent stimmen dieser These zu. Die höchste Zustimmungsqote zu dieser These haben die Experten der Wirtschaftsvertreter mit 52 Prozent. Die Gewerkschaften stimmen hier nur zu 5 Prozent zu.
- **Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen.** Insgesamt 29 Prozent der Experten stimmen hier zu, wobei die Gewerkschaften mit 54 Prozent zustimmen. Es folgt die Staatliche Bildungsverwaltung mit 49 und die Forschung mit 33 Prozent.
- **Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt.** 35 Prozent der Experten stimmen dieser These zu. Die Gewerkschaften liegen hier bei einer Zustimmungsqote von 83 Prozent.
- **Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt.** Diese These erhält eine Zustimmungsqote von 41 Prozent. Wie erwartet gibt es eine große Differenz in der Zustimmung bei Gewerkschaften und Wirtschaftsvertretern. Gewerkschaften stimmen zu 81 Prozent zu, während Wirtschaftsvertreter nur mit 10 Prozent zustimmen. Die Betriebe allerdings stimmen im Gegensatz dazu mit 31 Prozent zu.

- **Die Abbruchquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife.** Recht gleichmäßig verteilt stimmen im Schnitt 47 Prozent der Experten zu.
- **Mit den Klagen über mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt.** Auch dieser These stimmen im Schnitt 47 Prozent der Experten zu, wenn auch hier die Gewerkschaften mit 98 Prozent vorne liegen und den Wirtschaftsvertretern die Schuld zuweisen, hingegen diese jedoch mit 11 Prozent Zustimmung die Schuld wieder von sich weisen. Es ist erstaunlich, dass die Betriebe erneut mit 35 Prozent deutlich mehr Zustimmung geben, als die Wirtschaftsvertreter. Die Forschung stimmt dieser These mit 67 Prozent zu.
- **Viele Jugendliche werden zu Unrecht als “nicht ausbildungsreif” stigmatisiert.** Die durchschnittliche Zustimmungquote zu dieser These liegt recht gleichmäßig bei 49 Prozent. Wobei die Zustimmung zwischen Wirtschaftsvertretern und Gewerkschaften erneut um 56 Prozent auseinander liegen. Die Betriebe stimmen auch hier deutlich mehr als ihre Wirtschaftsvertreter zu.
- **Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenige Lehrstellen gibt.** Zwar stimmen dieser These rund 60 Prozent der Experten zu, jedoch ist die Spannbreite der Zustimmung recht groß. So stimmen die Wirtschaftsvertreter mit 31 Prozent am wenigsten zu, die Gewerkschaften, die Forschung und die Staatliche Bildungsverwaltung jedoch mit einer Quote von 77 – 93 Prozent.
- **“Erreichter Schulabschluss” und “Ausbildungsreife” sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben.** Dieser These wird mit 67 Prozent der Experten recht gleichmäßig zugestimmt. Zwischen 50 und 81 Prozent liegt die Spannbreite der Zustimmungquote. Es herrscht überwiegende Einigkeit dazu.
- **Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein.** Eine klare Zustimmung aller befragten Experten. Im Schnitt 85 Prozent stimmen dieser These zu. Gewerkschaften, Forschung und Staatliche Bildungsverwaltung stimmen sogar mit 93 – 95 Prozent zu.
- **Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie mehr für einen Ausbildungsplatz.** Dieser, aus meiner Sicht, sehr bedeutenden These stimmen 87 Prozent der Experten zu. Höchste Zustimmung erfährt die These durch die

Gewerkschaften (98 Prozent), gefolgt von den Hochschulen und der Forschung (95 Prozent), dem Lernort Schule (93 Prozent) sowie der staatlichen Bildungsverwaltung und den Überbetrieblichen Schulungsstätten (92 Prozent). Selbst die Betriebe stimmten mit 84 Prozent zu und liegen damit wieder bei 20 Prozent mehr Zustimmung als die Wirtschaftsvertreter. Dieser Unterschied zieht sich wie ein roter Faden durch die Ergebnisse der Befragung.

7 Was nun, Ausbildungsreife?

Dieser Beitrag hat viele Aspekte rund um das Thema der Ausbildungsreife betrachtet und beschrieben. Wir wissen, dass alle angewandte Praxis aus Kompromissen, auch aus den Aufgabenstellungen verschiedener Akteure heraus, besteht. So gelingt es nicht, Ausbildungsreife umfassend zu beschreiben, aber sie wird trotzdem angewandt. Wir wissen, dass Jugendliche Ausbildungsreif sein können, aber dennoch keine Ausbildungsstelle bekommen. Und durch Prinzipien der Defizitförderung müssen wir dann, im Wissen um die möglichen negativen Konsequenzen, diese Jugendlichen in Programme zuweisen, die eigentlich nicht adäquat sind. Die allerdings trotzdem dafür sorgen, dass Jugendliche nicht auf der Straße stehen oder irgendeinen Niedriglohnjob als junger Mensch annehmen müssen und in Folge nur noch wenige Ausbildungschancen haben. Wir müssen hinnehmen, dass es nicht genug betriebliche Ausbildungsplätze für die Jugendlichen gibt, denn auch der Ausbildungsmarkt ist ein Markt der nach Marktregeln funktioniert. Hier wird nicht bzw. nur sehr zögerlich eingegriffen. Wir wissen auch, dass auf der anderen Seite dargestellt wird, dass die vorhandenen Ausbildungsplätze nicht mehr adäquat besetzt werden können. Eine Klärung dieses Sachverhaltes scheint nicht möglich. Zu viele Gruppen argumentieren unterschiedlich. Und jeder für sich sogar zum größten Teil nachvollziehbar.

So stimmte eigentlich jeder Experte zu, dass die Wirtschaft (unabhängig eines Willens) eine Ausbildungsplatzgarantie für Schulabgänger nicht geben kann. Denn selbst mit Garantie (quantitativ) wird sich das Kernproblem nicht lösen lassen, da das Qualitätsproblem (synonym zur Ausbildungsreife im Wortlaut der Wirtschaft zu sehen) vor Ort bleiben wird. Auch der Gedanke, dass die Demographie automatisch zu einem Absenken von Anforderungen der dualen Berufsausbildung führen wird, ist zu hinterfragen. Denn neben den Anforderungen an die Sozialkompetenzen kann sich niemand die gestiegenen technischen Anforderungen aussuchen. Das duale Berufsbildungssystem wird institutionell dieses Absenken nicht ermöglichen können. Unstrittig ist auch, dass weniger Ausbildungsplätze vorhanden sind als Nachfrager. Dies ist der Arbeitgeberseite zwar bekannt, jedoch fragt man sich dort zu Recht, warum jetzt schon zig Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

Was würde eine einfache Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes bewirken? Auf Gewerkschaftsseite wird z.B. immer diese Diskrepanz zur Argumentation genutzt. "Es gibt mehr Nachfrager als Anbieter, daher müsste das Problem mit quantitativen Maßnahmen gelöst werden können. Ebenso ist der Gedanke, dass das Absolvieren irgendeiner Ausbildung wie z.B. BaE (Hauptsache der Jugendliche macht eine Ausbildung) Probleme löst, problematisch. Die Erfahrung zeigt, dass viele dieser Absolventen scheitern (Nichtbestehen der Prüfungen oder bestehen mit schlechter Note) und den Schwellenübertritt an der zweiten Schwelle nicht bewältigen können. Dies auch durch die aufgrund der Ausbildungsqualität teilweise in Teilen nachvollziehbaren Vorbehalte der Arbeitgeber bei eben jenen Ersatzausbildungen. Durch konsequente Anwendung auf die Berufsausbildung anrechnungsfähiger Inhalte kann hier eine Verbesserung herbeigeführt werden.

Die Konstruktion der Ausbildungsreife ist mit Einführung des neuen Übergangssystems in NRW weiter gefestigt worden. Sie ist kritisch zu betrachten und durch weitere Bearbeitung und Forschung genauer zu definieren. Aber sie ist auch zurzeit das Instrument, welches eine Selektion z.B. durch die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht. Die es unter anderem auch ermöglicht, dass Jugendliche, die keine Ausbildung erhalten nicht ganz durchs Netz fallen und Zeit gewinnen können, sich weiter zu entwickeln. Insoweit ist die Ausbildungsreife auch positiv zu sehen. Sie trägt neben allen negativen Aspekten zu einem gefestigten gesellschaftlichen Zusammenleben bei. Es ist für die Zukunft wichtig, die Ausbildungsreife bei zunehmender Flexibilisierung der Berufsausbildung auf den Prüfstand zu stellen und immer wieder anzupassen.

©2013 Achim Gilfert. Dieser Beitrag ist zur Weiterverbreitung nach den Regeln der Creative Commons: Keine kommerzielle Nutzung 3.0 Deutschland unter dem Link <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/de/> veröffentlicht. Jeder kann ohne Nachfrage diesen Text nach den creativecommons Regeln ohne Änderung verbreiten. Bitte setzen Sie jedoch immer einen Link auf die Ursprungsseite (Digital) oder verweisen durch einen Vermerk auf diesen Beitrag (Print).

www.bildungswissenschaftler.de

gilfert@bildungswissenschaftler.de



Unterwegs in die Arbeitswelt

©2010/2017, Achim Gilfert
Dorneystraße 58
58454 Witten