
Kommissionsdrucksache 19(28)110 a

28.10.2020

Sien-Lie Saleh
Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL),
Stuttgart

Stellungnahme

Anhörung

zum Thema

„Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“

am 2. November 2020



**Antworten* der Sachverständigen Sien-Lie Saleh zu den Leitfragen
zur Sitzung der Enquete-Kommission am 2. November 2020 zum Thema
„Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“**

Fraktion der CDU/CSU:

Fragen an Frau Saleh, Vertreterin des Bund-Länder-BA-Begleitgremiums der Initiative Bildungsketten:

1. Die Einschätzungen zur Ausbildungsreife von Schulabgängern fällt häufig und individuell sehr unterschiedlich aus. Gibt es aussagekräftige detaillierte Erhebungen

Ich beschäftige mich nicht aus der empirisch-theoretischen Perspektive mit den Themen Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz, sondern von der Seite der Praxis. Daher kann ich die o. g. Fragen, die auf Erhebungen zielen, nicht beantworten. Eine Anfrage an die Bundesagentur für Arbeit dazu wurde bisher nicht beantwortet.

- über die Ausbildungsreife Jugendlicher seit Erarbeitung des Konzepts, insbesondere zu den individuellen Gründen mangelnder Ausbildungsreife?
Ich habe keine Kenntnis darüber, dass die jungen Menschen bundesweit und flächendeckend nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule systematisch auf ihre Ausbildungsreife hin getestet würden. Insbesondere deshalb, da das Verständnis der betroffenen Personengruppen (Berufsberatung, Lehrkräfte, Betriebe) bzgl. des Begriffs der Ausbildungsreife sehr unterschiedlich ist.
- zu alternativen Wege und dem Zeitpunkt der Aufnahme dualer Ausbildungen für solche Jugendlichen, denen ein Fehlen der Ausbildungsreife attestiert wurde?
Wenn die Ausbildungsreife nicht erfüllt wird, empfiehlt die BA den jungen Menschen eine Berufsvorbereitung. Junge Menschen können in Maßnahmen des Übergangsbereichs u. a. die Ausbildungsreife erwerben, z. B. in schulischen Maßnahmen der Länder wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufseinstiegsjahr oder gesetzlich geregelten Regelinstrumenten wie den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) oder der Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie dualisierten Maßnahmen wie Ausbildungsvorbereitung dual (AVdual) in Baden-Württemberg und Hamburg oder dem Modellprojekt „Berufsfachschule

* Die Antworten sind farbig und kursiv gesetzt.

zum Übergang in Ausbildung“ in Hessen (dies ist nur exemplarisch).

- zu empirisch belegbaren Unterschieden in den Bundesländern was Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz betrifft?
siehe Punkt 1
In mehreren Bundesländern u. a. auch in Baden-Württemberg wird das Prinzip der Berufswahlkompetenz seit einigen Jahren unter Einbeziehung einiger Kriterien der Ausbildungsreife bei den Kompetenzanalysen (= Potenzialanalyse) angewendet. Im Unterschied zu den Indikatoren im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife werden die dort erhobenen Kompetenzmerkmale durch standardisierte psychometrische Tests erhoben.
 - zu Folgen für die Jugendlichen?
Den Bewerberstatus in der Ausbildungsmarktstatistik erhalten nur ausbildungsreife Personen, d. h. nur die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen, die eine Vermittlung in Ausbildung wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Vor der Vermittlung in eine Ausbildung klärt die Agentur für Arbeit die Berufseignung mit Gesprächen, Zeugnissen, Diagnostik etc., wobei auch das mögliche Entwicklungspotenzial des jungen Menschen berücksichtigt wird. So kann der junge Mensch trotz etwaiger Defizite in einzelnen Bereichen als geeignet eingestuft werden. Bei Zweifeln wird der psychologische bzw. ärztliche Dienst eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsreife nicht erfüllt wird, empfiehlt die BA den jungen Menschen eine Berufsvorbereitung. Junge Menschen können in Maßnahmen des Übergangsbereichs u. a. die Ausbildungsreife erwerben, z. B. in schulischen Maßnahmen der Länder wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr oder gesetzlich geregelten Regelinstrumenten wie den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) oder der Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie dualisierten Maßnahmen wie Ausbildungsvorbereitung dual in Baden-Württemberg und Hamburg oder dem Modellprojekt „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung“ in Hessen (dies ist nur exemplarisch).
 - zu Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote?
Jugendliche, die sich im Übergangssystem befinden werden i. d. R. nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst.
2. Es gibt Kritik am Prinzip der Ausbildungsreife und Alternativkonzepte wie die Berufswahlkompetenz. Welche Unterschiede liegen zwischen beiden? Welche Aspekte sind und bleiben für Jugendliche und Unternehmen hilfreich, um individuelle Stärken und Schwächen einschätzen zu können und wo sollte sich das Prinzip gegenüber neueren Konzepten wie der Berufswahlkompetenz oder ähnlichen Ansätzen öffnen?
- Man muss unterscheiden zwischen folgenden Begriffen:*
- Ausbildungsreife (Bundesagentur für Arbeit):** *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.

Ausbildungsreife („Volksmund“, Wirtschaft): Jemand erfüllt die Anforderungen, eine (bestimmte) Ausbildung erfolgreich abzuschließen und erfüllt dafür verschiedene Kriterien, wobei als Voraussetzung ggf. weniger oder mehr Kriterien erfüllt sein müssen, als der Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit.

Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife hatte zum Ziel, Mindeststandards für die Aufnahme einer Berufsausbildung darzustellen und die Begrifflichkeiten für alle Personengruppen festzuschreiben. Beide Aspekte scheinen mit Blick auf die Betriebe und andere Akteure nicht flächendeckend gelungen zu sein. Darüber hinaus zielt die Ausbildungsreife nur auf einen bestimmten Zeitpunkt. Wenn jedoch das Übergangssystem so groß wird, dass ein erheblicher Teil der Schülerinnen und Schüler für nicht ausbildungsreif befunden wird, ist es unsere Aufgabe, die Gründe dafür zu erkunden. Dazu werden häufiger folgende Punkte angeführt:

- Das Konzept wurde im Konsens einer Expertengruppe zu einer Zeit entwickelt, als es noch ein Überangebot an ausbildungsinteressierten jungen Menschen gab.
- Es gibt abweichende und abhängig von der Personengruppe unterschiedliche Vorstellungen über die Kriterien der Ausbildungsreife.
- Es gibt keine wissenschaftliche Absicherung darüber, was Ausbildungsreife genau bedeutet, welche Kriterien eine ausbildungsreife Person auszeichnen und wie diese Merkmale zu messen sind.[†]
- Hohe Interpretations- und Entscheidungsspielräume der Akteure (Betriebe, Berufsberatung etc.).
- Das Konzept spiegelt die Interessen der Wirtschaft wider (Orientierung weg von fehlenden Ausbildungsstellen hin zu Defiziten bei den Jugendlichen); Betriebe entscheiden selbst, welche Kriterien sie bei der Bewerberauswahl anwenden und ob und wie viele Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Erfolgchancen der Bewerberinnen und Bewerber sind folglich nicht nur von ihren persönlichen Voraussetzungen abhängig.
- Die tatsächliche Bedeutung der Ausbildungsreife für den erfolgreichen Übergang in Ausbildung ist weiterhin offen bzw. unbeantwortet.
- Trend zur Work-Life-Balance hat sozioökonomisch zur Folge, dass der Beruf deutlich häufiger gewechselt wird, wenn nicht gegengesteuert wird. Mitarbeiterbindung (Retention-Management) gewinnt an Bedeutung und erfordert vom Mitarbeiterseite entsprechend die berufliche Handlungskompetenz.
- Durch den Kriterienkatalog wird bspw. nicht die Selbstkompetenz abgebildet, die z. B. Interessensveränderungen bereits während der Ausbildung abfedern, die Selbstreflexion fördern und die berufliche Handlungskompetenz weiterentwickeln. Sie geht vielmehr von eine Art Beratungsangebot des Jugendlichen aus, das von Lehrkräften, Berufsberatern oder Eltern gesteuert wird.

[†] Eberhard, 2012

Berufswahlkompetenz (Ratschinski)[‡]: „Ausbildungsreife“ wird durch ein messbares Konzept der Berufswahlkompetenz zu ersetzen. Das Konzept orientiert sich an der Berufswahlreife (=Teil des Kriterienkatalogs Ausbildungsreife). Es wird als eine individuell messbare berufliche Handlungskompetenz beschrieben, die Jugendliche zu einer erfolgreichen Berufswahl befähigt und für jeden jungen Menschen individuell bestimmt werden kann.

Berufswahlkompetenz (Thüringer Berufsorientierungsmodell[§] mit Berufsorientierungsindex^{}):** Berufswahlkompetenz beinhaltet die Entwicklungsdimensionen Wissen, Motivation und Handlung. Berufswahlkompetenz als die Kompetenz einer Person Berufsbiographien zu entwerfen, zu planen und zu gestalten. Die Förderung der Berufswahlkompetenz ist Ziel der schulischen Berufsorientierung, die Anlass für Reflexion, Systematisierung und Entwicklungsbegleitung gibt.

Beide Definitionen zur Berufswahlkompetenz betonen die zu erwerbende berufliche Handlungskompetenz. Damit ist Berufswahlkompetenz als Prozess zu verstehen, der im Prinzip im Kindergartenalter beginnt (Beginn der Rollenbilder), über Grundschulalter (Basis der Genderfestlegung), über die Schulwegeplanung (Schwerpunktfächer), regelmäßiger Selbstreflexion und der Berufswegeplanung (BO-Begleitung, Praktika), bis hin zur Ausbildung. Berufswahlkompetenz wird im Prinzip ein Leben lang benötigt (z. B. bei Berufswechsel, Änderung beruflicher Interessen, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Weiterbildung usw.). Der Begriff geht damit weit über den Begriff der Ausbildungsreife hinaus.

In mehreren Bundesländern wie z. B. in BW, RLP oder NS erfolgen in der Vorabgangsklasse (je nach Schulart Kl. 7 oder 8, Oberstufe) flächendeckende Potenzialanalysen (= Kompetenzanalyse) wie z. B. die Kompetenzanalyse Profil AC oder 2P, die viele Merkmale der Ausbildungsreife evidenzbasiert und standardisiert erheben. Diese können Teil eines Gesamtkonzepts zur Beruflichen Orientierung sein, das alle Akteure dabei unterstützt, die Berufswegeplanung möglichst effektiv und ressourcenschonend umzusetzen.

3. Welche Abschnitte der Bildungsbiografie sollten weiter gestärkt und wie sollten sie gestärkt werden, um die Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz auch schon jenseits der Berufsorientierung zu erhöhen? Wie können dabei einzelne Maßnahmen der beruflichen Orientierung entlang der Bildungskette besser ineinandergreifen und verzahnt werden (z.B. Wahl des Schülerbetriebspraktikums auf Basis der Ergebnisse der Potenzialanalyse), um eine Berufswahl entsprechend der eigenen Potenziale, Kompetenzen und Fähigkeiten zu fördern? Wo liegen dabei die Grenzen des Konzepts der Berufswahlkompetenz?

→ siehe auch Handlungsempfehlung

- Die Konzepte der beruflichen Orientierung sollten aufeinander abgestimmt werden: Kohärente Systeme von der Grundschule bis zum Ende der weiterführenden Schule; Maßnahmen bündeln; Finanzierung von länderspezifischen Konzeptionen.

[‡] <https://www.bwpat.de/ausgabe/27/ratschinski>

[§] https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/64eaf00a-415b-41de-95fd-9c63260c6956/Materialien_189_Heft.pdf

^{**} Prof. Brüggemann, Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld

- *Frühzeitige altersgemäße Konzepte der beruflichen Orientierung (ab der Grundschule) sollten in verbindliche Prozesse münden, die auf die individuellen Belange der Jugendlichen eingehen und nicht vom Engagement der Lehrkräfte, Familie oder Berufsberatern abhängen. Entwicklung oder Weiterentwicklung von Instrumenten, die die Akteure entlasten und die Jugendlichen in ihrer beruflichen Handlungskompetenz stärken (z. B. Berufswahl-App BWP 4.0, wiederholbare ressourcenschonende Kompetenzanalysen zu verschiedenen Zeitpunkten usw.).*
 - *Stärkung der Beruflichen Orientierung an Gymnasien (aufgrund der hohen Anzahl der Studienabbrecher/innen).*
 - *Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern (z. B. Wissenstransfer über Bund-Länder-BA-Begleitgruppe); bundesweite Projekte wie z. B. der Berufswahlpass 4.0 (Berufswahl-App unter Beteiligung von sechs Bundesländern)*
 - *Qualifizierung der Akteure (insb. Eltern)*
- Grenzen der Berufswahlkompetenz: Die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz der Jugendlichen erfordert erhebliche Personalressourcen und damit dauerhafte Kosten. Eine Bündelung der Ressourcen der Akteure ist daher erforderlich.*

Fragen an beide Sachverständige:

- Bislang gibt es wohl noch keine standardisierten Zertifizierungen/ Prüfungen der Phase der Berufsvorbereitung (also der Zeit nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule bis zur (idealerweise) Aufnahme einer dualen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung) – weder auf Landes- noch auf Bundesebene.
 - Welche Chancen ergäben sich aus einer Zertifizierung der Phase der Berufsvorbereitung, insbesondere mit Blick auf Bewerbungen um Ausbildungsstellen?

Für eine Zertifizierung der Berufsvorbereitung müssten zunächst messbare Kriterien festgelegt werden. Es gibt jedoch sehr viele berufsvorbereitende Bildungsgänge im Übergangssystem, die sich manchmal nur wenig, manchmal aber auch deutlich unterscheiden. Aktuell gibt es daher bundesweit Bestrebungen (auch in der Initiative Bildungsketten), diese zu konsolidieren. Bspw. wird in BW das Gesamtkonzept „Neugestaltung Übergang Schule Beruf“^{††} umgesetzt. Teil davon ist der Bildungsgang AVdual, der viele Bedürfnisse der Jugendlichen anspricht und ähnliche Bildungsgänge langfristig ersetzen wird. Die Zertifizierung an sich würde dann erfolgversprechend, wenn die Betriebe diese auch als Zusatzleistung anerkennen. Inzwischen gibt es bereits in einigen Ländern alternativ berufsvorbereitende schulische Bildungsgänge, bei denen sowohl schulische als auch praktische Anteile für die Ausbildung anerkannt werden können. Für einige Kompetenzmerkmale gibt es bereits Kompetenzanalysen, die seit vielen

^{††} <https://www.uebergangschuleberuf-bw.de/>

Jahren in BW in der Berufsvorbereitung (Profil AC im BEJ, VAB) eingesetzt werden.

- Welche Gründe sprächen für eine kompetenzorientierte Zertifizierung/Prüfung?

Standardisierte psychometrische Tests zur Ermittlung von Kompetenzprofilen sind unabhängig von der durchführenden Person (Objektivität) und haben daher häufig eine hohe Akzeptanz in der Wirtschaft.

- Sollte eine Zertifizierung/Prüfung dieser Art bundes- oder landeseinheitlich geregelt sein?

Aus Gründen der Akzeptanz und Flexibilität wäre es m. E. sinnvoller, eine Vernetzung der Bundesländer für diese Themen weiter zu fördern und Mittel bereitzustellen (sowie Personalressourcen für die Moderation von solchen oft schwierigen und längerfristigen länderübergreifenden Prozessen). Dies hat bereits in der Vergangenheit in der Bund-Länder-BA-Begleitgruppe der Initiative Bildungsketten stattgefunden. Dort finden auch regelmäßig Arbeitsgruppentreffen zu bestimmten Themen statt, die bei einem Konsens mehrerer Bundesländer über die bereitstehenden Mittel (z. T. gemeinschaftlich) umgesetzt werden können. Dies war bspw. bei 2P (Potenzialanalyse für neu Zugewanderte) oder dem Berufswahlpass 4.0 (Berufswahl-App) der Fall.

- Worin besteht das größere Ausbildungshemmnis, in einer mangelnden Ausbildungsreife oder unklaren Berufsvorstellungen?

Diese Frage lässt sich nicht pauschal oder quantitativ beantworten. Letztlich wollen wir alle herausfinden, was die Jugendlichen benötigen, um erfolgreich einen geeigneten Beruf zu wählen. Hierzu müssen die Jugendlichen in einem langfristigen Prozess lernen, welche Stärken sie haben (und zwar über Noten und Unterrichtsfächer hinaus), welche Interessen sie haben und ob der Abgleich zwischen Stärken und Interessen zu dem Anforderungsprofil des ausgewählten Berufs passt. Das setzt voraus, dass alle Schulen (angefangen von der Grundschule) ein Konzept haben, das wenig Doppelungen und möglichst häufige Rückkoppelungen an den Jugendlichen zu seiner Berufswahlkompetenz ermöglicht.

- Welche Vor- und Nachteile bietet die Feststellung der Ausbildungseignung speziell für Leistungsstärkere und Leistungsschwächere Schüler?

Vorteile: *Erfolgt die Eignungsfeststellung nach standardisierten Vorgaben (z. B. Eignungstests oder Beobachtungsaufgaben) mit geschultem Personal und nach Kriterien, die auch die Betriebe befürworten, sorgt die Feststellung im Idealfall für Transparenz. Dies gilt sowohl für leistungsstarke wie leistungsschwache Schülerinnen und Schüler.*
Nachteile: *Durch die ausschließliche Feststellung der Ausbildungseignung sind die Jugendlichen nicht aktiv eingebunden, sondern passive Teilnehmer/innen.*

- Wie sieht die Ausbildungsreife der Zukunft aus?
→ siehe auch Handlungsempfehlung

Berufliche Orientierung als einen Prozess zu sehen, der altersgerechte Angebote vorsieht und regelmäßig die Selbstreflexion und damit berufliche Handlungskompetenz fördert. Außerdem sieht dieser Prozess regelmäßige Rückkopplungen vor wie z. B. individuelle Rückmeldegespräche oder Kompetenzprofile durch standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren und bindet alle Akteure ein.

- Was müsste aus Ihrer Sicht die Politik tun, um Jugendlichen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen?

Ein sehr guter Schritt in die richtige Richtung ist z. B. die Initiative Bildungsketten. Durch die moderierte Kooperation des Bundes mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit können thematische Schwerpunkte unter Einbezug von bundesweiten Studien und besonderen Zielgruppen entwickelt, finanziert und gemeinsam umgesetzt werden.

*Die Initiative arbeitet gemeinsam mit Ländervertretern daran, erfolgreiche Förderinstrumente der beruflichen Orientierung, im Übergangsbereich und während der Ausbildung zu einer in sich stimmigen Förderung zu verzahnen. Hierfür werden die Berufliche Orientierung systematisch ausgebaut, der Übergangsbereich sukzessive besser strukturiert und Angebote während der Ausbildung passgenauer fokussiert. Ein gutes Beispiel dafür ist das bundesweite Projekt „Berufswahlpass 4.0“, eine Berufswahl-App, an der inzwischen fast alle Bundesländer Interesse haben. Auch die Potenzialanalyse für neu Zugewanderte 2P^{**} ist ein gutes Beispiel für länderübergreifende Zusammenarbeit, die darüber hinaus durch gemeinsame Nutzungsrechte auch erhebliche Kosten spart.*

Trotzdem unterstützt die Initiative gezielt die Länder bei der Weiterentwicklung der länderspezifischen Ansätze, die auch ihre Berechtigung haben. Damit Fördermaßnahmen besser ineinandergreifen und wirken können, schließen Bund, Länder und BA landesspezifische Vereinbarungen ab. Mit diesen sollen kohärentere Strukturen geschaffen werden, um alle Jugendlichen individuell beim Weg in den Beruf zu unterstützen und den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft zu sichern.

- Berufswahlkompetenz benötigt Berufsorientierung! Erachten Sie die bisherigen Formen der Berufsorientierung derzeit als sinnvoll, effektiv und zielführend etabliert/umgesetzt?

Das Spektrum der Beruflichen Orientierung und welche Maßnahmen man darunter versteht, ist sehr groß und sicher sind viele dieser einzelnen Maßnahmen auch effektiv und sinnvoll. Die Akteure im System haben ein sehr gutes Gespür dafür, welche Formen der beruflichen Orientierung zielführend sind. Leider erreichen jedoch aufgrund der unübersichtlichen Strukturen viele Angebote nicht alle Akteure. Da würde ich ansetzen: Ein kohärentes System der Beruflichen Orientierung entwickeln, so dass gute Angebote nicht zufällig ankommen. Auch hierbei hat die Initiative Bildungsketten einen länderübergreifenden Austausch gefördert.

- Welches System einer Berufsorientierung würden Sie sich wünschen? Sehen Sie hierbei eine Institution in einer Führungsrolle?

** www.2p-bw.de

Wir wissen, dass für die Berufswahl nicht nur Institutionen wie bspw. die Kultusministerien, Wirtschafts- oder Wissenschaftsministerien oder die BA eine wichtige Rolle spielen. Eltern spielen häufig eine entscheidende Rolle, da sie ihre Kinder ja bereits in der Kindheit auch in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung begleiten. Zentral ist meiner Ansicht nach nicht die Tatsache, wem wir dabei eine Führungsrolle geben, sondern dass alle Beteiligten als System zusammenarbeiten und jeder seine Rolle verstanden hat. Dass also die berufliche Orientierung nicht vom Zufall oder vom Engagement bestimmter Personen abhängt.

Fraktion der SPD:

- Mit dem Begriff der Ausbildungsreife verbinden sich häufig von den Ausbildungsbetrieben definierte Anforderungen. Wie können die Konnotationen von „Ausbildungsreife“ und „Berufswahlkompetenz“ in Einklang gebracht werden?

→ siehe auch Frage 2 der CDU-Fraktion

Viele Kompetenzmerkmale zur Erlangung der Ausbildungsreife könnten im Prozess der Beruflichen Orientierung eines Jugendlichen eine Rolle spielen, wenn man messbare Verfahren anwendet wie z. B. die Kompetenzanalyse Profil AC (= Potenzialanalyse), mit denen man sie valide und personenunabhängig ermittelt. Damit wären die Kriterien der Ausbildungsreife ein Teil der Berufswahlkompetenz. Berufswahlkompetenz ist ein Prozess, der nach dem Abschluss der Ausbildung noch nicht unbedingt abgeschlossen ist.

- Welche Bedeutung kommt der sog. Ausbildungsreife unter dem Aspekt einer Kompetenzentwicklung zu? Müsste anstelle einer punktuellen Feststellung nicht eher eine am Verlauf der Kompetenzentwicklung orientierte Feststellung erfolgen, die sowohl die bisherige Kompetenzentwicklung als auch die Ziele einer weiteren Förderung bzw. den Förderbedarf beschreibt?

Dies ist ein sehr wichtiger Gedankengang: Die Ausprägung eines Kompetenzmerkmals einer Schülerin oder eines Schülers ist zu Beginn der weiterführenden Schule anders als zwei Jahre später. Sie kann sich zudem durch die Pubertät zeitweise verschlechtern. Daher sollten m. E. Kompetenzfeststellungsverfahren häufiger als nur einmal in der Schullaufbahn erfolgen und in einen kontinuierlichen Prozess münden. Allerdings sind Kompetenzfeststellungsverfahren heute oft noch sehr ressourcenintensiv, insbesondere aufgrund der zentralen Rückmelde- oder Fördergespräche, die sich anschließen müssen. Webbasierte Kompetenzfeststellungen sind in einigen Bundesländern bereits seit vielen Jahren verbindlich im Einsatz. Regelmäßige und wirksame Fördergespräche dagegen nicht. Diese sind zeitintensiv und können daher nicht alleine von der Schule geleistet werden. Überfachliche berufsrelevante Kompetenzen spielen dabei für die Wirtschaft eine besondere Rolle. Methodische Kompetenzen wie Planungsfähigkeit oder Präsentationsfähigkeit, personale Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit oder Kritikfähigkeit sind Teil des Schulalltags und werden auch strukturiert vermittelt. Auch die punktuelle Kompetenzfeststellung von berufsrelevanten Kompetenzen en bloc über z. B. Potenzialanalysen in 8. Klassen werden in einigen

Bundesländern praktiziert. Eine langfristige und systemische Entwicklung von Kompetenzen macht m. E. nur dann Sinn, wenn die Selbstreflexion und die Selbstkompetenz durch individuelle Fördergespräche auch in regelmäßigen Intervallen gefördert werden.

- Wie lässt sich Berufswahlkompetenz feststellen? Muss die Feststellung in der Schule erfolgen oder erst im Anschluss daran und welche Gründe gibt es dafür?

Wenn Berufswahlkompetenz als Prozess verstanden wird, sollte die Feststellung möglichst früh und in regelmäßigen Abständen erfolgen. Kinder verändern sich innerhalb eines Jahres mehr oder weniger deutlich. Dies gilt auch für die Kompetenzentwicklung. Niederschwellige Berufliche Orientierung ist daher bereits ab Kl. 5 sinnvoll. Wenn man bspw. die Reflexion von Rollenbildern (klischeefreie und gendersensible Erziehung) dazu zählt, kann man spielerisch bereits während der Grundschulzeit beginnen, wo Rollenbilder bereits festgelegt werden. Viele überfachliche berufsrelevante Kompetenzen wie z. B. kognitive Basiskompetenz, methodische Kompetenz, usw. lassen sich bereits webbasiert über psychometrische Tests mit automatischer Auswertung erfassen. Einige Kompetenzen sind jedoch weniger geeignet wie z. B. Teamfähigkeit, digital erfasst zu werden. Hier ist eine bisher umgesetzte Alternative sog. Beobachtungsaufgaben, die geschultes Personal und einen sehr kleinen Personalschlüssel (2 Beobachter, 4-6 Schülerinnen und Schüler) erfordert.

- Welche Folgen hat das Konzept der Berufswahlkompetenz für die Vermittlungschancen von Jugendlichen – in Abhängigkeit von Passungsproblemen und konjunkturellen Einflüssen bei der Vermittlung in Ausbildung? Wie kann vermieden werden, dass Berufswahlkompetenz eng bezogen auf den aktuellen Arbeitsmarkt bewertet wird?

Konzeption, Entwicklung und Durchführung von unabhängiger Stelle: z. B. durch Bildungsträger oder Schulen. Die Kompetenzen des Jugendlichen sollten mit ihren beruflichen Interessen und den Anforderungen der ausgewählten Berufe abgeglichen werden. Dabei sollten aber auch die Eltern stark einbezogen werden, da diese lt. diverser Studien einen nach wie vor großen Einfluss auf die Berufswahl haben, jedoch die heutigen Anforderungen der Berufe u. U. nicht kennen, da sich Berufsbilder verändert haben oder durch andere ersetzt wurden.

- Wie könnte eine erweiterte Perspektive der Jugendlichen in das Konzept einbezogen werden? Wie lassen sich Digitalkompetenzen berücksichtigen?

Bei rund 380 Ausbildungsberufen ist es für einen Jugendlichen schwierig, sich den passenden Ausbildungsberuf im Abgleich mit den eigenen Stärken (Kompetenzen) und den eigenen Interessen herauszusuchen, selbst wenn es „nur“ um Digitalkompetenzen geht. Was bedeutet Digitalkompetenz? Umgang mit PC, Tablet, Smartphone? Bedienung von (bestimmten) Apps oder Software? Programmieren (von Maschinen (CNC), Webseiten (welche Arten von Computersprachen?))? Durch die rasante digitale Entwicklung ist m. E. nur in Bezug auf bestimmte Berufsfelder klar, was genau die Jugendlichen im Hinblick auf Digitalkompetenz mitbringen müssen. Eine allgemeine

Digitalkompetenz mit Mindeststandards müsste daher erst noch entwickelt werden.

- Welchen Stellenwert hat in diesem Zusammenhang das Konzept der Bildungsketten? Inwieweit wirkt sich das Konzept der Berufswahlkompetenz auf die nachfolgenden Bildungsschritte aus?

Die Initiative Bildungsketten ist 2010 gestartet und hat sich zu einem zentralen Kooperationsinstrument des Bundes und der Länder unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit zur Abstimmung von bildungspolitischen Fragen und Herausforderungen entwickelt. Die Initiative zielt auf die Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Sie gibt wichtige Impulse für frühzeitig greifende Angebote. Zu den thematischen Schwerpunkten zählen u. a. die Berufliche Orientierung, individuelle Förderung von Jugendlichen, die Integration von jungen Personen mit Migrationshintergrund (inklusive Neuzugewanderten) in Ausbildung und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. BMBF, BMAS und BA arbeiten gemeinsam mit Ländervertretern daran, erfolgreiche Förderinstrumente der beruflichen Orientierung, im Übergangsbereich und während der Ausbildung zu einer in sich stimmigen Förderung zu verzahnen. Hierfür werden die Berufliche Orientierung systematisch ausgebaut, der Übergangsbereich sukzessive besser strukturiert und Angebote während der Ausbildung passgenauer fokussiert. Die Bundesministerien unterstützen dabei gezielt die Länder bei der Weiterentwicklung der Länderansätze. Damit Fördermaßnahmen besser ineinandergreifen und wirken können, schließen Bund, Länder und BA landesspezifische Vereinbarungen ab. Mit diesen können die kohärentere Strukturen geschaffen werden, um alle Jugendlichen individuell beim Weg in den Beruf zu unterstützen und den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft zu sichern. Die Initiative Bildungsketten fördert durch ihre Projekte, dass die Bundesländer das Konzept von „Berufswahlkompetenz als Prozess“ (als Bildungskette) mit den länderspezifischen Anforderungen verankern können. Sie fördert die Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern, so dass Synergieeffekte (weniger Kosten, Wissenstransfer) entstehen.

Fraktion der AfD:

- Welche Anleitungen können Lehrkräfte an den Regelschulen aus dem Konzept der Ausbildungsreife für ihre Unterrichts- und Erziehungsarbeit entnehmen?

Der „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“^{§§} enthält 5 Merkmalsbereiche: 1. Schulische Basiskenntnisse, 2. Psychologische Leistungsmerkmale, 3. Physische Merkmale, 4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens, 5. Berufswahlreife. Alle Anleitungen für die Ermittlung des Merkmals sind sehr allgemein. Das bedeutet, dass abhängig von der Personengruppe, die erhebt, abweichende Vorstellungen über die Kriterien der Ausbildungsreife bestehen. Dadurch ergeben sich große Interpretations- und Entscheidungsspielräume der Akteure (Lehrkräfte, Betriebe, Berufsberatung etc.).

^{§§} Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ 2009: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf

Lehrkräfte können sicher bei den schulischen Basiskenntnissen (Mathematik und Deutsch) und ggf. auch zu den physischen Merkmalen eine fundierte Einschätzung geben. Der Kriterienkatalog gibt jedoch wenig Hinweise, wie man überfachliche berufsrelevante Kompetenzen wie z. B. Durchhaltevermögen, Kommunikationsfähigkeit oder Teamfähigkeit standardisiert (Objektivität, Reliabilität, Validität) beurteilt. Daher sind in vielen Bundesländern inzwischen Potenzialanalysen (= Kompetenzanalysen) im Einsatz, die z. B. über standardisierte Beobachtungsaufgaben (Nachteil: ressourcenintensiv) oder digitale standardisierte psychometrische Tests mit automatischer Auswertung (Nachteil: Manche Kompetenzen wie z. B. Leistungsbereitschaft lassen sich nur schwer abbilden) die Kompetenzen erheben. Je nach Umfang der Potenzialanalyse kann somit ein aussagekräftiges Profil von der Schülerin / dem Schüler erstellt werden.

- Welche praktische Relevanz hat das Konzept der „Ausbildungsreife“ für einen gelingenden Einstieg in die Berufsausbildung?

Die praktische Relevanz ergibt sich bisher daraus, ob und wie es den Akteuren gelingt, die Kriterien zur Ausbildungsreife bei Jugendlichen objektiviert anzuwenden, dass möglichst viele Jugendliche einen für sie passenden Ausbildungsberuf wählen und auch nach der Ausbildung den Beruf eine Zeitlang ausüben. Dies scheint jedoch flächendeckend nicht der Fall zu sein. Das Konzept als Konsens einer Expertengruppe entstand zu einer Zeit, als es noch ein Überangebot an ausbildungsinteressierten jungen Menschen gab. Da es inzwischen rd. 53.000 unbesetzte Ausbildungsstellen gibt, aber gleichzeitig rd. 25.000 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (Stand 2018/19), ergibt sich daraus ein Handlungsdruck.

- Welche Bedeutung messen der „Ausbildungsreife“ die aufnehmenden Betriebe zu?

*Ziel des Kriterienkatalogs war die Verständigung über Kriterien der Ausbildungsreife, die einen Mindeststandard für die Aufnahme einer Berufsausbildung darstellen. Damit müssten die Kriterien für alle Branchen gleich sein. Ob die Merkmale tatsächlich die grundsätzliche Bildungs- und Arbeitsfähigkeit sicherstellen und allesamt für den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildungsstelle zwingend erforderlich sind, darüber liegen keine empirischen Erkenntnisse vor.*** Bei den Kriterien der Ausbildungsreife handelt es sich um eine normative Setzung, die nicht grundsätzlich geteilt wird. Dies zeigen Ergebnisse einer Befragung des BIBB aus 2005 und die Praxis: Betriebe entscheiden häufig selbst, welche Kriterien sie bei der Bewerberauswahl anwenden.*

- Wieso ist man bestrebt, den Begriff der „Ausbildungsreife“ durch den Begriff der „Berufswahlkompetenz“ zu ersetzen? In welcher Hinsicht unterscheiden sich die Begriffe? Welche Verbesserungen der beruflichen Ausbildung erhofft man sich durch einen sprachlichen „Wandel“?

→ siehe Nr. 2 der CDU: „Es gibt Kritik am Prinzip der Ausbildungsreife und Alterna-

*** Dr. Verena Eberhard, 2012

tivkonzepte wie die Berufswahlkompetenz. Welche Unterschiede liegen zwischen beiden? ...“

- Inwiefern ändern sich mit dem Begriff „Berufswahlkompetenz“ die Merkmale und Fähigkeiten, die ein Jugendlicher mitbringen muss, um eine berufliche Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können?

In einem kohärenten System der Beruflichen Orientierung trainiert ein Jugendlicher während seiner Schullaufbahn und darüber hinaus seine Handlungskompetenz.

- Einige Kritiker des Konzeptes der „Ausbildungsreife“ unterstellen Betrieben häufig, dass die „fehlende Ausbildungsreife“ nur ein vorgeschobener Grund für die Nicht-Ausbildung von Jugendlichen sei. Wie stehen Sie dazu? Warum bilden immer weniger Betriebe aus, wenn es nicht an den Jugendlichen liegt?

Die Anzahl der Ausbildungsplätze ist in den letzten 5 Jahren mal gestiegen und mal gesunken⁺⁺⁺. Dies kann eine Vielzahl von Gründen haben. Von konjunkturellen Gründen bis hin zu Veränderungen von Berufsbildern, auf die sich die Betriebe zunächst einstellen müssen (z. B. aufgrund der Digitalisierung).

Fraktion der FDP:

- Inwieweit und wie verändern die digitale Arbeitswelt und die Nutzung neuer Technologien die Anforderungen an die Ausbildungsreife? Haben auch ggf. Veränderungen der Bewerberqualifikationen von Jugendlichen hierauf einen Einfluss? Haben diese Entwicklungen eine Rückkoppelung auf die Berufswahlkompetenz?

Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife (von 2009) müsste in Bezug auf verschiedenen Merkmalen überarbeitet werden. Die Digitalisierung bei den Ausbildungsberufen wird bisher bei diesen Mindestanforderungen nicht erfasst.

- Inwieweit stellt der im Rahmen des seinerzeitigen Ausbildungspakts entwickelte „Kriterienkatalog Ausbildungsreife“ https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf weiterhin eine gute Grundlage dar, wenn er im Lichte des digitalen Wandels – etwa im Bereich digitaler Grundkompetenzen – überarbeitet werden würde?
→ siehe auch Nr. 2 der CDU: „Es gibt Kritik am Prinzip der Ausbildungsreife und Alternativkonzepte wie die Berufswahlkompetenz. Welche Unterschiede liegen zwischen beiden? ...“

Als Voraussetzung sollte man Konsens darüber erreichen, dass digitale Grundkompetenzen zu den Mindestanforderungen aller dualen Ausbildungsberufen gehören, da der Kriterienkatalog darauf zielt. Der Begriff der Berufswahlkompetenz beinhaltet viele Kompetenzmerkmale des Kriterienkatalogs zur Ausbildungsreife. Allerdings geht er bei der beruflichen Orientierung von einem kontinuierlichen Prozess aus, der

⁺⁺⁺ https://www.deutschlandinzahlen.de/no_cache/tab/deutschland/bildung/ausbildung/angebot-und-nachfrage-nach-ausbildungsplaetzen?tx_diztables_pi1%5BsortBy%5D=col_0&tx_diztables_pi1%5BsortDirection%5D=desc&tx_diztables_pi1%5Bstart%5D=0

die berufliche Handlungsfähigkeit des Jugendlichen stärkt. Die Ausbildungsreife hingegen soll zu einem bestimmten Zeitpunkt erfasst werden, allerdings ohne konkrete messbare Indikatoren. Sinnvoll wäre daher die Verständigung zwischen den relevanten Akteuren mit dem Ziel, mehr Jugendliche dazu zu befähigen, einen geeigneten Beruf zu ergreifen. Die Initiative Bildungsketten ist für die Koordinierung solcher bundesweiten Überlegungen ein guter Ausgangspunkt.

- Welche Stärken und welche Schwächen weisen die unterschiedlichen Perspektiven der Ausbildungsreife und der Berufswahlkompetenz jeweils aber auch im Vergleich zueinander auf?

Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife weist wichtige, jedoch nicht mehr ganz aktuelle Indikatoren/ Kriterien auf, die auch nicht ohne standardisierte Methoden valide (personenunabhängig und wiederholbar) gemessen werden können. Außerdem zielt die Ausbildungsreife nur auf einen bestimmten Zeitpunkt.

Berufswahlkompetenz kann man als lebenslangen Prozess zur Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz sehen. Damit kann man Ausbildungsreife auch als Teil der Berufswahlkompetenz sehen.

- Gibt es bestimmte Personengruppen, denen es eher schwerfällt, eine Berufswahlkompetenz zu entwickeln und wenn ja, warum? Wie können gezielte Unterstützungen gelingen? Wo liegen beispielweise optimale Zeitpunkte, damit Unterstützungsangebote wie z.B. Berufsorientierungsangebote erfolgreich die Berufswahlkompetenz stärken können? Wie kann eine „neutralere“ Berufsorientierung an Gymnasien gelingen, die sich immer noch zu einseitig in Richtung Studium orientiert?

Es gibt Personen, denen es schwer fällt, eine Berufswahlkompetenz zu entwickeln. Die Gründe dafür sind vielfältig und individuell. Entscheidend ist daher auch ein individueller Ansatz, der bspw. in mehr Praxis, mehr Betreuung oder gezielten schulischen oder außerschulischen Unterstützungsangeboten (z. B. Berufsorientierungspraktikum BOP) münden kann. Eine frühzeitige berufliche Orientierung an Gymnasien, die die Wahl eines Ausbildungsberufs als gleichwertig zu einem Studienberuf betrachtet könnte z. B. durch eine Qualifizierung der Akteure (siehe auch Handlungsempfehlung) zu einer höheren Passung führen.

- Welche Sammlung an Best Practices und ggf. Rankings zeigen auf Ebene der Bundesländer an, wie unterschiedliche Erfolge bei der Entwicklung der Ausbildungsreife bzw. der Berufswahlkompetenz erzielt werden können?

Die Initiative Bildungsketten ist 2010 gestartet und hat sich zu einem zentralen Kooperationsinstrument des Bundes und der Länder unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit zur Abstimmung von bildungspolitischen Fragen und Herausforderungen entwickelt. Die Initiative zielt auf die Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Sie gibt wichtige Impulse für frühzeitig greifende Angebote. Zu den thematischen Schwerpunkten zählen u. a. die Berufliche Orientierung, individuelle Förderung von Jugendlichen, die Integration von jungen Personen mit Migrationshintergrund (inklusive Neuzugewanderter) in Ausbildung und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

BMBF, BMAS, BA arbeiten gemeinsam mit Ländervertretern daran, erfolgreiche Förderinstrumente der beruflichen Orientierung, im Übergangsbereich und während der Ausbildung zu einer in sich stimmigen Förderung zu verzahnen. Hierfür werden die Berufliche Orientierung systematisch ausgebaut, der Übergangsbereich sukzessive besser strukturiert und Angebote während der Ausbildung passgenauer fokussiert. Die Bundesministerien unterstützen dabei gezielt die Länder bei der Weiterentwicklung der Länderansätze.

Damit Fördermaßnahmen besser ineinandergreifen und wirken können, schließen Bund, Länder und BA landesspezifische Vereinbarungen ab. Mit diesen sollen kohärentere Strukturen geschaffen werden, um alle Jugendlichen individuell beim Weg in den Beruf zu unterstützen und den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft zu sichern.

Fraktion DIE LINKE.:

- Welche berufsorientierende pädagogische Entwicklungsperspektive beinhaltet das Ziel einer Berufswahlkompetenz? Welche Rolle spielt diese im Rahmen der Bildungsketten und des lebensbegleitenden Lernens?

Berufswahlkompetenz (Ratschinski)^{*}:** „Ausbildungsreife“ wird durch ein messbares Konzept der Berufswahlkompetenz zu ersetzen. Das Konzept orientiert sich an der Berufswahlreife (=Teil des Kriterienkatalogs Ausbildungsreife). Es wird als eine individuell messbare berufliche Handlungskompetenz beschrieben, die Jugendliche zu einer erfolgreichen Berufswahl befähigt und für jeden jungen Menschen individuell bestimmt werden kann.

Berufswahlkompetenz (Thüringer Berufsorientierungsmodell^{§§§} mit Berufsorientierungsindex^{**}):** Berufswahlkompetenz beinhaltet die Entwicklungsdimensionen Wissen, Motivation und Handlung. Berufswahlkompetenz als die Kompetenz einer Person Berufsbiographien zu entwerfen, zu planen und zu gestalten. Die Förderung der Berufswahlkompetenz ist Ziel der schulischen Berufsorientierung, die Anlass für Reflexion, Systematisierung und Entwicklungsbegleitung gibt.

Ziel der Berufswahlkompetenz: Beide Definitionen betonen die zu erwerbende berufliche Handlungskompetenz. Damit ist Berufswahlkompetenz als Prozess zu verstehen, der im Prinzip im Kindergartenalter beginnt (Beginn der Rollenbilder), über Grundschulalter (Basis der Genderfestlegung), über die Schulwegeplanung (Schwerpunktfächer), regelmäßiger Selbstreflexion und der Berufswegeplanung (BO-Begleitung, Praktika), bis hin zur Ausbildung. Berufswahlkompetenz wird im Prinzip ein Leben lang benötigt (Berufswechsel, Änderung beruflicher Interessen, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Weiterbildung usw.) und geht damit weit über den Begriff der Ausbildungsreife hinaus.

In mehreren Bundesländern wie z. B. in BW erfolgen in der Vorabgangsklasse (je nach Schulart Kl. 7 oder 8) flächendeckende Potenzialanalysen (= Kompetenzanalyse) wie

^{***} <https://www.bwpat.de/ausgabe/27/ratschinski>

^{§§§} https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/64eaf00a-415b-41de-95fd-9c63260c6956/Materialien_189_Heft.pdf

^{****} Prof. Brüggemann, Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld

z. B. die Kompetenzanalyse Profil AC oder 2P, die viele Merkmale der Ausbildungsreife evidenzbasiert und standardisiert erheben.

Die Initiative Bildungsketten ist 2010 gestartet und hat sich zu einem zentralen Kooperationsinstrument des Bundes und der Länder unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit zur Abstimmung von bildungspolitischen Fragen und Herausforderungen entwickelt. Die Initiative zielt auf die Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Sie gibt wichtige Impulse für frühzeitig greifende Angebote. Zu den thematischen Schwerpunkten zählen u.a. die Berufliche Orientierung, individuelle Förderung von Jugendlichen, die Integration von jungen Personen mit Migrationshintergrund (inklusive Neuzugewanderten) in Ausbildung und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. BMBF, BMAS und BA arbeiten gemeinsam mit Ländervertretern daran, erfolgreiche Förderinstrumente der beruflichen Orientierung, im Übergangsbereich und während der Ausbildung zu einer in sich stimmigen Förderung zu verzahnen. Hierfür werden die Berufliche Orientierung systematisch ausgebaut, der Übergangsbereich sukzessive besser strukturiert und Angebote während der Ausbildung passgenauer fokussiert. Die Bundesministerien unterstützen dabei gezielt die Länder bei der Weiterentwicklung der Länderansätze. Damit Fördermaßnahmen besser ineinandergreifen und wirken können, schließen Bund, Länder und BA landesspezifische Vereinbarungen ab. Mit diesen können die kohärentere Strukturen geschaffen werden, um alle Jugendlichen individuell beim Weg in den Beruf zu unterstützen und den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft zu sichern. Die Initiative Bildungsketten fördert durch ihre Projekte, dass die Bundesländer das Konzept von „Berufswahlkompetenz als Prozess“ (als Bildungskette) mit den länderspezifischen Anforderungen verankern können. Sie fördert die Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern, so dass Synergieeffekte (weniger Kosten, Wissenstransfer) entstehen.

- Welche Elemente und Voraussetzungen sind für die Entwicklung von Berufswahlkompetenz notwendig?
Elemente: → siehe Handlungsempfehlung
Voraussetzungen:
 - *Die Konzepte der beruflichen Orientierung sollten aufeinander abgestimmt werden: Kohärente Systeme von der Grundschule bis zum Ende der weiterführenden Schule; Maßnahmen bündeln; Finanzierung von länderspezifischen Konzeptionen.*
 - *Frühzeitige Berufliche Orientierung sollte ein individuell gesteuerter Prozess sein, der nicht vom Engagement der Lehrkräfte, Familie oder Berufsberatern abhängt.*
 - *Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern (z. B. Wissenstransfer über Bund-Länder-BA-Begleitgruppe); bundesweite Projekte wie z.B. der Berufswahlpass 4.0 (Berufswahl-App unter Beteiligung von sechs Bundesländern)*
 - *Qualifizierung der Akteure*

- Handelt es sich um eine lebensbegleitende Kompetenz, die angesichts des Wandels der Berufe und des Arbeitsmarktes immer weiterentwickelt und aktiviert werden muss? Und was beinhaltet diese Fähigkeit?

Ja, dies gilt auch für andere Kompetenzmerkmale wie z. B. der Medienkompetenz, deren Definition sich in den letzten Jahren auch gewandelt hat.

- Inwieweit ist die Berufswahlkompetenz im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung etabliert, bzw. was wird dafür benötigt?
Ziel der Berufswahlkompetenz: *Beide Definitionen (Ratschinski und Thüringer Berufsorientierungsmodell, s.o.) betonen die zu erwerbende berufliche Handlungskompetenz. Damit ist Berufswahlkompetenz als Prozess zu verstehen, der im Prinzip im Kindergartenalter beginnt (Beginn der Rollenbilder), über Grundschulalter (Basis der Genderfestlegung), über die Schulwegeplanung (Schwerpunktfächer), regelmäßiger Selbstreflexion und der Berufswegeplanung (BO-Begleitung, Praktika), bis hin zur Ausbildung. Berufswahlkompetenz wird im Prinzip ein Leben lang benötigt (Berufswechsel, Änderung beruflicher Interessen, Vereinbarkeit Familie – Beruf, Weiterbildung usw.) und geht damit weit über den Begriff der Ausbildungsreife hinaus. In mehreren Bundesländern wie z. B. in BW erfolgen in der Vorabgangsklasse (je nach Schulart Kl. 7 oder 8) flächendeckende Potenzialanalysen (= Kompetenzanalyse) wie z. B. die Kompetenzanalyse Profil AC oder 2P, die viele Merkmale der Ausbildungsreife evidenzbasiert und standardisiert erheben.*
- Welche Kritik besteht am Begriff der „Ausbildungsreife“, der als kaum wissenschaftlich fundiert gilt?
Kritik:
 - *Das Konzept wurde im Konsens einer Expertengruppe zu einer Zeit entwickelt, als es noch ein Überangebot an ausbildungsinteressierten jungen Menschen gab.*
 - *Es gibt abweichende und abhängig von der Personengruppe unterschiedliche Vorstellungen über die Kriterien der Ausbildungsreife.*
 - *Es gibt keine wissenschaftliche Absicherung darüber, was Ausbildungsreife genau bedeutet, welche Kriterien eine ausbildungsreife Person auszeichnen und wie diese Merkmale zu messen sind.⁺⁺⁺*
 - *Hohe Interpretations- und Entscheidungsspielräume der Akteure (Betriebe, Berufsberatung etc.)*
 - *Das Konzept spiegelt die Interessen der Wirtschaft wider (Orientierung weg von fehlenden Ausbildungsstellen hin zu Defiziten bei den Jugendlichen); Betriebe entscheiden selbst, welche Kriterien sie bei der Bewerberauswahl anwenden und ob und wie viele Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Erfolgchancen der Bewerberinnen und Bewerber sind folglich nicht nur von ihren persönlichen Voraussetzungen abhängig.*
 - *Die tatsächliche Bedeutung der Ausbildungsreife für den erfolgreichen Übergang in Ausbildung ist weiterhin offen bzw. unbeantwortet.*

⁺⁺⁺ Eberhard, 2012

- *Trend zur Work-Life-Balance hat sozioökonomisch zur Folge, dass der Beruf deutlich häufiger gewechselt wird, wenn nicht gegengesteuert wird. Mitarbeiterbindung (Retention-Management) gewinnt an Bedeutung und erfordert vom Mitarbeiterseite entsprechend die berufliche Handlungskompetenz.*
- *Durch den Kriterienkatalog wird bspw. nicht die Selbstkompetenz abgebildet, die z. B. Interessensveränderungen bereits während der Ausbildung abfedern, die Selbstreflexion fördern und die berufliche Handlungskompetenz weiterentwickeln. Sie geht vielmehr von eine Art Beratungsangebot des Jugendlichen aus, das von Lehrkräften, Berufsberatern oder Eltern gesteuert wird.*
- Inwieweit weist der bildungspolitisch höchst umstrittene Begriff der „Ausbildungsreife“ auf das strukturelle Problem hin, dass nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind, um die freie Berufswahl für jede/n Jugendliche/n Schulabgänger/in zu gewährleisten – (Konjunkturabhängigkeit des dualen Systems)?

→ siehe auch Nr. 2 der CDU: „Es gibt Kritik am Prinzip der Ausbildungsreife und Alternativkonzepte wie die Berufswahlkompetenz. Welche Unterschiede liegen zwischen beiden? ...“

Ausbildungsreife spiegelt die Interessen der Wirtschaft wider (Orientierung weg von fehlenden Ausbildungsstellen hin zu Defiziten bei den Jugendlichen); Betriebe entscheiden selbst, welche Kriterien sie bei der Bewerberauswahl anwenden und ob und wie viele Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Erfolgchancen der Bewerberinnen und Bewerber sind folglich nicht nur von ihren persönlichen Voraussetzungen abhängig.

- Warum gerät die Anforderung „Ausbildungsreife“ zu einem Selektionsmechanismus? *„Der Kriterienkatalog richtete sich an diejenigen Institutionen und Fachleute, die sich mit dem Übergang vom der Schule in den Beruf beschäftigen und dabei auf die Frage stoßen, welche Anforderungen die Wirtschaft an ihre künftigen Auszubildenden stellt und welche individuellen Voraussetzungen unabdingbar für die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System sind. Er richtet sich zudem an Jugendliche und Eltern.“* ^{***}
*Den **Bewerberstatus** in der Ausbildungsmarktstatistik erhalten **nur ausbildungsreife Personen**, d. h. nur die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen, die eine Vermittlung in Ausbildung wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Vor der Vermittlung in eine Ausbildung klärt die Berufsagentur die Berufseignung mit Gesprächen, Zeugnissen, Diagnostik etc., wobei auch das mögliche Entwicklungspotenzial des jungen Menschen berücksichtigt wird. So kann der junge Mensch trotz etwaiser Defizite in einzelnen Bereichen als geeignet eingestuft werden. Bei Zweifeln wird der Psychologische bzw. Ärztliche Dienst eingeschaltet.*
- Inwieweit besteht die Gefahr der Stigmatisierung und selbsterfüllenden Prophezeiung bei jungen Menschen?
Dazu habe ich keine belastbaren Informationen.

*** Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nationaler Pakt für Fachkräftenachwuchs in Deutschland, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf

Wie wird die Anforderung einer „Ausbildungsreife“ im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit bei der Zuweisung zu Berufsvorbereitungsmaßnahmen angewendet und überprüft?

Den Bewerberstatus in der Ausbildungsmarktstatistik erhalten nur ausbildungsreife Personen, d. h. nur die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen, die eine Vermittlung in Ausbildung wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Vor der Vermittlung in eine Ausbildung klärt die Berufsagentur die Berufseignung mit Gesprächen, Zeugnissen, Diagnostik etc., wobei auch das mögliche Entwicklungspotenzial des jungen Menschen berücksichtigt wird. So kann der junge Mensch trotz etwaiser Defizite in einzelnen Bereichen als geeignet eingestuft werden. Bei Zweifeln wird der psychologische bzw. ärztliche Dienst eingeschaltet.

- Der Schulabschluss Abitur beinhaltet die Hochschulreife und den automatischen Zugang zur Hochschulbildung. Warum gilt nicht ebenso die Ausbildungsreife für alle Schulabschlüsse hinsichtlich des Zugangs zu einer (betrieblichen) Berufsausbildung?

Auch die Anzahl der Studienabbrecher/innen ist hoch. Da ein Abbruch – unabhängig ob Studium oder Ausbildung – für die Betroffenen schwierig und erhebliche Kosten verursacht, wäre es m. E. wünschenswert, die berufliche Handlungskompetenz aller Jugendlichen zu stärken.

- Studien belegen, dass die Kompetenzen der Hauptschüler/-innen anderen Schulabsolventen nicht nachstehen. Warum wurde seit der Abnahme betrieblicher Ausbildungsplätze der Hauptschulabschluss zur Zugangsbarriere?
Dazu habe ich keine Informationen.
- Inwieweit ist die Bewerber/-innenauswahl für einen Ausbildungsplatz von der Verfügungs- und Definitionsmacht durch die „unternehmerische Vertragsfreiheit“ abhängig?

Betriebe entscheiden selbst, welche Kriterien sie bei der Bewerberauswahl anwenden (Orientierung weg von fehlenden Ausbildungsstellen hin zu Defiziten bei den Jugendlichen) und ob und wie viele Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Erfolgchancen der Bewerberinnen und Bewerber sind folglich nicht nur von ihren persönlichen Voraussetzungen abhängig.

- Handelt es sich bei dem bildungspolitischen Schlagwort der „Ausbildungsreife“ nicht viel mehr um die Individualisierung eines strukturellen Problems? Wenn ja, warum?

Der Ausdruck der Ausbildungsreife geht von einem bestimmten IST-Zustand aus, der benötigt wird, um eine Ausbildung zu beginnen. Die Berufswahlkompetenz bildet die Berufswahl als langfristigen Prozess ab und ist daher besser geeignet, um die berufliche Handlungskompetenz eines Jugendlichen abzubilden.

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

Fragen an Frau Saleh:

- Hat die Kategorie Ausbildungsreife für die Vermittlungspraxis der BA in der Vergangenheit eine Rolle gespielt und tut sie das in Zukunft? Wenn ja, inwiefern?
Die BA setzt die Ausbildungsreife in der Berufsberatung als ein Kriterium ein, vgl. dazu § 35 Abs. 2 SGB III: „Die Agentur für Arbeit hat durch Vermittlung darauf hinzuwirken, dass Ausbildungssuchende eine Ausbildungsstelle, Arbeitsuchende eine Arbeitsstelle und Arbeitgeber geeignete Auszubildende sowie geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. Sie hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.“
„Der Kriterienkatalog richtete sich an diejenigen Institutionen und Fachleute, die sich mit dem Übergang vom der Schule in den Beruf beschäftigen und dabei auf die Frage stoßen, welche Anforderungen die Wirtschaft an ihre künftigen Auszubildenden stellt und welche individuellen Voraussetzungen unabdingbar für die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System sind. Er richtet sich zudem an Jugendliche und Eltern.“ §§§§
*Den **Bewerberstatus** in der Ausbildungsmarktstatistik erhalten **nur ausbildungsreife Personen**, d. h. nur die Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen, die eine Vermittlung in Ausbildung wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Vor der Vermittlung in eine Ausbildung klärt die Berufsagentur die Berufseignung mit Gesprächen, Zeugnissen, Diagnostik etc., wobei auch das mögliche Entwicklungspotenzial des jungen Menschen berücksichtigt wird. So kann der junge Mensch trotz etwaiger Defizite in einzelnen Bereichen als geeignet eingestuft werden. Bei Zweifeln wird der Psychologische bzw. Ärztliche Dienst eingeschaltet.*
*Wenn die **Ausbildungsreife nicht erfüllt wird**, empfiehlt die BA den jungen Menschen eine Berufsvorbereitung. Junge Menschen können in Maßnahmen des Übergangsbereichs u. a. die Ausbildungsreife erwerben, z. B. in schulischen Maßnahmen der Länder wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr oder gesetzlich geregelten Regelinstrumenten wie den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) oder der Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie dualisierten Maßnahmen wie Ausbildungsvorbereitung dual in Baden-Württemberg und Hamburg oder dem Modellprojekt „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung“ in Hessen (dies ist nur exemplarisch).*
- Ist der Begriff der Ausbildungsreife nach Ihrer Wahrnehmung stigmatisierend? Denken Sie über Alternativen nach oder die Aufhebung der Kategorisierung, die ja nach 2004 angesichts der geburtenstarken Abgangszahlen eine Hilfe sein sollte, wohingegen die Wirtschaft heute – von einer Corona-Delle einmal abgesehen - dringenden Fachkräftebedarf hat und auch Azubis gern ausbildet, die nach den "Reife-Kriterien" noch "unreif" wären?

§§§§ Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nationaler Pakt für Fachkräftenachwuchs in Deutschland, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf

Der Begriff Ausbildungsreife hat eine Bewertung zur Folge. Würde diese Bewertung nach verlässlichen Standards erfolgen (also nicht abhängig davon sein, wer die Bewertung vornimmt), würde ich ihn als Teil der Berufswegeplanung sehen (wie jeden Leistungsnachweis in der Schule). Der Wirtschaft nutzen allerdings keine ausbildungsreifen Jugendlichen, die nach der Ausbildung etwas Anderes machen möchten. Ziel ist also, die berufliche Handlungskompetenz so zu fördern (idealerweise für das gesamte Berufsleben), so dass ein Mensch einen Beruf ausübt, dessen Anforderungen er erfüllt, der seinen Interessen entspricht, aber auch seine persönliche (zu diesem Zeitpunkt) Lebensplanung berücksichtigt. Ziel ist ein Abgleich fachlichen und überfachlichen berufsrelevanten Kompetenzen, mit den Interessen und der aktuellen Lebenssituation.