

**Deutscher Bundestag**  
Enquete-Kommission  
Berufliche Bildung in der  
digitalen Arbeitswelt  
**Kommissionsdrucksache**  
**19(28)111 a**  
zu TOP 1, 27. Sitzung, 02.11.20  
02.11.2020



# Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz

Impulsvortrag zur Anhörung der Enquete-Kommission  
*Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt*  
des Deutschen Bundestags, 02. November 2020

1. Grundimplikationen beider Konzepte
2. Das Konzept „Ausbildungsreife“
3. Das Konzept „Berufswahlkompetenz“
4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung

# 1. Grundimplikationen beider Konzepte

## Gemeinsamkeiten beider Konzepte

- „Ausbildungsreife“ und „Berufswahlkompetenz“ fokussieren die *Entwicklung* von Jugendlichen am Übergang in die berufliche Bildung.
  - Als *normative* Konzepte treffen sie Aussagen zu einem wünschenswerten Entwicklungsstand zu einem bestimmten Zeitpunkt im Lebenslauf.
  - Beide Konzepte können *unterschiedliche Funktionen* haben:
    - (a) **Bildungsziel** von Beruflicher Orientierung.
    - (b) **Diagnose von Förderbedarfen**, z.B. in der Berufsvorbereitung.
    - (c) **Hypothese für Prognosen**, z.B. zu Ausbildungserfolg.
    - (d) **Kriterium für Selektion**, z.B. bei der Vermittlung in Ausbildung.
- **Die jeweilige Anwendung muss wissenschaftlich begründet sein, wissenschaftlichen Kriterien folgen und im Hinblick auf ihre Wirkungen evaluiert und kritisch reflektiert werden. Dies schließt ethische Aspekte explizit ein.**

# 1. Grundimplikationen beider Konzepte

## Gegenüberstellung beider Konzepte

	Ausbildungsreife	Berufswahlkompetenz
<b>(1) Gegenstand</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Mindestanforderungen</i> zur Aufnahme einer Berufsausbildung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Entwicklungsziel</i> in Bezug auf Berufs- u. Zukunftsplanung.</li></ul>
<b>(2) Fokus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>diverse</i> Merkmale inklusive Berufliche Orientierung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Berufliche Orientierung.</li></ul>
<b>(3) Problem</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Diskrepanz</i> zwischen individuellen Merkmalen &amp; institutionellen Erwartungen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Bedingungen</i> zur individuellen Bewältigung der Entwicklungsaufgabe Berufswahl.</li></ul>
<b>(4) Theorie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>unpräzise theoretische</i> Fundierung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>berufswahl- und kompetenz-</i>theoretische Fundierung.</li></ul>
<b>(5) Kontext</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>betriebliche</i> Berufsausbildung (BBiG bzw. HwO).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>alle</i> Ausbildungsvarianten inklusive der akademischen Ausbildung.</li></ul>

## 2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

## 2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

**Aktuelle Referenz: „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ (BA 2009)**



### Begründung:

- „Betriebe halten die Verbesserung der Ausbildungsreife für eine zentrale Maßnahme, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.“
- „Erstmals ist es im Rahmen des Ausbildungspakts zu einvernehmlichen Festlegungen zu kommen, was von Schulabgängern erwartet werden kann, bevor sie eine Berufsausbildung beginnen.“
- „soft skills sind von großer Bedeutung“

➤ **Empirischer Nachweis für grundsätzliche Probleme in der „Ausbildungsreife“ fehlt.**

## 2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

### Vorgeschichte des „Ausbildungsreife“-Konzepts

Berufsunreife (Bornemann 1960)	Ausbildungsreife (BA 2006 bzw. 2009)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbildung (Kenntnisse und Fähigkeiten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulische Basiskenntnisse</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Körperliche Entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Psychologische Leistungsmerkmale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Körperliche Entwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Physische Merkmale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eigenschaften des sozialen Verhaltens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Soft skills</i>: Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens u. der Persönlichkeit</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ stammen z.T. aus dem „Berufsunreife“-Test“ (vgl. Hagmüller, Müller &amp; Schweizer 1975)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufswahlkompetenz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wahl des Berufes „mit innerer Einsicht“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Entzieht sich einer „wissenschaftlich fundierten Operationalisierung“</b> (Dobischat et al. 2012: 75)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ „Keine hinreichende psychologische Analyse“ (Bornemann 1960: 7)</li> </ul>	



## 2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

### Idealtypische Argumentationen von „Berufs- und Ausbildungsreife“

systemisch-strukturell	individuell
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Frage der Passung des <i>betrieblichen Ausbildungssystems</i> zu Entwicklungsprozessen (historisch: „Reifungsprozessen“) im Jugendalter.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Frage der <i>individuellen Voraussetzung</i> von Jugendlichen zur Bewältigung der Berufsausbildung (historisch: „Reifegrad“).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schutz der Jugendlichen in der sensiblen Lebensphase Jugend vor Anforderungen der Arbeitswelt (z.B. vor körperlicher und seelischer Belastung).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Genügt ein formaler Bildungsabschluss als „Mindestvoraussetzung“ oder sind zusätzliche Eigenschaften notwendig?</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Fokus: <i>Gestaltung der Berufsausbildung zur positiven Entwicklung d. Jugendlichen.</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Fokus: <i>Anpassung der Jugendlichen an die Erwartungen von Ausbildungsbetrieben.</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Im Diskurs zu „Ausbildungsreife“ dominiert die individuelle Perspektive, strukturelle Fragen in Bezug auf die Gestaltung des Berufsbildungssystems spielen kaum eine Rolle.</b></li></ul>	

## 2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

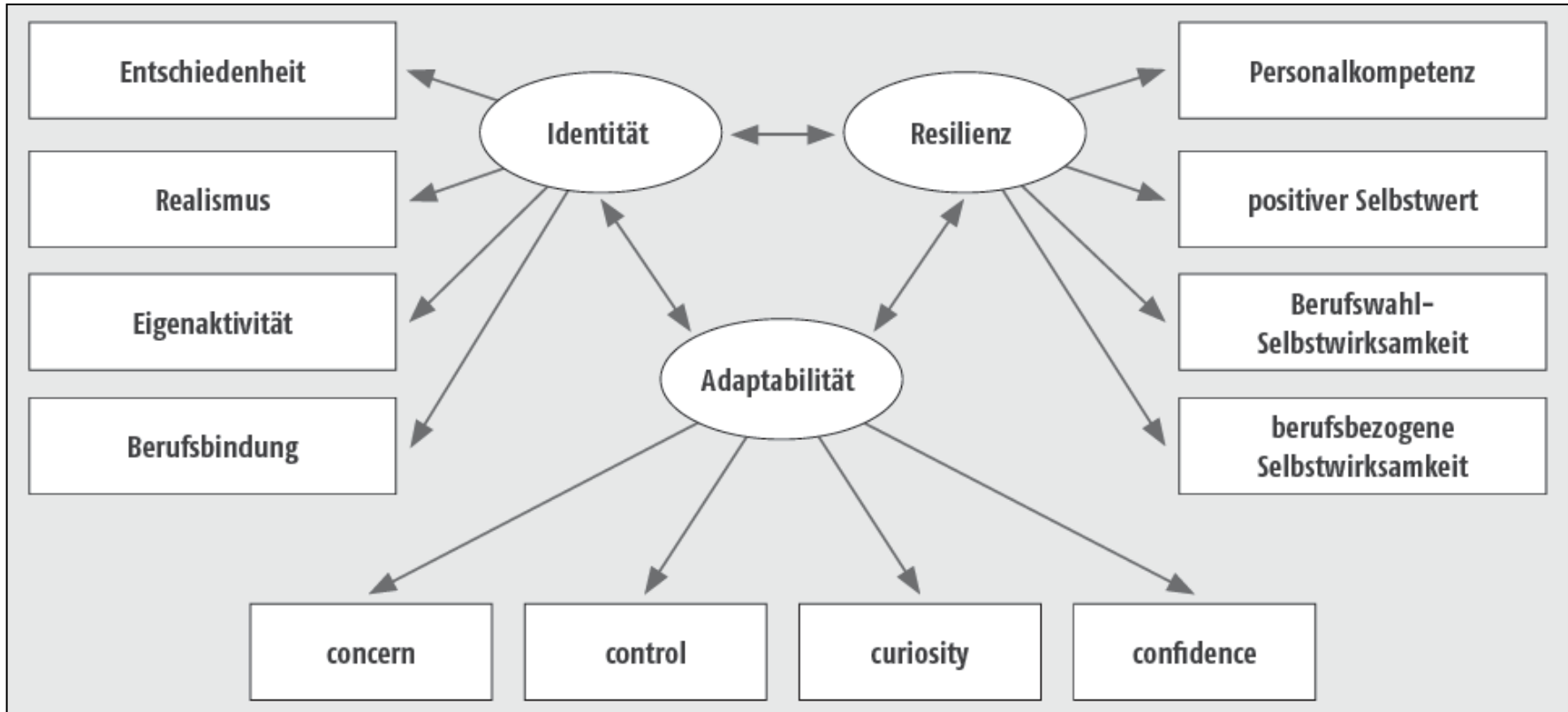
### Selektionslogik von „Berufs- und Ausbildungsreife“

<b>Berufsreife</b> (Schwabacher & Sommer 1979)	<b>Ausbildungsreife</b> (BA 2017)
(1) Qualifizierte Berufsreife	(1) Ausbildungsreife vorhanden
(2) Berufsreife	
(3) Berufsunreife	(2) Ausbildungsreife absehbar erreichbar
(4) Berufsunfähigkeit/ bedingte Berufsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen &amp; geistigen Beeinträchtigungen.</li> <li>▪ „schwer Erziehbare“ &amp; Menschen mit seelischen Krankheiten.</li> </ul>	(3) Ausbildungsreife nicht erreichbar <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bei mehr als drei Handlungsbedarfen in den Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ und „Motivation“.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Fokussierung individueller Eigenschaften &amp; Defizite („Handlungsbedarfe“).</b></li> <li>➤ <b>Selektion, Exklusion &amp; Diskriminierung beim Zugang zu beruflicher Bildung.</b></li> <li>➤ <b>Stigmatisierung Jugendlicher im Übergangssektor („[noch] nicht ausbildungsreif“).</b></li> </ul>	

# 3. Das Konzept „Berufswahlkompetenz“

# 3. Das Konzept „Berufswahlkompetenz“

## Beispiel für ein aktuelles Berufswahlkompetenzmodell



(vgl. BIBB 2018: 71)

# 3. Das Konzept „Berufswahlkompetenz“

## Hintergründe zu Berufswahlkompetenz

- **Theoretische Verortung:** *Laufbahnentwicklungstheorie* von E. Super. Das ursprüngliche Konzept der *Berufswahlreife* wurde durch *Berufswahlkompetenz* ersetzt: Fähigkeiten, die Jugendliche zur Bewältigung der Entwicklungsaufgabe Berufswahl benötigen (vgl. z.B. Ratschinski 2012).
- **Normative Zieldefinition:** „Erfolgreiche“ Berufswahl durch „wohlbegründete Entscheidung“ für nachschulische Ausbildung (vgl. Diesel-Lange et al. 2020).
- **Phasenmodelle:** z.B. Einstimmen, Erkunden, Entscheiden, Erreichen (ebd.).

## Probleme von Berufswahlkompetenz

- Implizite Orientierung an *linearen* Entwicklungsmodellen.
- Starker Fokus auf *individuellen* Persönlichkeitsmerkmalen.
- Vernachlässigung *biografischer, sozialer* und *sozialstruktureller* Aspekte.

➤ **Jugendliche haben keine grundsätzlichen Defizite in der beruflichen Orientierung aber ungleiche Chancen zur Realisierung ihrer beruflichen Ziele** (vgl. Baethge 2010; Leven, Quenzel & Hurrelmann 2015: 72).

# 3. Das Konzept „Berufswahlkompetenz“

## Welche Funktion soll das Konzept „Berufswahlkompetenz“ haben?

Systemisch-strukturell ...	... oder individuell?
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frage der <i>Unterstützung der Entwicklungsaufgabe</i> „Berufswahl“ im und durch das Bildungssystem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frage des <i>individuellen Entwicklungsstands</i> Jugendlicher („ausbildungsreif“ = „berufswahlkompetent“)?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Konzepte &amp; Programme</i> zur Unterstützung der beruflichen Orientierung in schulischen, außerschulischen &amp; nachschulischen Bildungsinstitutionen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Messung von Kompetenzen zur Differenzierung Jugendlicher („berufswahlkompetent“, „noch nicht berufswahlkompetent“ &amp; nicht berufswahlkompetent)?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus: <i>Optimale Gestaltung des Bildungssystems zur Unterstützung Jugendlicher in der Berufs- u. Lebensplanung</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus: <i>Optimierung, Steuerung oder Beschleunigung vermeintlich defizitärer Berufswahlprozesse Jugendlicher?</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Chance: Berufswahl wird zum Kerninhalt der Beruflichen Orientierung.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Risiko: Reproduktion von Defizit-orientierung, Selektion &amp; Exklusion.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Plädoyer für eine subjektorientierte Berufliche Orientierung, die der Komplexität, Diversität und sozialen Kontextualität von Entwicklung Rechnung trägt.</b></li> </ul>	

# 4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung

# 4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung

## Dimensionen einer subjektorientierten Beruflichen Orientierung

1.	<b>Funktion</b>	Unterstützung der Berufs- und Zukunftsplanung durch didaktische Angebote und pädagogische Begleitung.
2.	<b>Rahmenbedingungen</b>	<i>verlässliche</i> personelle, zeitliche & sachliche Ressourcen, fester Teil von Organisationsentwicklung.
3.	<b>Gegenstand</b>	individuelle & heterogene Biografisierung Jugendlicher.
4.	<b>Menschenbild</b>	Jugend als gesellschaftliche Gruppe & Jugendliche als aktiv realitätsverarbeitende Subjekte.
5.	<b>Ziel</b>	Eröffnung von vielfältigen Explorations- und Erfahrungsmöglichkeiten für <i>alle</i> Jugendlichen.
6.	<b>Entwicklungsmodell</b>	offen, dynamisch, interaktionistisch unter Berücksichtigung der <i>gesamten</i> Lebenslage.
7.	<b>Institutionelle Verortung</b>	lebenslauf- und übergangsbegleitend.
8.	<b>Grundprinzip</b>	Inklusion als Weg & Ziel Beruflicher Orientierung & Bildung.



- BA – Bundesagentur für Arbeit (2009): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitshilfe zur Prüfung der Ausbildungsreife. Stand 20.03.2017. Internes Dokument.
- Baethge, M. (2010): Neue soziale Segmentationsmuster in der beruflichen Bildung. In: Krüger, H.-H., Rabe-Kleberg, U., Kramer, R.-T. & Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule, Wiesbaden, S. 275-298.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Leverkusen.
- Bornemann, E. (1960): Das Wesen der Berufsreife. In: Psychologie und Praxis. Bd. 4, S. 1-8.
- Dobischat, R., Kühnlein, G. & Schurgatz, R. (2012): Ausbildungsreife – Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Arbeitspapier 189 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Driesel-Lange, K., Kracke, B., Hany, E. & Kunz, N. (2020): Entwicklungsaufgabe Berufswahl. Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster u.a., S. 57-72.
- Hagmüller P, Müller, W. & Schweizer, H. (1975): Berufsreife. Merkmale und Instrumente ihrer Untersuchung. Hannover.

- Leven, I., Quenzel, G. & Hurrelmann, K. (2015): Familie, Bildung, Beruf, Zukunft: Am liebsten alles. Kap. 2.3 und 2.4 In: Shell Deutschland Holding (Hrsg.): Jugend 2015: eine pragmatische Generation. Frankfurt/M., S. 72-95.
- Ratschinski, G. (2012): Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. Ratschinski, G. & Steuber, A. (Hrsg.): Ausbildungsreife. Kontroversen, Alternativen und Förderansätze. Wiesbaden, S. 135-156.
- Schwappacher, A. & Sommer, C. (1979): Die Förderung nicht berufsreifer Jugendlicher. Bericht über einen Modellversuch. Karlsruhe.

## Prof. Dr. Marc Thielen

Leibniz Universität Hannover  
Philosophische Fakultät  
Institut für Sonderpädagogik  
Abt. Berufsorientierung in inklusiven Kontexten  
Schloßwender Straße 1, D-30169 Hannover

Telefon: + 49 (0) 511 762 17487  
[marc.thielen@ifs.uni-hannover.de](mailto:marc.thielen@ifs.uni-hannover.de)