



Wortprotokoll der 27. Sitzung

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 2. November 2020, 13:00 Uhr

(Die nicht öffentliche Sitzung wurde als Web-Konferenz durchgeführt.)

Vorsitz: Antje Lezius, MdB (CDU/CSU)

Tagesordnung - nicht öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 5

Anhörung zum Thema

"Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz"

Ablauf der Anhörung:

Impulsvorträge von zwei externen
Sachverständigen (jeweils ca. 10 Minuten) und
anschließende Fragerunden

Externe Sachverständige:

- **Sien-Lie Saleh**
Zentrum für Schulqualität und
Lehrerbildung (ZSL), Stuttgart, Vertreterin
der Bund-Länder-BA-Begleitgruppe der
„Initiative Bildungsketten“



- **Prof. Dr. Marc Thielen**
Institut für Sonderpädagogik,
Philosophische Fakultät,
Leibniz Universität Hannover

Vorlage zur Anhörung:

Leitfragenkatalog der Fraktionen

KOM-Drs. 19(28)109

Stellungnahmen der Sachverständigen:

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

- Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)110 a *(Anlage 1)*
- Handlungsempfehlungen *(Anlage 2)*
KOM-Drs. 19(28)110 b
- PowerPoint-Präsentation *(Anlage 3)*
KOM-Drs. 19(28)110 c

Prof. Dr. Marc Thielen, Leibniz Universität Hannover

- Stellungnahme/Positionspapier *(Anlage 4)*
KOM-Drs. 19(28)111
- PowerPoint-Präsentation *(Anlage 5)*
KOM-Drs. 19(28)111 a

Tagesordnungspunkt 2 **Seite 30**

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5, 6 und 7

Tagesordnungspunkt 3 **Seite 33**

Verschiedenes



Anwesenheitsliste
Nicht öffentliche Sitzung am 2. November 2020
13.00 Uhr

Abgeordnete	Sachverständige
CDU/CSU-Fraktion	Born, Dr., Volker
Albani, Stephan	Buschfeld, Prof. Dr., Detlef
Benning, Sybille	Bylinski, Prof. Dr., Ursula
Henke, Rudolf (stellv. Mitglied)	Dercks, Dr. Achim
Kaufmann Dr., Stefan	Dirschedl, Carlo
Knoerig, Axel	Dorn, Dr. Barbara
Lezius, Antje	Garbade, Dr. Sandra
Staffler, Katrin	Giezek Prof. Dr., Bernd
Tiemann Dr., Dietlind	Greilich, Annette
SPD-Fraktion	Hannack, Elke
Fahimi, Yasmin	Kennecke, Angela
Paschke, Markus	Klös, Dr. Hans-Peter
Völlers, Marja-Liisa	Kohlrausch, Prof. Dr, Bettina
AfD-Fraktion	Kupfer, Uta
Höchst, Nicole	Seifen, Helmut
Schulz, Uwe	Sloane, Prof. Dr. Peter
FDP-Fraktion	Solga, Prof. Dr. Heike
Brandenburg Dr., Jens	
Sattelberger Dr. h. c., Thomas	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff Dr., Birke	
Krellmann, Jutta	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
./.	





Beginn: 13:00 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Die Vorsitzende: Es ist 13 Uhr und ich begrüße Sie ganz herzlich zu der heutigen Kommissions-sitzung. Ich möchte gerne noch ein paar organisatorische Dinge nennen, bevor wir starten, ich glaube, es ist eigentlich schon jedem geläufig, aber ich möchte es gern nochmal für die erwähnen, die vielleicht heute neu dabei sind. Wenn Sie sich per Telefon zugeschaltet haben, nennen Sie bitte Ihren Namen. Haben sich alle mit Namen angemeldet?

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Ich schaue gerade, es sieht ganz gut aus, ich sehe auch im Augenblick niemanden, der sich per Telefon angemeldet hat.

Die Vorsitzende: Dankeschön. Es sind ausreichend Teilnehmer und Teilnehmerinnen anwesend, das freut mich. Dann ist die Beschlussfähigkeit mit der Anwesenheit eines Viertels der Mitglieder gegeben.

Für die Sitzung haben sich die Abgeordneten Rainer Spiering, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und Beate Walter-Rosenheimer sowie die Sachverständigen Martin Seiler und Francesco Grioli entschuldigt. Die Abgeordnete Jutta Krellmann wird ab 14.30 Uhr in einem anderen Ausschuss erwartet und Herr Abg. Uwe Schulz muss auch um 15.00 Uhr gehen, Herr Abg. Dr. Jens Brandenburg wird erst ab 14:00 Uhr teilnehmen können und Herr Abg. Stephan Albani von 13:00 bis 14:30 Uhr von Herrn Abg. Rudolf Henke vertreten. Hallo, Herr Henke, ich grüße Sie.

Abg. Rudolf Henke (CDU/CSU): Hallo, Frau Lezius.

Die Vorsitzende: Und die Grünen sind voraussichtlich nicht vertreten. Habe ich da eine richtige Information oder ist jemand von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen anwesend?

Sachverständige Uta Kupfer: Ich bin da.

Die Vorsitzende: Frau Kupfer, schön, dann sind Sie doch vertreten. Dann möchte ich gerne nochmal an die allgemeinen Spielregeln erinnern: Bitte schalten Sie Ihr Mikrofon aus, wenn Sie nicht sprechen, das gilt auch und insbesondere, wenn Sie per Telefon teilnehmen, und bitte lassen Sie die Kamera angestellt, damit wir und unsere Gäste Sie sehen können. Falls das zu einer Überlastung des Netzes führt, können Sie die Kamera immer noch ausstellen. Für Wortmel-dungen nutzen Sie bitte die Chat-Funktion. Es ist bis jetzt noch nicht passiert, aber bitte benutzen Sie die Chat-Funktion nicht für Ihre private Kommunikation und bitte nennen Sie bei Wortbeiträgen Ihren Namen, wenn Sie sich per Telefon eingewählt haben.

Dann komme ich zu den Geburtstagen seit der letzten Sitzung: Ich gratuliere Frau Abgeordnete Beate Müller-Gemmeke ganz herzlich nachträglich zum Geburtstag, sie ist stellvertretendes Mitglied. Ich weiß nicht, ob sie heute da ist. Zum Geburtstag alles, alles Gute und natürlich viel Gesundheit. Wer hat sich gemeldet?

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Ich weiß es nicht, aber wir haben noch ein wenig Stör-geräusche hier drin. Es gibt aber kein Mikrofon mehr, das ich noch ausstellen könnte. Ich weiß jetzt nicht, ob das an der Technik liegt oder ob noch ein weiteres Mikrofon an ist.

Die Vorsitzende: (...) Es gibt noch mehrere Call-in-Benutzer, Call-in-Benutzer drei und vier.

Abg. Nicole Höchst (AfD): Hallo, guten Tag, Nicole Höchst, ich weiß nicht, welcher Call-in ich bin, aber einer von beiden bin ich ganz sicher.

Die Vorsitzende: Gut. Die Webkonferenz soll wie bei allen anderen Anhörungen aufgezeichnet und das Video nach Freigabe der Obleute auf der Homepage der Kommission eingestellt werden. Daher frage ich Sie heute: Sind Sie mit der Aufzeichnung der Webkonferenz und späteren Veröffentlichung auf der Webseite der Kommission einverstanden? Gibt es Widerspruch? Das sehe und höre ich nicht. Dann vielen Dank. Ich bitte das Sekretariat, die Aufzeichnung jetzt zu starten, danach führe ich noch einmal kurz ein.



Tagesordnungspunkt 1

Anhörung zum Thema "Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz"

Die Vorsitzende: Herzlich willkommen zur 27. Sitzung der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“, die heute erneut als Webkonferenz durchgeführt wird. Unser heutiges Anhörungsthema lautet „Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“. Hierzu sind uns heute zwei externe Sachverständige zugeschaltet: Frau Sien-Lie Saleh vom Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung aus Stuttgart - sie ist Vertreterin der Bund-Länder-BA-Begleitgruppe der Initiative Bildungsketten - und Herr Prof. Dr. Marc Thielen vom Institut für Sonderpädagogik, Philosophische Fakultät der Leibniz Universität Hannover. Ich begrüße Sie ganz herzlich.

Als Vorlagen zur Anhörung haben Sie folgende Dokumente erhalten: den Leitfragenkatalog der Fraktionen, der als Kommissionsdrucksache 19(28)109 gekennzeichnet ist, und die Stellungnahme und Handlungsempfehlungen von Frau Saleh als Kommissionsdrucksachen 19(28)110 a und 110 b sowie das Positionspapier von Herrn Prof. Dr. Thielen als Kommissionsdrucksache 19(28)111. Zudem sind Ihnen beide Präsentationen als Kommissionsdrucksachen 19(28)110 c und 19(28)111 a zugegangen. Dann können wir schon mal zu dem Verfahren kommen: Die Obleute haben sich für die heutige Anhörung auf folgenden, mittlerweile üblichen Ablauf verständigt: Wir beginnen mit den Impulsvorträgen unserer beiden Gäste von jeweils zehn bis fünfzehn Minuten pro Gast, daran anschließend gibt es eine erste Fraktionsrunde, bei der jede Fraktion zehn Minuten für den Austausch mit den Sachverständigen erhält. Es folgt abschließend eine zweite Fraktionsrunde – immer unter dem Vorbehalt, dass wir noch Zeit haben –, die je nach Zeitablauf vielleicht etwas gekürzt werden muss. Außerdem darf ich Ihnen mitteilen, dass Frau Saleh und Herr Prof. Thielen untereinander abgesprochen haben, dass Herr Thielen beginnen sollte. Sind Sie mit diesem Verfahren einverstanden? Ich sehe und höre keinen Widerspruch. Vielen Dank. Dann können wir so verfahren.

Wir beginnen also mit dem Impulsvortrag von Herrn Prof. Thielen, den ich Ihnen kurz vorstellen möchte. Herr Prof. Dr. Marc Thielen ist Erziehungswissenschaftler und seit 2019 Professor für Berufsorientierung in inklusiven Kontexten an der Leibniz Universität Hannover. Zuvor war er sechs Jahre Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungsinstitutionen, Verläufe und Migration an der Universität Bremen, nachdem er Professuren an den Universitäten Frankfurt am Main und Koblenz-Landau vertreten hat. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen, die Bildungsbiografien und Verläufe am Übergang in die berufliche Bildung, die pädagogische Ordnung berufsvorbereitender Bildungsgänge sowie Diversität in der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung von Geschlecht und Migration. Herr Prof. Thielen, wir freuen uns auf Ihren Beitrag und Ihre Präsentation. Ich übergebe an Sie.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Vielen Dank für die Vorstellung, ich möchte Sie auch alle ganz herzlich begrüßen und mich für die Einladung bedanken, und würde dann jetzt auch gleich mit dem Vortrag starten und versuche das jetzt auch freizugeben, damit Sie alle der Präsentation folgen können. Sind die Folien jetzt für alle zu sehen und bin ich gut zu verstehen?

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf der PowerPoint-Präsentation - KOM-Drs. 19(28)111 a.]

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Sie könnten durch den Präsentationsmodus den Bildschirm noch ganz ausfüllen. Wenn man die Werkzeuge am Rand sieht, dann wird es ein bisschen kleiner. Also auf meinem Bildschirm ist es noch lesbar, aber ich weiß nicht, wie es für die anderen ist. Danke.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Gut, das Thema, zu dem ich heute berichte, ist: „Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“. Ich gehe in der Reihenfolge wie in meinem Positionspapier vor [Folie 2]. Ich würde zunächst kurz einige



Grundimplikationen zu beiden Konzepten umreißen, dann näher auf Ausbildungsreife und anschließend Berufswahlkompetenz eingehen, und anschließend einige Eckpunkte zu einer subjektorientierten beruflichen Orientierung umreißen. Ich komme zunächst zu den Grundimplikationen beider Ansätze [Folie 4]: Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz fokussieren beide die Entwicklung von Jugendlichen, insbesondere am Übergang in die berufliche Bildung. Sie sind beide normative Konzepte und treffen Aussagen zu einem wünschenswerten Entwicklungsstand, zu einem bestimmten Zeitpunkt im Lebenslauf. Beide Konzepte können unterschiedliche Funktionen haben, sie können als eine Art Bildungsziel in der beruflichen Orientierung dienen, sie können aber auch zur Diagnose von Förderbedarfen, etwa in der Berufsvorbereitung, herangezogen werden. Ebenso können sie als Hypothese für Prognosen herangezogen werden, z. B. im Hinblick auf Ausbildungserfolg, aber eben auch als Kriterium für Selektion, etwa bei der Vermittlung in Ausbildung. Die jeweilige Anwendung beider Konzepte muss aus meiner Sicht wissenschaftlich begründet sein, wissenschaftlichen Kriterien folgen und im Hinblick auf ihre Wirkungen evaluiert und kritisch reflektiert werden. Dies schließt ausdrücklich auch ethische Aspekte ein.

Stellt man die beiden Konzepte gegenüber, so kann man festhalten: Der Gegenstand von Ausbildungsreife bezieht sich auf Mindestanforderungen, die zur Aufnahme einer Berufsausbildung als notwendig erachtet werden [Folie 5]. Im Fokus stehen hier diverse Merkmale inklusive Berufsorientierung. Das Grundproblem ist die Diskrepanz zwischen individuellen Merkmalen von Jugendlichen und institutionellen Erwartungen, also von Ausbildungsbetrieben. Zum theoretischen Fokus ist anzumerken, dass es sich um eine unpräzise theoretische Fundierung handelt, der Kontext ist explizit die betriebliche Berufsausbildung. Berufswahlkompetenz bezieht sich hingegen auf ein Entwicklungsziel in Bezug auf Berufs- und Zukunftsplanung. Der Fokus hier ist also eindeutig die berufliche Orientierung und es geht um Bedingungen zur individuellen Bewältigung der Entwicklungsaufgabe Berufswahl. Wir haben hier also eine berufs- und kompetenztheoretische Fundierung im engeren

Sinne. Das Konzept bezieht sich auf alle Ausbildungsvarianten, inklusive der akademischen Ausbildung.

Ich gehe nun näher auf das Konzept Ausbildungsreife ein [Folie 7]. Aktuelle Referenz ist der Ihnen sicherlich allen bekannte Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, wie er von der Bundesagentur für Arbeit verwendet wird. Interessant ist hier die Begründung: „Betriebe halten die Verbesserung der Ausbildungsreife für eine zentrale Maßnahme, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.“ Das Konzept wird als erstmalig einvernehmliche Festlegung dazu kommentiert, was man von Schulabgängern nach der Schule erwarten kann, bevor sie eine Berufsausbildung beginnen. Den Soft skills wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Man muss kritisch anmerken, dass der empirische Nachweis für grundsätzliche Probleme in der Ausbildungsreife fehlt. Ausbildungsreife ist kein neues Konzept, sondern knüpft thematisch an das ältere Konzept der Berufsreife an, zu dem es schon in den 50er- und 60er-Jahren Diskussionen gab [Folie 8]. Wenn man sich jetzt ältere Konzepte zur Berufsreife ansieht, etwa von E. Bornemann, dann sieht man, dass dort ähnliche Themen adressiert werden, wie aktuell bei der Ausbildungsreife, die damals Vorbildung (Kenntnisse und Fähigkeiten) hieß - das sind heute die schulischen Basiskenntnisse -, körperliche Entwicklung - das sind heute die physischen Merkmale -, Eigenschaften des Sozialverhaltens - das sind eben heute die Soft skills. Wobei man sagen muss, dass im Kriterienkatalog viele Soft skills aus dem schon älteren Berufsreife-Test von P. Hagmüller, W. Müller und H. Schweizer aus den 70er Jahren sozusagen entnommen sind. Die Wahl des Berufs mit innerer Einsicht entspricht heute eben der Berufswahlkompetenz. Am älteren Konzept Berufsreife wurde problematisiert, dass es keine hinreichende psychologische Analyse hierzu gibt. Am Konzept Ausbildungsreife gibt es eine breitere Kritik in der Berufsbildungswissenschaft, u. a. haben einmal Prof. Dr. Rolf Dobischat und andere formuliert, das Konzept entziehe sich einer wissenschaftlich fundierten Operationalisierung.

Man kann zwei grundlegend idealtypische Argumentationen unterscheiden: Systemisch-strukturell geht es um die Frage der Passung des



betrieblichen Ausbildungssystems zu Entwicklungsprozessen Jugendlicher [Folie 9]. Früher nannte man es Reifungsprozesse, das heißt, der Fokus wäre hier der Schutz der Jugendlichen in der sensiblen Lebensphase „Jugend“ vor Anforderungen der Arbeitswelt, also etwa vor körperlicher und seelischer Belastung. Der Fokus ist hier also die Gestaltung der Berufsausbildung im Sinne einer positiven Entwicklung von Jugendlichen. Individuell geht es stärker um die Frage der individuellen Voraussetzungen von Jugendlichen zur Bewältigung einer Berufsausbildung; da sprach man historisch vom Reifegrad. Hier ist die Frage zentral, ob ein formaler Bildungsabschluss als Mindestvoraussetzung genügt oder ob wir weitere zusätzliche Eigenschaften benötigen. Hier geht es dann stärker um die Anpassung von Jugendlichen an die Erwartungen von Ausbildungsbetrieben. Im Diskurs um Ausbildungsreife dominiert deutlich die individuelle Perspektive; strukturelle Fragen in Bezug auf die Gestaltung des Berufsbildungssystems nach Bedürfnissen von Jugendlichen spielen weniger stark eine Rolle.

Wir haben bei Berufs- und Ausbildungsreife gleichermaßen im Hintergrund eine Selektionslogik mitschwingen [Folie 10]. Bei einer Publikation zur Berufsreife aus den 70er-Jahren von A. Schwappacher und C. Sommer wurden Jugendliche in vier Gruppen unterteilt, da wurde in qualifizierte Berufsreife differenziert, dem heute das Kriterium der Bundesagentur für Arbeit „Ausbildungsreife vorhanden“ entspricht. Es gab die einfache Berufsreife, das war die Fähigkeit zu einer ungelerten Erwerbstätigkeit, dann gab es die Berufsunreife, dem entspricht heute „Ausbildungsreife absehbar erreichbar“, und dann gibt es als vierten Punkt die Berufsunfähigkeit, die bedingte Berufsfähigkeit, dem entspricht heute „Ausbildungsreife nicht erreichbar“. Wenn man sich anschaut, wer in diese Kategorie fällt, dann hatten wir in den 70er-Jahren eindeutig Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen, Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen, aber auch schwer erziehbare Menschen sowie Menschen mit seelischen Krankheiten, denen die Berufsfähigkeit abgesprochen wurde. Heute wird das indirekter formuliert, die Arbeitsagentur spricht von mehr als drei Handlungsbedarfen in den Schlüsselgruppen Qualifikation,

Leistungsfähigkeit und Motivation. Man erkennt, dass hier eine starke Fokussierung auf individuelle Eigenschaften und Defizite stattfindet. Wir haben eine Selektion, Exklusion und auch Diskriminierung beim Zugang zur beruflichen Bildung. Und wir haben als indirekte Folge eine Stigmatisierung von Jugendlichen im Übergangssektor, die trotz unterschiedlicher Gründe für die Teilnahme mehr oder weniger pauschal als nicht oder noch nicht ausbildungsreif betrachtet werden.

Damit komme ich zum Konzept „Berufswahlkompetenz“ [Folie 11 und 12]. Ich habe hierzu ein Beispiel für Sie aus einer Evaluationsstudie zum Berufsorientierungsprogramm des Bundes herausgesucht, wo man erkennen kann, dass das Berufswahlkompetenzmodell einen stark individuumsbezogenen Blick auf Eigenschaften von Personen zur Bewältigung der Berufswahl anbietet: Identität, Resilienz, Adaptabilität. Und dann werden bestimmte Bereiche differenziert: Entschiedenheit, Realismus bei der Berufswahl, Eigenaktivität, Berufsbindung, also an einen bestimmten Beruf auf der einen Seite, aber eben auch Personalkompetenz, positiver Selbstwert, Berufsselbstwirksamkeit, also berufsbezogene Selbstwirksamkeit.

Wir sehen also, Berufswahlkompetenz bezieht sich theoretisch auf die Laufbahnentwicklungstheorie von D. E. Super, das ursprüngliche Konzept der Berufswahlreife wurde durch den Begriff Berufswahlkompetenz ersetzt [Folie 13]. Hier geht es stärker um Fähigkeiten, die Jugendliche zur Bewältigung der Entwicklungsaufgabe „Berufswahl“ benötigen. Wir haben eine normative Zieldefinition, es geht also um eine erfolgreiche Berufswahl durch eine wohlbegründete Entscheidung, so zum Beispiel eine Formulierung von K. Driesel-Lange und andere, die einen Vorschlag für ein spezifisches Berufswahlkompetenzmodell vorgelegt haben. Sie differenzieren in Phasen zwischen Einstimmen, Erkunden, Entscheiden und Erreichen. Man kann auch an dem Konzept Berufswahlkompetenz problematische Aspekte sehen. Wir haben implizit weiterhin eine Orientierung an linearen Entwicklungsmodellen, wir haben einen starken Fokus auf den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und wir haben eine tendenzielle



Vernachlässigung biografischer, sozialer und sozialstruktureller Aspekte. Generell muss man festhalten, Jugendliche haben keine grundsätzlichen Defizite in der beruflichen Orientierung, so wie das zum Teil von Unternehmensvertretungen regelmäßig hervorgehoben wird, aber sie haben deutlich ungleiche Chancen zur Realisierung ihrer beruflichen Ziele.

Die Frage ist jetzt: Welche Funktion soll das Konzept Berufswahlkompetenz haben, wenn man es als Ergänzung oder auch als Nachfolgemodell von Ausbildungsreife betrachtet? [Folie 14]. Eine Variante ist systemisch-strukturell: Da ging es um die Frage der Unterstützung der Entwicklungsaufgabe „Berufswahl“ im und durch das Bildungssystem, vor allem um Konzepte und Programme zur Unterstützung der beruflichen Orientierung in schulischen, außerschulischen und nachschulischen Bildungsinstitutionen. Der Fokus wäre eben die optimale Gestaltung des Berufsbildungssystems im Hinblick auf die Unterstützung Jugendlicher in der Berufs- und Lebensplanung. Hier wäre also die Chance, Berufswahl wirklich zum Kerninhalt der beruflichen Orientierung zu machen. Man könnte aber auch Berufswahlkompetenz individuell anwenden. Da geht es wiederum um die Frage eines individuellen Entwicklungsstands von Jugendlichen. Hier wäre zu fragen: Wird dann aus ausbildungsreif berufswahlkompetent? Mündet das auch in der Messung von Kompetenzen der Jugendlichen in Kompetenzbereiche „berufswahlkompetent“ – „noch nicht berufswahlkompetent“ und „nicht berufswahlkompetent“? Ist der Fokus dann die Optimierung, Steuerung und Beschleunigung von vermeintlich defizitären Berufswahlprozessen? Man kann also erkennen, dass bei einer rein individuellen Anwendung die Gefahr der Reproduktion einer Defizitorientierung und der Exklusion in der beruflichen Bildung besteht. Daher plädiere ich für eine subjektorientierte berufliche Orientierung, die der Komplexität, Diversität und sozialen Kontextualität von Entwicklung Rechnung trägt.

Ich habe einige Aspekte zur subjektorientierten beruflichen Orientierung zusammengestellt [Folie 16]. Die Funktion wäre also in der Unterstützung der Berufs- und Zukunftsplanung durch didaktische Angebote und pädagogische Begleitung.

Hierzu braucht es bestimmte Rahmenbedingungen, und zwar auch im Übergangssystem verlässliche personelle, zeitliche und sachliche Ressourcen. Berufsorientierung muss vor allem in der Schule fester Teil von Schulentwicklung werden. Gegenstand wäre die individuelle und heterogene Biografisierung Jugendlicher, also Berufsorientierung wird hier als Teil einer umfassenderen biografischen Arbeit Jugendlicher verstanden. Das Menschenbild würde ich so beschreiben: Jugend als eine eigenständige gesellschaftliche Gruppe mit eigenem Recht und Jugendliche als aktiv realitätsverarbeitende Subjekte, und zwar alle Jugendliche, auch bildungsarme Jugendliche oder Jugendliche mit Beeinträchtigungen. Das Ziel ist die Eröffnung von vielfältigen Explorations- und Erfahrungsmöglichkeiten für alle Jugendlichen, denn Berufsorientierung findet nicht nur in formalen Bildungskontexten statt. Ich plädiere auch dann für ein offenes, dynamisches und interaktionistisches Entwicklungsmodell, das die gesamte Lebenslage von Jugendlichen berücksichtigt. Berufsorientierung verorte ich institutionell lebenslauf- und übergangsbegleitend, das heißt, Berufsorientierung endet beispielsweise nicht nach der allgemeinbildenden Schule, das ist ein lebenslanger Prozess und bedarf eben unterschiedlicher lebensphasenbezogener Angebote. Grundprinzip: Inklusion als Weg und als Ziel, und zwar in der beruflichen Orientierung ebenso wie in der beruflichen Bildung. Das ist sicherlich eine große Herausforderung, die sozusagen in der beruflichen Bildung immer noch besteht. So viel erstmal von meiner Seite aus als Input in dieser Anhörung. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Vorsitzende: Vielen Dank für Ihre interessante Präsentation, Herr Professor Thielen. Dann kommen wir jetzt gleich zum Beitrag von Frau Saleh, die ich ebenfalls kurz vorstellen möchte. Frau Sien-Lie Saleh ist studierte Lehrerin für die Fächer Mathematik und Chemie, hat aber auch Elektrotechnik sowie die Sprachen Chinesisch und Indonesisch studiert. Sie spricht neben Deutsch auch Englisch, Französisch und Portugiesisch. Nach einigen Jahren Berufserfahrung im Bereich IT ist sie in den Schuldienst in Baden-Württemberg eingetreten und von dort in das Kultusministerium gewechselt. Seit 2019 ist sie kommissarische Referatsleiterin für den



Bereich Berufliche Orientierung, Bedarf und Planung am Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg. Wir haben Frau Saleh insbesondere deshalb eingeladen, weil sie Mitglied der Bund-Länder-BA-Begleitgruppe der Initiative Bildungsketten ist und sich umfassend zur aktuellen Anwendung und Ausgestaltung des Konzeptes Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz äußern kann. Sehr geehrte Frau Saleh, wir sind sehr gespannt, was Sie uns zu berichten haben.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Vielen Dank für die Vorstellung. Ich freue mich sehr, heute mit Ihnen als Kommissionsmitglieder und Herrn Prof. Thielen in einen Diskurs zu diesem Thema aus der Sicht der Schule und Bildungsverwaltung zu gehen.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)110 c.]

Da es hier vor allem auch um Jugendliche geht, möchte ich mein Eingangsstatement mit der Sinus-Jugendstudie beginnen [Folie 2]. In der vierten Sinus-Jugendstudie „Wie ticken Jugendliche?“ ist ein Abschnitt auch dem Berufswahlprozess gewidmet. Gefragt nach den Kriterien bei der Berufswahl, ist der erste Teil nicht besonders überraschend. Die Informationen zur Berufswahl kommen bei den Jugendlichen aus unterschiedlichen Quellen, nämlich familiärer Umkreis, Freundeskreis, Berufsberatung usw. Überraschender fand ich dann schon Folgendes: Beispielsweise bei Unternehmensbesuchen in Schulen ist den Jugendlichen eine wirklich persönliche Atmosphäre und eine Begegnung auf Augenhöhe wichtig. Natürlich wurde auch erwähnt, der Beruf soll den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen, es soll das Potenzial bestehen, sich kreativ zu entfalten oder einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag mit sich bringen. Eine gute Nachricht ist auch: Die Bezahlung hat keine oberste Priorität. Zwar wird ein gutes Einkommen auch von jungen Menschen als Basis für ein gutes Leben gesehen, es bestimmt aber nicht die Berufswahl. Das Arbeitsklima ist da viel wichtiger. Diese Studie bietet einen guten Einstieg, um sich die Hauptkritikpunkte des Kriterienkatalogs der Ausbildungsreife

anzuschauen, wie Herr Prof. Thielen ja bereits angedeutet hat.

Der Kriterienkatalog wurde als Ergebnis des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland entwickelt [Folie 3]. Zu diesem Zeitpunkt gab es ein Überangebot an Ausbildungswilligen. Bereits seit 2008, also seit zwölf Jahren, haben wir jedoch den umgekehrten Trend, nämlich, dass es mehr Ausbildungsplätze als Ausbildungssuchende gibt. Bis heute kann man abweichende Vorstellungen zum Kriterienkatalog als Mindestanforderung zur Erhebung der Ausbildungsreife feststellen. Dies bezieht sich darauf, was die einzelnen Kriterien bedeuten, also sowohl die Definition, als auch, welche Kriterien tatsächlich für alle Ausbildungsberufe relevant sind, da es sich um Mindestanforderungen handelt. Dann gibt es einen hohen Interpretationsspielraum bei der Umsetzung des Kriterienkatalogs oder anders ausgedrückt: Wenn das Ergebnis bei der Umsetzung des Kriterienkatalogs bei gleichen oder unterschiedlichen Personen mal so oder mal so aussehen könnte, dann wird unter Umständen das gesamte Verfahren für ungeeignet gehalten. Nicht zum Zug gekommene Bewerber münden häufig unfreiwillig in eine Ausbildungsalternative. Ausbildungsalternative bedeutet hier Jobben, Arbeiten oder berufsvorbereitende Maßnahmen. Nachgewiesen und nicht neu ist außerdem, dass die Ausbildungschancen der Bewerberinnen und Bewerber natürlich wesentlich von der Struktur der regionalen Ausbildungsangebote bestimmt werden. Es ist unbestritten, dass es Jugendliche gibt, die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf haben. Für solche Jugendliche sind berufsqualifizierende Maßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsreife durchaus wichtig. Für alle anderen Jugendlichen schlage ich vor, den Zeitraum anzuschauen, in dem Jugendliche während der Schulzeit auf einen Übergang in eine Berufsausbildung vorbereitet werden.

In der Handlungsempfehlung der Kultusministerkonferenz aus dieser Zeit wird über die Orientierungsphase gesagt: „Hier geht es für die Schülerinnen und Schüler zunächst darum, ihre eigenen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten zu erkunden. Dazu eignen sich Potenzialanalysen



oder andere Instrumente zur Selbst- und Fremdeinschätzung.“ Aus meiner Sicht ist die Schülerin oder der Schüler hier tendenziell passiv. Ihr oder ihm wird gesagt, was sie oder er kann. Das Zeitfenster, um sich beruflich zu orientieren, ist insgesamt sehr klein und beschränkt sich auch noch auf eine Phase, die für die meisten Jugendlichen sowieso eine Zeit des Umbruchs ist, nämlich die Pubertät. Außerdem muss man Selbsteinschätzung lernen und üben. Erst 2017 gab die KMK in der Empfehlung zur beruflichen Orientierung an Schulen heraus, dass in allen Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II eine curricular verankerte und individuelle berufliche Orientierung stattfinden soll, um frühzeitig die Weichen für eine tragfähige Berufswahlentscheidung zu stellen [Folie 4]. Ganz konkret erhalten die Schülerinnen und Schüler im Rahmen der beruflichen Orientierung teils in einem eigenen Fach, teils fächerübergreifend, Informationen über unterschiedliche Berufe und praxisorientierte Einblicke. Insbesondere durch die zum Teil mehrwöchigen Praktika können sie ein praxisnahes Bild von der Arbeitswelt entwickeln. Dies trägt dazu bei, dass die Jugendlichen ihre Berufswahl aufgrund einer realistischen Einschätzung treffen können. Abgestimmte und systematische Konzepte der beruflichen Orientierung unterstützen die selbständige und eigenverantwortliche Berufswahlentscheidung junger Menschen. Das empfiehlt die KMK seit 2017.

Aber was heißt „frühzeitige berufliche Orientierung“? [Folie 5]. Entwicklungspsychologisch werden Geschlechterrollen bereits im Grundschulalter manifestiert. Lehrkräfte, Familie, Peergroup und der Zugang zu Medien – Bücher, Streaming-Dienste usw. – haben in der frühkindlichen Erziehung einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Rollenbilder. Die Rollenbilder, die beeinflussen, ob ich als Mädchen überhaupt darüber nachdenken werde, einen Handwerksberuf zu wählen, oder als Junge, einen Pflegeberuf zu ergreifen, werden bereits vor Eintritt in die weiterführende Schule entwickelt. Davon, wie groß mein Sichtfeld im Bereich der über 330 Ausbildungsberufe ist, hängt eine spätere Passungschance aber entscheidend ab. Und damit hat die Schule mit einem neutralen Bildungsauftrag eine herausgehobene

Verantwortung. Einige Bundesländer, wie z. B. Sachsen-Anhalt, beginnen ab der Grundschule, Berufe aus dem Erfahrungsbereich der Kinder zu thematisieren. Weitere Möglichkeiten wären Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung der Gender-Stereotype für Lehrkräfte und Eltern. Oder wie wäre es mit der Platzierung von integrierten Unterrichtsangeboten, bei denen auch Eltern eine Rolle spielen? Ein Text, über den man redet, ein Theaterstück, ein kleines Projekt. Jeder von Ihnen wird mir sicher zustimmen, dass man mit der Gesundheitserziehung nicht erst in der 8. Klasse beginnen sollte. Warum nicht auch mit der beruflichen Orientierung frühzeitig anfangen? Bitte verstehen Sie mich richtig: Ich plädiere keineswegs dafür, die berufliche Orientierung in der Grundschule auf Kosten anderer Inhalte obendrauf zu packen. Grundschulen sollen weiterhin ihrer Aufgabe nachkommen, Kernkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen zu vermitteln. Gut ausgewählt und verbindlich platziert lassen sich meines Erachtens jedoch in allen Fächern der Grundschule die gesellschaftlichen Leitperspektiven, wie z. B. Bildung für nachhaltige Entwicklung, Demokratieverständnis, Gesundheitsprävention, oder eben auch altersgerechte Angebote der beruflichen Orientierung, unterbringen.

Daran schließt sich dann die weiterführende Schule an, die idealerweise curricular verankert für jede Jahrgangsstufe ein Angebot hat. In vielen Schulen ist das bereits gängige Praxis, ohne dass man es so nennt. Häufig ist es aber leider noch vom Engagement einzelner Personen abhängig. Instrumente, wie z. B. eine zeitgemäße Berufswahl-App oder eine webbasierte Potenzialanalyse kombiniert mit Praxiserfahrungen, die auf alle vorhergehenden Angebote aufbauen, könnten die berufliche Orientierung zu einem verlässlichen und kohärenten System machen. Potenzialanalysen können also Teil eines Gesamtkonzepts zur beruflichen Orientierung sein, das alle Akteure dabei unterstützt, die Berufswegeplanung möglichst effektiv und vor allem ressourcenschonend umzusetzen. Wovor ich aber dringend warnen möchte ist, die ausschließliche Ermittlung der Berufswahlkompetenz durch wie auch immer geartete Messverfahren abzubilden. Wenn Sie sich anschauen, mit welchem technischen Aufwand



künstliche Intelligenzen wie Siri oder Alexa entwickelt werden, ist schnell klar, dass man das im Bildungsbereich nicht leisten kann. Ein geringeres Budget bedeutet aber auch dann immer Kompromisse und Einbußen in der Qualität eines Messverfahrens. Wenn wir die berufliche Handlungskompetenz der Jugendlichen stärken, wird eine zeitweise professionelle, menschliche Beratung trotz der Subjektivität in meinen Augen hilfreich sein, und die hier auch notwendige individuelle Förderung ermöglichen, die Herr Prof. Thielen bereits angesprochen hat. Laut einer StepStone-Umfrage wechseln deutsche Arbeitnehmer im Durchschnitt alle vier Jahre den Job. Dieser Karriereweg kann allerdings von Berufsgruppe zu Berufsgruppe sehr unterschiedlich sein. Dabei ist der Hauptgrund der Wunsch nach einer neuen Herausforderung. Das bedeutet auch, dass nach der Ausbildung natürlich auch von Arbeitgeberseite die Kompetenz benötigt wird, sich beruflich weiterzuentwickeln. Berufswahlkompetenz wird also im Prinzip ein Arbeitsleben lang benötigt, z. B. bei der Änderung der beruflichen Interessen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch wenn sich die berufliche Orientierung hauptsächlich in der Schulzeit bewegt, sie allein in die Verantwortung der Schule zu geben, würde diese überfordern [Folie 6]. Was die Komplexität des Themas beleuchtet, sind folgende Punkte, die keinen Vollständigkeitsanspruch haben: Ein frühzeitiger Beginn der beruflichen Orientierung mit altersgerechten Angeboten fördert die Selbstreflexion. Das wird aber mit erheblicher Überzeugungsarbeit verbunden sein. Die Förderung der Berufswahlkompetenz ist kein linearer Prozess, wie Herr Prof. Thielen schon angeregt hat. Das heißt nicht, je älter desto klarer sehe ich die Berufswahl, sondern eben im Gegenteil: Das Bild, was Sie links sehen mit den Pfeilen, die durcheinandergehen, kann vielleicht so einen Berufswahlprozess oder die Komplexität eines solchen Berufswahlpasses auch eher abbilden. Das kann vielleicht auch jeder nachvollziehen, der schon ältere Kinder hat. Wichtig ist also, den Jugendlichen zu aktivieren und immer wieder zu motivieren, weiterzumachen. Standardisierte Messverfahren wie z. B. Potenzialanalysen können objektivierende Hinweise geben. Ich sage bewusst nicht objektive

Hinweise. Zur ausschließlichen Erfassung aller berufsrelevanten Kompetenzen sind diese jedoch nicht ausreichend. Ich selbst habe viele Jahre bei der Entwicklung solcher Potenzialanalysen mitgewirkt, daher kenne ich die Stärken, aber auch die Grenzen solcher Instrumente sehr gut.

Wenn man sich nur die Kriterien anschaut, die hinter dem Begriff der Ausbildungsreife liegen, dann würde ich sagen, dass die Ausbildungsreife einen Teil der Berufswahlkompetenz abbildet. Häufig habe ich aber dafür plädiert, Berufswahlkompetenz als lebenslangen Prozess zur beruflichen Handlungskompetenz zu verstehen. Damit geht dieser weit über die Sicht des Kriterienkatalogs zur Ausbildungsreife hinaus, der ja zeitpunktbezogen ist: „Da, genau zu diesem Zeitpunkt muss ich es wissen.“ Meine Handlungsempfehlung bietet daher zwei Blöcke [Folie 7]: Einmal die systemische Sicht, also kohärente, aufeinander abgestimmte und transparente Strukturen der beruflichen Orientierung mit Instrumenten und Maßnahmen zu schaffen, die man nicht nur entwickelt, sondern vor allem weiterentwickelt. Öffentlichkeitsarbeit, Instrumente und Maßnahmen sind häufig nicht allen Akteuren bekannt, die damit arbeiten sollten, und dadurch werden natürlich Synergieeffekte nicht genutzt. Weiterhin soll für möglichst viele der Übergang in eine Ausbildung gefördert werden. Bei den Akteuren fände ich es persönlich sehr wichtig, alle einzubinden, aber vor allem diese Akteure auch zu koordinieren. Deswegen ist das hier nochmal fett gedruckt und Koordinieren bedeutet immer, dass man auch Ressourcen für die Koordination bereitstellen muss. Dann gibt es die Qualifizierung von Akteuren über Fortbildung und Vernetzung, die Vermittlung der systemischen Sicht und, um das gesamte System zu entlasten, auch dauerhafte Verantwortlichkeiten der Akteure sowie - das schließt sich im Grunde auch an diese dauerhaften Verantwortlichkeiten an - die Eigenverantwortung des Jugendlichen stärken. Das heißt, man muss weg von dem Gedanken, dass Schülerinnen und Schüler nach dem Motto, nur wir wissen, was gut für euch ist, beruflich beraten werden müssen, und hin zur Selbstinitiative, also Coaching und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz durch geeignete Instrumente. Das alles mit dem Ziel, möglichst



viele Jugendliche in eine passende Ausbildung zu bringen und wenigstens auch eine Weile mit Freude und Engagement im Beruf zu halten.

Die Initiative Bildungsketten des BMBF fördert genau dies, sowohl durch die Bereitstellung der Mittel für den Übergang Schule/Beruf, als auch durch die Steuerung der Bund-Länder-Gruppe, die den Wissenstransfer zwischen den Ländern ermöglicht. In der letzten Förderperiode lag der Schwerpunkt der Förderung insbesondere darauf, Lücken in der beruflichen Orientierung zu schließen und einen Wissenstransfer zwischen den Ländern für bewährte Konzepte der beruflichen Orientierung zu fördern. In der kommenden Förderperiode wird der Umbau zu einem zusammenhängenden System der beruflichen Orientierung gefördert, das besondere Akteure in den Blick nimmt, wie z. B. der sehr wichtige Einfluss der Eltern auf die Berufswahl sowie besondere Zielgruppen – Stichwort Inklusion –, die bisher wenig berücksichtigt wurden. Und wer denkt, dass wir aktuell keine gendersensible berufliche Orientierung benötigen, gibt einfach mal in die Google-Suche „Spielzeug für Mädchen oder Jungen ein“ [Folie 8]. Bis hierher erstmal vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Vorsitzende: Vielen Dank für den sehr interessanten Vortrag und die Präsentation, Frau Saleh. Ich glaube, Sie hatten erwähnt, man könne das nachvollziehen, wenn man ältere Kinder hat. Aber ich glaube, auch alle Anwesenden können sich noch ganz gut daran erinnern, wie das auch bei uns selbst war, wie schwierig es war zu entscheiden, welchen Beruf oder welche berufliche Orientierung wir anstreben. Also das, was Sie beide gesagt haben, das können wir, glaube ich, sehr gut nachvollziehen. Vielen Dank.

Ich möchte jetzt mit der ersten Fraktionsrunde starten und habe hier Wortmeldungen von Herrn Dr. Born und Frau Dr. Dorn.

Abg. Katrin Staffler (CDU/CSU): Ich muss einmal korrigieren, wir machen es in anderer Reihenfolge: Staffler, Born, Dorn.

Die Vorsitzende: Okay, Frau Staffler, Herr Dr. Born und Frau Dr. Dorn. Vielen Dank, Katrin.

Abg. Katrin Staffler (CDU/CSU): Jetzt fangen wir mal damit an. Ich möchte vielen Dank sagen für die aufschlussreichen Vorträge, die wir gerade gehört haben, und würde gerne zwei Nachfragen stellen. Frau Saleh, ich habe sehr aufmerksam verfolgt, was Sie bezüglich des Zeitpunkts gesagt haben, wann man denn sinnvollerweise mit der Berufsorientierung starten sollte, und Sie haben gesagt, sehr viel entscheidet sich auch schon sehr früh bei den Kindern, praktisch in der Grundschule. Das entspricht dem sehr, was ich selbst als Gefühl, auch aus vielen Gesprächen heraus immer schon wahrgenommen habe. Ich würde aber gerne nochmal nachfragen: Das kann ja dann nicht im Sinne einer wirklichen Berufsorientierung sein, sondern geht dann eher in die Richtung, dass die Kinder in der Grundschule ...

[Die Videoverbindung von Abg. Staffler ist unterbrochen.]

Die Vorsitzende: Katrin, wir können dich im Moment nicht hören.

Abg. Katrin Staffler (CDU/CSU): So, jetzt versuche ich es nochmal, kann man mich jetzt wieder verstehen?

Die Vorsitzende: Katrin, das funktioniert im Moment nicht. Wir können dich, aus welchen Gründen auch immer, nicht hören. Also, ich würde sagen, bis wir das geklärt haben, würde ich doch Sie, Herr Dr. Born, bitten, Ihre Fragen zu stellen, und dann im Anschluss Frau Dorn und dann wieder Frau Staffler.

Sachverständiger Dr. Volker Born: Okay, dann will ich das gerne tun. Vielen Dank für die beiden Vorträge. Meine erste Frage ist an beide, an Herrn Thielen und auch an Frau Saleh, gerichtet. Bei Herrn Thielen habe ich die Abgrenzung der beiden Konzepte Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz insoweit verstanden, dass sie nicht eindeutig sind, das heißt, zum Teil unterschiedliche Dinge adressieren und zum Teil auch nicht. Bei Frau Saleh habe ich das so verstanden, dass Berufswahlkompetenz die Ausbildungsreife beinhaltet, aber darüber hinausgeht. Deswegen die Frage an beide: Wie stehen jetzt beide Konzepte zueinander? Das wäre



meine erste Frage. Meine zweite Frage geht in die Richtung: Ausbildungsreife intendiert ja u. a. auch die Fragestellung, die sehr oft von der Wirtschaft adressiert wird: Inwieweit sind die Kompetenzen, insbesondere in den Kernfächern Mathematik, Deutsch und weiteren sprachlichen Fächern, der Schüler und Schülerinnen auch entsprechend der Curricula von Haupt-, Realschule und Gymnasium am Ende vorhanden? Das wird zum Teil kritisch gesehen, deswegen auch diese Frage an beide: Was wären die Möglichkeiten, damit man da nicht aus einer gefühlten Diskussion in eine belegte Diskussion im Hinblick auf das Vorhandensein der elementaren Kompetenzen in den Kernfächern der Schulen kommt? Und meine abschließende Frage: Gibt es eine Notwendigkeit, dass man beide Konzepte, Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz, zueinander in Beziehung setzt bzw. ineinander aufgehen lässt? Vielen Dank.

Die Vorsitzende: Vielen Dank. Ich möchte gern sammeln, dann würde ich noch Frau Dorn dazu nehmen.

Sachverständige Dr. Barbara Dorn: Ja danke, ich hoffe, man kann mich hören. Vielen Dank an beide Vortragenden. Bei Herrn Prof. Thielen möchte ich nachfragen. Ich habe mir Ihre sehr starke Aussage notiert: Es gibt keinen empirischen Beleg für fehlende Ausbildungsreife. Und Sie haben den Ausbildungsreifekatalog, den wir – ich war damals schon für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände dabei – 2004 und dann erneut 2009 mit allen damals beteiligten Ausbildungspakt-Partnern und mit der BA entwickelt haben, als nichtwissenschaftlich bezeichnet. Ja, wissenschaftlich war er nicht, er war – jetzt mache ich mal ein bisschen provokativ die andere Logik auf – auf gesundem Menschenverstand und Erfahrung der Praxis basiert, und damit war er in seiner Entstehung wesentlich ähnlich verankert wie die Ausbildungsordnung überhaupt, die auch sehr stark aus der Logik der Sozialpartner kommt, die miteinander Berufe schaffen und die Anforderungen definieren und auch die Curricula dazu aufschreiben. Wir haben nach wie vor eine Situation, dass nach den Pisa-Befunden 18 bis 19 Prozent der 16-/17-Jährigen, also ein bis zwei Jahre vor Schulabschluss, Pisa Stufe I nicht

erreichen und damit z. B. im Lesen- und Schreiben-Bereich nur sehr schwach alphabetisiert sind. Wir haben einen Befund, dass ein großer Teil der Jugendlichen auf dem freien Ausbildungsmarkt - und den haben wir, die Betriebe können genauso auswählen wie die Jugendlichen - vielfach nicht in eine Ausbildung einmünden, obwohl wir im Moment zum Ende des Berufsberatungsjahres, genau wie in den Vorjahren, doppelt so viele freie Ausbildungsplätze wie Bewerber haben. Also, die Betriebe suchen Bewerber, sind offen, sind auch immer stärker in immer größerem Ausmaß bereit, selber in die Grundqualifikation mit zu investieren. Das merkt man auch daran, dass immer weniger Jugendliche nach den § 66 BBiG-Berufen für Jugendliche mit Handicaps ausgebildet werden, sondern auch Jugendliche mit einem schwachen Profil tatsächlich in reguläre Ausbildung einmünden. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie Ihrerseits mal positiv definieren würden: Was sind denn aus Ihrer Sicht legitime Anforderungen an Jugendliche in den Grundkompetenzen Rechnen, Schreiben, Lesen und heute sicherlich zunehmend auch digitale Grundfertigkeiten?

Und dann habe ich eine Frage an Frau Saleh, Sie sind ja an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Praxis. Wie erleben Sie denn in Ihrem Bundesland, wenn Sie dort stark tätig sind, so habe ich es verstanden, die praktischen Begegnungen zwischen Schulen und gerade Betrieben in der Berufsorientierung. Das interessiert mich jetzt mit meinem Arbeitgeberhintergrund. Wie konstruktiv findet denn die Begegnung auf gleicher Augenhöhe statt, wenn Jugendliche Betriebsbesuche machen? Inwiefern helfen die regionalen Schule-Wirtschaft-Kooperationen von Schulen und Betrieben, Schulverwaltungen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden? Wie schätzen Sie das Berufswahlsiegel ein, mit dem wir bundesweit und auch in Ihrem Bundesland, Schulen mit einer exzellenten Berufsorientierungsarbeit auszeichnen? Und wie schätzen Sie die Rolle der BA ein? Das habe ich da ein bisschen vermisst. In meiner Wahrnehmung aus der Praxis ist die BA die Spinne im Netz bei der Berufsorientierung und nicht so ein Partner unter vielen. Wie würden Sie ihre Rolle generell definieren und wie können



wir im Moment die BA unterstützen, sodass sie angesichts der Corona-Situation, die es auch sehr schwierig gemacht hat, in den Schulen noch mit dem Thema tatsächlich anzukommen und den Kontakt zu den Schülern über die Schulen auch zu finden, tatsächlich wieder in vollem Maß ihre Berufsorientierungsarbeit wahrnehmen kann?

Die Vorsitzende: Danke, Frau Dorn. Jetzt möchte Katrin Staffler es noch einmal versuchen, sie hat sich neu eingewählt.

Abg. Katrin Staffler (CDU/CSU): Gut, dankeschön. Also, ich glaube, meine erste Frage war angekommen: Inwieweit die frühe Berufsorientierung in der Grundschule tatsächlich eine Berufsorientierung oder stattdessen eher das Vermitteln des Verständnisses ist, was für Kompetenzen habe ich denn eigentlich? Meine zweite Frage richtet sich auch an Frau Saleh: In Ihrer Stellungnahme kritisieren Sie, dass es viele Angebote gibt, die nicht alle Akteure erreichen. Welchen Beitrag könnte denn da Digitalisierung leisten? Und noch eine Frage an Herrn Prof. Thielen. Sie schreiben, dass gerade informelles Lernen außerhalb von Bildungsinstitutionen eine hohe biografische Relevanz für die Berufswahl hat. Jetzt lernen gerade Kinder und Jugendliche auch informell ganz viel über den digitalen Wandel. Inwieweit wirkt sich denn das auf Berufsorientierung, Berufswahlkompetenz und die Berufswahl final dann letzten Endes aus? Können Sie dazu vielleicht etwas sagen? Dankeschön.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Katrin. Jetzt hat es funktioniert. Dann übergebe ich an Frau Saleh und Herrn Prof. Thielen zur Beantwortung.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Gut, dann kann ich ja zuerst mit der Frage beginnen, ob berufliche Orientierung in der Grundschule schon erfolgen soll. Ich würde es nicht unbedingt berufliche Orientierung nennen, auch wenn das sicher ein Vorläufer der beruflichen Orientierung ist, weil es meines Erachtens nicht so sehr um die Berufe selbst geht, sondern darum, wie vorhin schon gesagt, das Rollenverständnis, Stärken, Schwächen usw. zu reflektieren. Zu Ihrer Frage, dass wir viele Angebote haben und viele Personen nichts davon

mitbekommen, dass es diese Angebote gibt, sei es, weil sie kultus- oder ressortübergreifend sind oder bundesweit bzw. manche nur regional sind, da könnte natürlich die Digitalisierung auch einen großen Beitrag zur Bündelung beitragen. Allerdings wird es auch trotzdem ein schwieriger Konsens sein, weil natürlich jeder auch Interesse daran hätte, diese Dinge bei sich zu bündeln, sodass dort natürlich auch so eine Claim-Absteck-Mentalität vermieden werden muss.

Dann vielleicht noch ein ganz kurzes Statement zu den Kernkompetenzen in der Schule: Ja, Pisa hat es zutage gebracht, dass einige Kernkompetenzen bei einigen Schülerinnen und Schülern nicht erfüllt sind. Das ist natürlich auch bundesweit sehr unterschiedlich zu sehen. Das Hauptproblem zwischen dem, was wir in der Schule unter Vermittlung von Kernkompetenzen verstehen, und dem, was aber Betriebe dann brauchen, ist diese Grunddiskussion, die man aufmachen müsste. Das heißt, wenn die Schule z. B. der Ansicht ist, sie hat ihren bildungssprachlichen Auftrag in Deutsch erfüllt, dann heißt das noch lange nicht, dass ich in einen Betrieb komme und weiß, wie ich ein Kundengespräch führen muss. Da ist eben meines Erachtens eine ganz starke Zusammenarbeit von all diesen Netzwerkpartnern, die Sie angesprochen haben, notwendig. Also, seien es die Tandempartner der Berufsberatungen, die Betriebe, dass sie regelmäßig in Kooperationen mit den Schulen treten, und am besten eben nicht nur ein Betrieb, sondern mehrere Betriebe, die mit den Schulen kooperieren, damit auch mehrere Berufsfelder abgebildet werden. Dann gibt es dieses sehr wichtige Netzwerk Schule/Wirtschaft, das Sie angesprochen haben. Gerade in Baden-Württemberg versuchen wir sehr stark, diese Netzwerkstruktur über Personal, das von uns im Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung aus gesteuert wird, zu nutzen, um solche Angebote, die sich eben auch regional bewährt haben, in andere Regionen zu transportieren. Ich glaube, dass das ein ganz großer Knackpunkt der Geschichte ist. Damit will ich es bewenden lassen.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ja, die erste Frage bezog sich auf die Abgrenzung von Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz. Es ist richtig, dass die



Berufswahlkompetenz auch im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife adressiert wird. Aber sie ist dort eben nur ein Bereich neben ganz vielen anderen. Und bei der Frage, wie denn Ausbildungsreife von Seiten der Arbeitsagentur eingeschätzt wird, spielt das nur eine sehr untergeordnete Rolle, weil diverse andere Leistungsbereiche, Motivation usw. auch angesprochen sind. Das ist auch an dem zweiten Wortbeitrag deutlich geworden. Ein wesentlicher Unterschied besteht eben darin, dass der Kriterienkatalog eher ein Konzept ist, das mit einem hohen praktischen Anwendungsbezug entwickelt wurde, aber nicht so sehr mit einer theoretischen Fundierung im Hintergrund. Und das sehe ich jedenfalls bei den Berufswahlkompetenzmodellen viel stärker gegeben, dass die sich dezidiert an einem theoretischen Rahmen orientieren, und dass dann die Messinstrumente, wie sie z.B. der Kollege Günther Ratschinski entwickelt hat, stärker sozusagen auch eine psychologische Einschätzung geben. Während die Arbeitsagentur die Einschätzung von Ausbildungsreife mit Einschätzungsbögen macht, wo die BeraterInnen bestimmte Kriterien ankreuzen und eine sehr subjektive Einschätzung geben. Das halte ich vor dem Hintergrund, dass das Selektionsentscheidungen sind, für problematisch. Das schließt dann auch schon zu der Frage, sozusagen zu meiner Kritik an dem Ausbildungsreifekatalog an. Ich habe nicht gesagt, dass es empirisch keine Hinweise gibt, sondern dass der Katalog selbst für die These der fehlenden Ausbildungsreife von Jugendlichen keine Studien, keine Belege anführt. Er überlässt das sozusagen den LeserInnen. Sie haben das jetzt sehr stark auf den Bereich schulischer Leistungen neben Schreiben, Rechnen usw. bezogen, und genau das wird aber über Schulzeugnisse, über Zertifikate abgebildet. Das Besondere an Ausbildungsreife wie auch an Berufsreife ist, dass es weit über den Bereich von schulischen Leistungen hinausgeht, dass da viele weitere Merkmale, die gesamten Soft skills beispielsweise, hinzukommen und die Unternehmen aber selbst, so wie ich die IHK-Umfragen jedenfalls lese, das Problem gar nicht so sehr bei schulischen Leistungen sehen. Diese, so sagen sie, können sie auch durchweg durch Nachhilfe kompensieren. Die Unternehmen sehen die Probleme eher in anderen Bereichen, und das wechselt natürlich

auch je nachdem, in welchem Jahr die Umfrage stattfindet. Aktuell wird die problematische berufliche Orientierung von Jugendlichen ganz stark beklagt. Und da muss man sagen, dass es in den Studien, die wir über die Berufsorientierung von Jugendlichen haben, keine Hinweise auf pauschale Defizite gibt. Sicherlich gibt es Hinweise dafür, dass sich immer mehr Jugendliche für höhere Schulabschlüsse interessieren, dass wir sozusagen stärker den Fokus auf eine verlängerte Schulzeit legen und dass sie nicht unbedingt mehr direkt in Ausbildung einmünden müssen. Das ist sicherlich für die Unternehmen ein Problem, gerade bei zunehmend unbesetzten Ausbildungsplätzen. Das würde ich aber nicht als Defizit von Jugendlichen definieren. Wir müssen ja auch sehen, dass ganz viele junge Menschen mit Studienberechtigung nicht direkt in ein Studium einmünden.

Dem neuesten Bildungsbericht nach, macht das weniger als die Hälfte in dem Jahr aus, in dem die Hochschulzugangsberechtigung erworben wird. Das heißt, diese jungen Menschen aus sozusagen privilegiertem Kontext nehmen sich auch Zeit für die Studienorientierung und treffen die nicht unmittelbar im Anschluss. Ähnliche Phänomene haben wir auch bei Jugendlichen mit unteren Schulabschlüssen, und das wird dann in diesen Unternehmensbefragungen zum Teil beklagt. Da wird auch darauf hingewiesen, dass so etwas wie ein freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges kulturelles Jahr ein Problem ist, weil sich der Eintritt in die Berufsausbildung verzögert. Man könnte doch aber auch sagen, dass das wertvolle Erfahrungen in der beruflichen Orientierung von Jugendlichen sind, die vielleicht auch nochmal helfen, eine klarere Berufsorientierung, Berufswahl für sich zu treffen. Ich finde, das ist eine gesellschaftliche Frage, warum man solche Möglichkeiten jungen Menschen mit Studienberechtigung zugesteht und anderen nicht.

Die Vorsitzende: Herr Professor Thielen, ich unterbreche Sie sehr ungern, die Uhr läuft schon weiter, und zwar rückwärts, also die Zeit von der CDU ist jetzt, glaube ich, schon eher drei Minuten überschritten. Aber das werden wir dann in der zweiten Runde fairerweise abziehen und dann mit einer geringeren Zeitvorgabe beginnen. Es tut mir leid, ich weiß, das ist ein Thema, das tagesfüllend



wäre. Ich habe jetzt folgende Wortmeldungen von der SPD-Fraktion: Frau Fahimi, Herr Paschke und dann Frau Völlers.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch an unsere beiden Inputgeber, das ist, finde ich, extrem hilfreich zur Sortierung. Ich mache mal eine verkürzende Zusammenfassung für mich: Von dem, was ich von Ihnen beiden gehört habe, komme ich zu dem Ergebnis, dass Ausbildungsreife einfach zu eingeengt ist und die Berufswahlkompetenz doch ein sehr viel zeitgemäßeres Instrument mit Blick darauf ist, dass es um eine ganzheitliche Betrachtung der Person, um die ganz individuellen Potenzial- und Förderbedürfnisse, aber eben auch um ein lebenslanges, also im Sinne von Bildungsketten ausgerichtetes Instrument geht.

Insofern ist für mich quasi die Entscheidung, worauf wir setzen sollten, eigentlich schon relativ klar. Nichtsdestotrotz ist ja auch schon die Kritik daran angemerkt worden, dass es auch schulische Mangel- oder Fehlentwicklungen gibt, die nicht ausreichende klassische Basiskenntnisse zur Verfügung stellen. Das bleibt ein virulentes Problem. Also heißt das, dass wir das einfach als besonderen und individuellen Förderbedarf im Übergangssystem berücksichtigen müssen, oder sagen Sie, dass das eigentlich ein ganz anderes Thema ist, das in dieser Kontroverse von Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz gar keine Rolle spielt? Für mich würde sich vor allem nochmal an Herrn Thielen die Frage stellen: Es gibt ja in diesen Entwicklungsschritten – Potenzialanalyse, Berufsorientierung, Übergangsbereich, eventuell Ausbildung – auch immer wieder die Forderung nach so etwas wie einem begleitenden Berufswahlpass. Wie würden Sie das einschätzen, macht das wirklich Sinn? Denn die ganzheitliche Kompetenzbetrachtung macht es sicherlich auch schwer, das tatsächlich zu dokumentieren. Und wäre das nicht vielleicht auch die Gefahr eines neuen Selektionsinstrumentes?

Und an Frau Saleh nochmal konkret die Frage: Ich fand das sehr hilfreich, wie umfangreich Sie auch unsere Fragen beantwortet haben. Sie setzen ja sehr auf den kontinuierlichen Prozess, dass eine solche Orientierung häufiger als nur einmal in der

Schullaufbahn erfolgen muss und wie wichtig die regelmäßigen Rückmelde- und Fördergespräche sind, und Sie schlagen dann eine Einrichtung regionaler Koordinierungsstätten der beruflichen Orientierung vor. Könnten Sie das bitte nochmal vertiefen, was genau Sie darunter verstehen, wo und wie das institutionalisiert sein soll? Soll das landesrechtlich oder in den Kommunen organisiert sein? Wer ist da Partner? Also, inwieweit soll da auch die öffentliche Hand neben der BA oder ergänzend zur BA in irgendeiner Art und Weise institutionalisierend eingreifen? Und in diesem Sinne können Sie ja vielleicht auch nochmal erklären, welche Maßnahmen und Anregungen es schon aus den gemeinsamen Gesprächen gibt, die Sie zwischen den Ländern zu den aufeinander abgestimmten Förderfragen führen, und wie sich die Orientierung im Übergangsbereich eigentlich sortieren soll?

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ich möchte nicht missverstanden werden, selbstverständlich sind schulische Kenntnisse relevant, und das ist ja auch der Kern von Schulabschlüssen, dass sie dazu Aussagen machen. Eben dafür haben wir Schulabschlüsse und brauchen nicht weitere Instrumente, um das zu zertifizieren. Ein großes Problem sind Jugendliche ohne Abschluss, diese Zahl ist ja auch wieder leicht im Steigen, was die Bildungsberichte zeigen. Da ist sicherlich eine große Herausforderung, dass man dafür weiter Sorge trägt, dieses Problem zu lösen, sodass weniger junge Menschen die Schule ohne Schulabschluss verlassen. Das ist aber sozusagen eine Kernaufgabe der Schule, das würde ich jetzt nicht als Aufgabe von Berufsorientierung sehen, außer natürlich die Möglichkeit, dass Jugendliche auch weiterhin in nachfolgenden Bildungsschritten, beispielsweise im Übergangsbereich, die Möglichkeit haben sollen, Schulabschlüsse nachzuholen. Ich würde aber dennoch dafür plädieren, dass man den Ausbildungsreife-katalog in seiner Anwendung vor allem wissenschaftlich evaluiert. Es ist ja keine Transparenz, wie viele Jugendliche aus welchen Gründen als nicht ausbildungsreif eingeschätzt werden; umgekehrt wird dabei indirekt häufig der Schluss gezogen, dass Jugendliche im Übergangsbereich pauschal nicht ausbildungsreif seien, und das würde ich deswegen stark problematisieren.



Jetzt habe ich die zweite Frage aber leider vergessen.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Es ging um den Berufswahlpass.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Also der Berufswahlpass in der Papierform – wir haben mal in Bremen eine Erhebung gemacht – wurde damals von weniger als zehn Prozent der SchülerInnen genutzt, und der Hintergrund ist, dass er wenig jugendtauglich ist. Mittlerweile gibt es aber spannende Ansätze, dass man digitale Portfolios entwickelt, die den Vorteil bieten, dass Jugendliche sozusagen digitale Medien nutzen, um ihren Berufsorientierungsprozess zu reflektieren, und damit einerseits beruflich orientiert werden, aber auch die digitale Medienkompetenz erweitern. Und da wissen wir, es gibt mittlerweile auch Studien dazu, dass es einen großen Teil an Jugendlichen gibt, die zwar viel mit digitalen Medien machen, da aber einen großen Unterstützungs- und Förderbedarf haben. Da kann man, glaube ich, nochmal weiter dran arbeiten, solche Konzepte wie digitale Portfolio-Instrumente weiterzuentwickeln.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Thielen. Jetzt Herr Paschke und dann anschließend Frau Völlers. Ich würde die Fragen der beiden gerne zusammennehmen und dann Herrn Thielen zur Beantwortung geben. Dankeschön.

Abg. Markus Paschke (SPD): Ja, ich werde mich kurz fassen. ...

Die Vorsitzende: Markus, man hört dich ganz schlecht. Vielleicht kannst du das Bild ausmachen oder etwas näher zum Mikro?

Abg. Markus Paschke (SPD): Na, dann vielleicht erst Marja-Liisa Völlers, und ich versuche nochmal, hier ein paar Einstellungen zu regeln.

Die Vorsitzende: Danke.

Abg. Marja-Liisa Völlers (SPD): Dann springe ich mal schnell ein. Der Schwerpunkt der Enquete ist Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Ich bin vor meinem Mandat selber Lehrerin

gewesen und habe als Gymnasiallehrerin an einer Gesamtschule natürlich auch Berufsorientierung unterrichtet, vielleicht stärker als andere Kollegen das an den klassischen Gymnasien getan haben. Daher meine Frage an Frau Saleh: Sie haben auch schon viele Punkte dazu ausgeführt, wie relevant Peergroups, Elternhaus usw. für die Berufswahl sind. Die Frage ist, wie müssen wir vielleicht konkret bei unseren Gymnasialkollegen nochmal nachsteuern? Und insbesondere: Wie müssten wir auf der Kompetenzebene den Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt auch stärker in der Lehramtsausbildung nicht nur als das implementieren, was die reine Nutzung im Unterricht angeht bzw. alles was unterrichtsrelevant ist, sondern auch weitergehend im Bereich der Orientierung der digitalen Arbeitswelt zu verstehen ist? Soweit von mir in aller Kürze.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Völlers. Markus Paschke bitte nochmal.

Abg. Markus Paschke (SPD): Gut. Ich wollte Herrn Prof. Thielen fragen. Die Erfahrung, die ich auch gemacht habe, ist, dass bei dem Thema Ausbildungsreife zurzeit durch die individuelle Betrachtung insbesondere denen, die auch schon in der Schule negative Erfahrungen gemacht haben, häufig negative Erfahrungen hinzugefügt werden, anstatt die positiven Eigenschaften zu stärken und individuell auf sie zuzugehen. Ich habe das auch so nachvollziehen können, dass sowohl bei der Ausbildungsreife als auch bei der Berufswahlkompetenz immer ein Problem auftritt, wenn man sie rein individuell betrachtet, was leider häufig der Fall ist, und weniger thematisch-strukturell. Man könnte ja sehr viel stärker auch die individuellen Fähigkeiten mit einbeziehen, um die Struktur entsprechend anzupassen. Da bitte ich vielleicht um einen Hinweis, wie man hier auch nochmal stärker die systemisch-strukturellen Punkte mit in die Bewertung hineinbekommen kann und wie wir da die BA und andere Stakeholder, die relevant sind, mit reinnehmen können?

Die Vorsitzende: Vielen Dank, leider war das ein bisschen abgehakt, ich weiß nicht, ob Herr Prof. Thielen und Frau Saleh das richtig mitbekommen haben, aber ich übergebe dann zur Beantwortung an die beiden Sachverständigen.



Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Dann würde ich mal anfangen, und zwar mit der Frage, was das Gymnasium letztlich konkret machen kann, um die berufliche Orientierung dort stärker zu verankern. Ich glaube, dass letztlich natürlich die Haltung von Lehrkräften, Eltern und Schülerinnen und Schülern dahingehend geändert werden muss, dass es aus den gesagten Gründen, die ich in meinem Impulsvortrag auch gegeben habe, nicht reicht, erst in der Oberstufe mit der beruflichen Orientierung zu beginnen. Man muss diese Selbstreflexion usw. einfach üben, und wenn man erst in der 11. Klasse beginnt, seine überfachlichen Kompetenzen zu reflektieren, dann ist das meines Erachtens zu spät. Deswegen, und weil es Lehrkräfte natürlich in der Regel nicht sehr schätzen, wenn man ihnen on top noch eine Aufgabe gibt, denke ich, dass es wichtig ist, dass die Angebote, die gemacht werden, innerhalb des Unterrichts verankert werden. Also, wir haben in Baden-Württemberg schon das Fach Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung ab der 8. Klasse, und es gibt natürlich schon vorher ab der 5. Klasse Möglichkeiten, dort Sachen in spielerischer oder in niedrigschwelliger Form zu verankern, ohne dass Lehrkräfte so wahnsinnig viel Arbeit damit haben, sich in diese Materie einzuarbeiten. Denn Sie müssen immer bedenken, Lehrkräfte sind unter Umständen ein ganzes Leben lang nur in einer Schule gewesen. Woher sollen sie denn letztlich auch wissen, wie man diese berufliche Orientierung als System zusammen mit allen Partnern auch mitdenken kann, um sich auch selbst zu entlasten? Das heißt, wir erleben immer wieder, dass sehr engagierte Lehrkräfte auch an den Gymnasien völlig überarbeitet sind, weil sie denken, sie müssen alles selbst machen und das System nicht kennen; also dann im Minimum natürlich den Tandempartner der Bundesagentur für Arbeit, aber schon in den Kreisen Schule/Wirtschaft sind häufig eben nicht die Gymnasien vertreten.

Das heißt, ich denke mir, ein Mix aus Instrumenten, die bei uns von der Kultusverwaltung kommen sollen und dann auch entsprechend gesteuert und bekanntgemacht werden, und ein Mix aus Angeboten, die man an Schulen ausprobiert, pilotiert, verbessern lässt, damit sich Lehrkräfte im Endeffekt aus einem

Baukasten, womöglich aus einer digitalen Plattform, auf die alle Zugriff haben, die Sachen runterladen können - und zwar abhängig davon, in welcher Stufe sie sich bewegen, wen sie fördern möchten, ob sie Mädchenförderung, Jungenförderung machen wollen usw. – und wie in einem Shopsystem dort reinbuchen könnten. Vielen Dank.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Ich hatte noch eine Frage zu regionalen Koordinierungsstellen, die ist noch nicht beantwortet worden.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Genau, da könnte ich auch noch was sagen. Das schließt sich sogar daran an, weil wir bei uns in Baden-Württemberg schon seit vielen Jahren die sogenannten Ansprechpersonen für berufliche Orientierung haben, die an allen staatlichen Schulämtern und Regierungspräsidien, also letztlich an 25 Behörden, verankert sind, und die die Aufgabe haben, bisher vom Kultusministerium gesteuert, berufliche Orientierung an die Schulen zu bringen und dort auch zu vernetzen. Da sind wir jetzt seit eineinhalb Jahren dabei, dort zu bündeln, weil wir festgestellt haben, dass es in Baden-Württemberg, wo natürlich auch das Land viel Geld für Maßnahmen hat und diese auch umgesetzt hat, einfach eine unübersichtliche Anzahl von Maßnahmen gibt. Und deswegen ist es natürlich wichtig, dass man den Schulen so ein abgestimmtes Förderkonzept gibt, weil die natürlich nicht zwischen 15 verschiedenen Angeboten aussuchen wollen, da die Schule letztlich etwas haben will, was sie im Idealfall auch über mehrere Jahre machen kann und wo klar ist: „Aha, in der 8. Klasse kommt dann die Ausbildungsmesse, und die wird von dem und dem Akteur organisiert, ich brauche mich eigentlich nur mit einklinken, muss aber nicht selbst organisieren.“ Und da, denke ich mal, hat die Initiative Bildungsketten wirklich einen ganz klaren Vorteil als Bundesinstrument, so würde ich das jetzt mal nennen, weil sie diese Mittel für solche Systeme auch bereitstellt, und so auch ein Austausch zwischen den verschiedenen Ländern erfolgen kann. Ich muss auch sagen, für mich - ich bin jetzt seit etwa sechs Jahren in dieser Bund-Länder-Begleitgruppe - war es dann sehr interessant zu sehen, was kleine und große Bundesländer schon an guten Maßnahmen in



ihrem Portfolio quasi als Standard haben, wovon wir überhaupt nichts wussten. Und das ist natürlich eine Sache, an der man arbeiten muss.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Saleh. Waren jetzt noch Fragen an Herrn Prof. Thielen? Die Zeit ist auch hier schon fortgeschritten.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Die waren mehr oder weniger beantwortet, ich glaube, es ging Herrn Paschke eigentlich nochmal um die Frage des Verhältnisses zu den Ansätzen, die es in der BA gibt, so ähnlich, wie ich das gerade eben auch gefragt hatte. Aber das können wir in der zweiten Runde nochmal vertiefen.

Die Vorsitzende: Okay, vielen Dank. Dann überbege ich jetzt an Herrn Seifen für die AfD.

Sachverständiger Helmut Seifen: Vielen Dank, Frau Lezius. Es entbehrt natürlich nicht einer gewissen Komik, dass wir uns der Digitalisierung befleißigen und dann doch die Mängel dieses Systems im Augenblick noch wahrnehmen müssen. Aber auch da wird natürlich Deutschland Fortschritte machen, denn auch der Berliner Flughafen ist ja jetzt endlich eröffnet worden.

Ja, den beiden Vortragenden vielen Dank. Sehen Sie es mir bitte nach, dass ich Ihren Thesen nicht so richtig folgen möchte, weil ich doch eine Reihe von Widersprüchlichkeiten entdeckt zu haben glaube. Mir scheint doch der Gegensatz zwischen Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz nicht gegeben zu sein, sondern eher künstlicher Natur zu sein. Ich würde sogar sagen, dass die Ausbildungsreife Berufswahlkompetenz einschließt, also die Fähigkeiten, die ein Lehrling von schulischer Natur und von der Persönlichkeit her mitbringt. und dazu gehört natürlich auch, sich selbst einzuschätzen. Das heißt also nicht, die Fremdeinschätzung und die Eigeneinschätzung deckungsgleich zu machen, das wäre ja Quatsch, aber sie zumindest in eine gewisse Nähe zu bringen.

Und daraus resultieren jetzt meine Fragen an Sie. Ich will jetzt nicht differenzieren, weil beide Vorträge doch sehr stark ineinander gingen. Und ich würde Sie bitten, dann zu entscheiden, wer

die Fragen beantworten möchte, möglicherweise möchten ja auch beide zu einer Frage Stellung nehmen. Also, Herr Professor Thielen, Sie haben u. a. von dem Phasenmodell im Bereich „Hintergründe des Konzepts Berufswahlkompetenz“ gesprochen. Und beim Phasenmodell geht es um Einstimmen, Erkunden, Entscheiden und Erreichen. Meine Frage ist: Wie kann so ein Phasenmodell gelingen, wenn man nicht die eigenen Fähigkeiten als Folie vor sich hat und damit das leisten kann, was Sie in diesem Phasenmodell vorsehen?

Zweitens: Sie sprechen so abweisend von Defizitorientierung. Aber gehört es nicht zur Ausbildungsreife und gerade zur Berufswahlkompetenz innerhalb der Ausbildungsreife dazu, dass man seine Stärken und Schwächen, ich sage jetzt mal, illusionslos eingesteht? Wenn ich Höhenangst habe, dann kann ich eben den Beruf des Dachdeckers schwerlich ergreifen. Und ich sehe das auch nicht als Diskriminierung an, sage ich Ihnen ganz ehrlich, sondern sowohl die Schule als auch die Umgebung der Jugendlichen haben die Aufgabe, diese in der Schule und dann später zur Ent-Täuschung zu führen. Das heißt also im wörtlichen Sinne: Jeder von uns hat möglicherweise Illusionen über sich, Visionen, man möchte irgendetwas werden, was man toll findet, und dann muss man feststellen, dass man zu einigem geeignet ist und zu anderem nicht. Das ist ein verantwortungsvolles Unterrichten für den Lehrer und dazu gehört auch, dass der eigentliche Jugendliche dann die Kompetenz hat zu entscheiden, was er kann. Also, ist es nicht so, dass jeder für sich Stärken und Schwächen herausarbeiten muss und dazu auch die Fremdeinschätzung braucht?

Drittens: Ich glaube, Frau Saleh hat davon gesprochen, dass es in der Berufswahlkompetenz dann mehr auf Eigenverantwortung ankommt. Also erstens mal, ehrlich gesagt, die Pädagogik beginnt nicht erst jetzt. Ich bin ja schon ein etwas älteres Semester und schon als ich Jugendlicher war, hörte ich nichts anderes, als dass wir den Jugendlichen Eigenverantwortung übertragen müssen. Wenn Sie der pädagogischen Diskussion folgen, gab es das natürlich schon im 19. und im 18. Jahrhundert und wahrscheinlich ist das noch viel älter. Also, wir erfinden da nichts Neues.



Aber jetzt meine Frage: Gehört es nicht gerade zur Eigenverantwortung dazu, dass der Jugendliche in seinem gesamten Ausbildungsprozess mit allen möglichen Hilfestellungen, die man ihm natürlich gibt - auch Berufsorientierung ab spätestens Klasse 8, da bin ich übrigens mit Ihnen einer Meinung -, Stärken erkennt, aber auch Dinge erkennt, die bei ihm nicht so ganz stark sind, und das eben auch zu akzeptieren? Das ist sozusagen auch ein Prozess der Selbstannahme, dass man nämlich neben seinen Stärken, auch die Schwächen akzeptiert und sich – ich will es mal etwas, naja, pathetisch ausdrücken – so, wie man ist, auch dann lieben lernt. Das gehört gerade für einen Erzieher dazu, das einem jungen Menschen deutlich zu machen. Und Ihre Angst, die Sie immer haben, dass man, wenn man Schwächen anspricht, von Defiziten spricht, das finde ich also fast ein bisschen inhuman.

Und ein Letztes: Wir sprechen immer von Diversität, Frau Saleh, und Sie haben so ein bisschen anklagend diese beiden Spielzeug-Tableaus gezeigt. Wenn wir von Diversität sprechen, dann lassen wir sie doch einfach zu. Und wenn Jungs mit Puppen spielen oder wenn nicht, dann sollen sie das, und ebenso, wenn Mädchen das tun. Also ich weiß immer nicht, woher die Angst kommt, dass die Menschen sich nicht so verhalten, wie wir es wollen. Vielen Dank.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ich kann ja mal anfangen, weil die ersten Fragen an mich adressiert waren. Also selbstverständlich steht es überhaupt außer Frage, dass Jugendliche einschätzen müssen, welcher Beruf für sie geeignet ist und welcher nicht. Und dass man bei Höhenangst bestimmte Berufe nicht machen kann, das sollten dann Jugendliche auch reflektieren. Aber bei Ausbildungsreife geht es doch um die Frage, ob wir generell attestieren, dass ein junger Mensch eine Ausbildung machen kann. Wenn wir sagen, eine Ausbildung ist heute eigentlich für berufliche Teilhabe eine Mindestanforderung in der Gesellschaft, dann muss es doch schwerwiegende Gründe geben, warum man Jugendliche als nicht ausbildungsreif einschätzt, also sagt, der kann sozusagen nicht nur nicht Gerüstbauer werden, der kann gar keine Ausbildung machen.

Und wenn da Konzepte vorhanden sind, die möglicherweise diskriminierend sind, und dazu gibt es Hinweise, dann muss man das doch kritisch reflektieren und untersuchen, ob das passiert. Wir wissen leider aus der Forschung, dass für den Zugang zur beruflichen Bildung bestimmte soziale Faktoren entscheidend sind, die Diskriminierung befördern. Also Jugendliche mit Hauptschulbildung, dazu gibt es Studien, werden in ganz vielen Unternehmen eher als nicht ausbildungsreif adressiert, also bildungsarme Jugendliche sozusagen. Es gibt aber auch Hinweise darauf, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer Leistung weniger gute Chancen haben. Und das finde ich, das geht im Bereich Ausbildung nicht, dass Persönlichkeitsmerkmale darüber entscheiden können, ob jemand generell eine Ausbildung machen kann. Da finde ich, sollten rein leistungsbezogene Aspekte eine Rolle spielen. Das wäre meine Position dazu. Und die Defizitorientierung: Ich arbeite viel in Übergangsbildungsgängen, hier ist es schon gravierend, wenn Jugendlichen dann generell weniger zugetraut wird, wenn zum Lehrmaterial dann eben auch weniger von ihnen erwartet wird, also sie auch ein Stück weit weniger im Lernen aktiviert werden. Ich finde, dann haben wir schon ein Problem.

Die Vorsitzende: Danke, Herr Thielen. Frau Saleh, möchten Sie noch ergänzen, bitte?

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Ja, zu den Kriterien der Ausbildungsreife würde ich Herrn Prof. Thielen quasi in der Hinsicht ergänzen, dass, wenn wir einen solchen Kriterienkatalog aufstellen, diese Kriterien natürlich auch gleich von verschiedenen Personen umgesetzt werden müssen. Und das ist eben aktuell nicht der Fall. Das heißt, wenn man Berufsberatung nimmt, Berufsberatung eins und zwei, kann es tatsächlich passieren, dass dort unterschiedliche Formen der Ausbildungsreife-Zeugnisse ausgestellt werden. Und das führt natürlich dazu, dass die Glaubwürdigkeit dieses gesamten Katalogs nicht da ist. Das heißt, letztlich brauchen wir eine valide Umsetzung des Kriterienkatalogs, denn ich stelle nicht den gesamten Kriterienkatalog infrage, sondern nur die Tatsache, dass es einfach einen sehr hohen



Interpretationsspielraum für die Akteure gibt. Und zu der Stärken- und Schwächenorientierung würde ich auch nochmal darauf hinweisen, dass man sich letztlich vor allem in der Schule sehr stark an Stärken und weniger an Schwächen orientiert, weil diese auch deutlich motivierender sind. Das heißt, die Schule ist ohnehin defizitorientiert, weil man ganz häufig nur anstreicht, auch in Klassenarbeiten, was falsch ist. Das bedeutet aber für die überfachlichen Kompetenzen, dass dann unter Umständen Schülerinnen und Schüler sehr schnell demotiviert sind, wenn man immer nur sagt, was sie nicht können. Im Gegensatz dazu, bei dem, was wirklich sehr gut ist und was man vielleicht auch nicht anhand von Noten in Unterrichtsfächern festmachen kann: Das merken wir immer, wenn wir an den Schulen fächerübergreifende Projekte durchführen lassen, wo sich dann Schülerinnen und Schüler durch Teamfähigkeit oder Teamleitung hervorheben, die sich sonst vielleicht im Unterricht gar nicht so gut hervortun. Vielen Dank.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Saleh. Dann möchte ich zur FDP weitergehen, da hat sich Herr Klös gemeldet, danach habe ich noch von der Fraktion Die Linke Frau Bylinski und Frau Bull-Bischoff, die können sich dann schon mal vorbereiten. Dankeschön.

Sachverständiger Dr. Hans-Peter Klös: Vielen Dank, Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, ich hoffe, Sie können mich hören? Ich habe eine Anmerkung und zwei Fragen an die beiden Sachverständigen. Die Anmerkung bezieht sich in der Tat auf das Unwohlsein über das bisherige Verständnis des Merkmalskatalogs für die Ausbildungsreife, also die Einschätzung, die so von Ihnen heute formuliert worden ist, irritiert mich offen gestanden. Ich hatte diese Vereinbarung damals u. a. unter wissenschaftlicher Begleitung des BIBB, um das nochmal zu betonen, eigentlich für einen großen Schritt gehalten, über das Thema der Ausbildungsreife doch eine Art von Konsens im Verständnis über die fünf Merkmalsbereiche herbeizuführen. Ich muss das mal so deutlich ausführen: physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit, Berufswahlreife, schulische Basiskenntnisse und

psychologische Leistungsmerkmale. Das ist ein Kriterienkatalog, den es so in dieser Form noch nie gegeben hat. Dass es darüber eine Verständigung unter Einschluss der Sozialpartner und unter Einschluss von verschiedenen Ministerien und des Bundesinstituts für Berufsbildung gegeben hat, habe ich damals bei dem Identifizieren und dem sich Annähern an ein gemeinsames Verständnis, was Ausbildungsreife ausmacht, für einen großen Fortschritt gehalten. Und ich habe auch bis dahin aus dem wissenschaftlichen Bereich eigentlich keine Fundamentalkritik an diesem Kriterienkatalog gesehen, bevor ich heute der Anhörung folgen konnte. Insoweit bin ich da doch ein bisschen irritiert und würde gerne an Sie beide die Frage stellen, ob wir nicht an die Annäherung zwischen dem, was schulische Ausbildungsinhalte sind, und dem, was betriebliche Bedarfe sind, dieses Matching, diese Grauzone, nicht doch nochmal in einer anderen Weise herankommen können? Ich kann das auch beleuchten, was das IW gemeinsam mit dem BDA gemacht hat, mit dieser großen Aktivität „Schule und Wirtschaft“. Und wann immer wir sozusagen Schule und Wirtschaft miteinander in Verbindung bringen, wird deutlich, dass die realen Begegnungen mit wirtschaftlichen Prozessen daneben eigentlich ein guter Prädiktor dafür sind, dass und wie Ausbildungsreife hergestellt werden kann und wie eine Orientierung, eine Berufsorientierung sozusagen im realen Leben stattfinden kann. Das scheint mir doch ein wichtiger Punkt zu sein. Und deswegen die Frage an Sie beide. Zum einen - das ist, glaube ich, in der Tat ein Punkt, der bei Ihrer Antwort, Frau Saleh, auf die Frage der FDP deutlich geworden ist: Brauchen wir, mit Blick auf die digitalen Kompetenzen, eine Ergänzung des Kriterienkatalogs, den wir haben? Das ist schon ein wichtiger Punkt. Der Kriterienkatalog ist jetzt in der ersten Fassung vierzehn Jahre, in der zweiten Fassung elf Jahre alt und seitdem hat sich an der „Digitalisierungsfront“ viel getan. Müssen wir da aktueller werden? Bietet nicht auch gerade dann der Kriterienkatalog eine gute Basis dafür, um da weiterzumachen? Der zweite Punkt, an Sie beide die Frage: Wir haben ja das Thema einer geringen Literalität von etwa 6,2 Millionen Menschen in der LEO-Studie. Sie wissen, um was es geht. Inwieweit müssen wir unsere Anforderungen an so etwas wie



arbeitsplatzbezogene Grundbedingungen auch in unseren Konzepten der Ausbildungsfähigkeit, der Ausbildungsreife, der Berufswahlkompetenz noch sehr viel stärker als bisher abbilden? Vielen Dank für Ihre beiden Einschätzungen.

Die Vorsitzende: Danke, Herr Klös. Ich übergebe dann an unsere Experten.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Dann würde ich anfangen mit dem Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife und zwar den Mindestanforderungen. Also, ich glaube schon, dass dieser Kriterienkatalog 2004 wirklich im Konsens von allen großen Partnern getroffen wurde. Es ist aber auch so, dass schon ein Jahr später, also 2005, das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Umfrage unter allen Personengruppen - Lehrkräfte, über Betriebe, Berufsberatung usw. - durchgeführt hat. Im Endeffekt haben sie dabei alle 25 Merkmale, die in diesem Kriterienkatalog sind, zur Disposition gestellt und gefragt, ob diese Kriterien für alle Ausbildungsberufe erforderlich sind. Interessanterweise sind damals in dieser Befragung nur ganz wenige Kriterien – also lange nicht alle 25 Kriterien – dafür befunden worden, dass sie als Minimum angesehen werden müssen. Das heißt, es waren sich nicht einmal alle einig darüber, ob jeder Ausbildungsberuf schulische Basiskenntnisse in Deutsch, Mathematik und wirtschaftlichen Kenntnissen braucht, wie das ja in dem Merkmalsbereich enthalten ist, sondern es wurde zum Teil darauf reduziert, dass man einigermaßen rechnen können muss. Und man kann sich so auch vorstellen, dass es Ausbildungsberufe gibt, wo tatsächlich Sprache nicht so relevant ist, aber es eben auch Ausbildungsberufe gibt, wo die rechnerische Fähigkeit oder das wirtschaftliche oder unternehmerische Handeln deutlich stärker ausgeprägt werden muss.

Bei der Digitalisierung ist in dem Kriterienkatalog kein Kompetenzmerkmal erwähnt worden. Letztlich wäre es in meinen Augen auch sehr schwierig, das in den Kriterienkatalog aufzunehmen, weil es ja – das merken Sie schon in der Politik - im Grunde keinen Konsens darüber gibt, was man unter digitalen Kompetenzen oder Grundkompetenzen meinen

könnte. Ist damit der souveräne Umgang mit Smartphone und Tablet gemeint? Meint man damit den Umgang mit dem Softwarepaket Office, also Word, Excel, PowerPoint, oder meint man damit Programmieren, also für CNC-Maschinen, die man für diverse Ausbildungsberufe braucht? Das heißt, diese digitalen Grundkompetenzen dort aufzunehmen, wäre wahrscheinlich ein großes Thema, womit man sich alleine sehr lange beschäftigen könnte.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Saleh. Ich übergebe dann an Herrn Prof. Thielen.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ja, wie gesagt, meine Hauptproblematik am Katalog bezieht sich auf den Einsatz von Entscheidungsprozessen, ob Jugendliche für eine Berufsausbildung als geeignet angesehen werden. Da frage ich mich schon: Warum braucht man das in anderen Ausbildungsvarianten nicht? Warum sagt man in vielen Gesundheitsberufen, die schulisch erlernt werden: „Uns reicht eigentlich das Zeugnis und die Note und dann kann man eine Ausbildung absolvieren, wir vertrauen darauf, dass Jugendliche höflich sind, dass sie auch beim Grüßen die Hand geben.“ Das steht z. B. auch im Katalog. Warum aber sagen wir in der betrieblichen Berufsausbildung, uns reicht die schulische Leistung nicht, wir überprüfen jetzt auch noch diverse weitere Dinge bei der Bundesagentur für Arbeit? Und das eben mit einer subjektiven Einschätzung von BerufsberaterInnen, wo eben dann angekreuzt wird. Ich habe dieses interne Dokument auch hier. Diesen Mehrwert sehe ich tatsächlich nicht. Und ich sehe aber eben dennoch die Gefahr, um es nochmal zu wiederholen, dass das einen Raum für zusätzliche Formen von Benachteiligungen öffnet, die wir in anderen Ausbildungsvarianten nicht haben.

Dass man sich in der Schule die Frage stellt: „Was brauchen Jugendliche für eine Ausbildung?“ und dafür Kriterien hat, steht außer Frage. Aber vieles, was in dem Katalog steht, gehört zum allgemeinen Bildungsauftrag von Schule, also Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Sorgfalt. Das ist doch alles, was man heute in der Schule in modernen Unterrichtsvarianten lernt, auch das sind doch alles Gegenstände von schulischem Lernen. Also,



warum trauen wir das den Jugendlichen zu, die studieren oder eine schulische Ausbildung machen, aber bei der betrieblichen Ausbildung wird das alles eigens überprüft, weil da offensichtlich Anlass für Zweifel besteht. Das verstehe ich ehrlich gesagt nicht.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Professor Thielen. Dann gebe ich das Wort der Fraktion der Linken. Frau Bylinski, Frau Bull-Bischoff, ich weiß jetzt nicht, wer von beiden anfangen möchte?

Sachverständige Prof. Dr. Ursula Bylinski: Ja, ich würde anfangen, ganz herzlichen Dank - auch an den Referenten und die Referentin für die, finde ich, sehr systematische Betrachtung des Bereichs. Ich brauche zunächst noch mal, bevor ich eine Frage an Sie stelle, eine Vergewisserung: Ich habe den Eindruck, in der Diskussion wurden andere Dinge hervorgehoben als das, was ich eigentlich aus den Referaten für mich so mitgenommen habe. Es wurde jetzt in der Diskussion sehr stark thematisiert, dass Ausbildungsreife in Berufswahlkompetenz aufgeht oder sogar umgekehrt. Ich hatte Sie aber in Ihren Impulsen so verstanden, dass es hier um unterschiedliche Konzepte geht – Ausbildungsreife, Berufswahlkompetenz –, die eine andere Draufsicht von uns erfordern. Also Berufswahlkompetenz, die stark auf die individuelle Entwicklung schaut, die eine ganzheitliche Betrachtung, Kompetenzorientierung in den Vordergrund stellt, welche die ganze Komplexität der Berufswahl auch als Prozess begreift. Das kann man eigentlich nicht sozusagen mit Äpfeln und Birnen vergleichen. Und insofern kam es jetzt bei mir positiv an, dass Berufswahlkompetenz für alle gilt, ein Leben lang, lebensbegleitend. Also, dass es zum einen wichtige Kompetenzen sind, um eine betriebliche duale Berufsausbildung aufzunehmen, aber auch überhaupt für meine Berufswahlentscheidung, beispielsweise auch für ein Studium, dass Berufswahlkompetenz eine wichtige Fähigkeit, Kompetenz ist, um da eine Entscheidung zu treffen und mich in diesen Beruf hineinzufinden. Das habe ich so verstanden. Man kann nicht einfach die Begriffe austauschen und sagen: „Ausbildungsreife, das ist ja gar nicht mehr, das ist überholt, von 2004. Wo sind wir jetzt? - 16 Jahre später.“ Man kann nicht stattdessen den

Begriff der Berufswahlkompetenz setzen, sondern muss eine andere Draufsicht etablieren. Meine Frage ist dahingehend: Was ist jetzt Ziel der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung? Entwicklung von Berufswahlkompetenz? Die ist noch nicht abgeschlossen, ist ein Prozess. In Hamburg, wo der Übergangsbereich neu sortiert worden ist – so nenne ich es mal –, wird als Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung die Berufswahlentschiedenheit gesetzt. Am Ende kann ich mich also entscheiden, in welche Richtung der Berufswahl ich weitergehen möchte. Das hätte ich gerne mal so ein bisschen auseinandergetüfelt.

Was bei Frau Saleh noch anklang: Kann man Kriterien für die Einmündung in duale Berufsausbildung formulieren? Da würde ich noch mal zu den Messverfahren nachfragen wollen: Geht das denn standardisiert oder müssen wir das nicht immer individuell betrachten? Und zwar individuell von den jungen Menschen aus gesehen, vielleicht sogar auch aus Sicht des Betriebes, weil der Tätigkeitsbereich, der Beruf usw. natürlich auch eine Rolle spielt, ob ich für den Tätigkeitsbereich, der da eben angesprochen ist, geeignet bin oder nicht.

Ich möchte noch auf ein anderes Problem hinweisen, welches soeben schon einmal anklang: Ist das Konzept der Ausbildungsreife nicht auch ein strukturelles Problem? Denn die sogenannte fehlende Ausbildungsreife ist ja tatsächlich ein Merkmal und Kriterium dafür, dass ich eine bestimmte Unterstützung, Förderung erhalte. Ich komme ja in bestimmte Bildungsangebote im Übergangsbereich nur hinein, wenn ich genau diese fehlende Ausbildungsreife in irgendeiner Weise attestiert bekomme. Soweit Dankeschön.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Bylinski. Dann stellt Frau Bull-Bischoff bitte ihre Fragen.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE): Danke, ich will noch einmal auf den Ursprung dieser Diskussion zurückkommen. Und zwar hatten wir in der PG 6 die Frage des Konzepts der Ausbildungsreife in doch merklich sehr kritischem Licht erscheinen lassen – entsprechend der Untersuchungen von Frau Prof. Solga, Frau Prof. Kohlrausch, auch im Übrigen der Bertelsmann-



Stiftung. Dazu gehört auch, dass die Ausbildungsreife kein theoretisches Konzept ist, sondern ganz praktische lebensbestimmende Konsequenzen für viele junge Leute hat. Deswegen haben wir mehrheitlich gesagt, es handelt sich nicht um ein verlässliches Instrumentarium. Stattdessen beinhaltet es viel Ermessen und ist mit Stigmatisierung verbunden und eben nicht an umfänglichen Kompetenzen orientiert. Das Problem ist der damit verbundene Verweis in das Übergangssystem. Es gibt also für diejenigen, denen keine Ausbildungsreife attestiert wird, keinen direkten Zugang zum Ausbildungsmarkt. Das war der Ausgangspunkt.

Wir haben Kompetenzüberschneidungen zwischen den Absolventen unterschiedlicher Schulformen. Ganz konkret heißt das, die einen werden eine duale Ausbildung beginnen, während die anderen mit gleichen Kompetenzen ins Übergangssystem verwiesen werden. Das heißt, entscheidend und sehr dominierend sind Schulabschluss, Schulform und Abschlussnoten, die hier gewissermaßen eine Signalwirkung übernehmen, dass vieles auch im Ermessen der MitarbeiterInnen der BA ist.

Ich komme zu meiner Frage: Brauchen wir Alternativen? Jetzt sind uns zwei Konzepte vorgestellt worden, von denen klar ist, wo jetzt meine persönliche und politische Präferenz ist. Aber die Frage, die wir beantworten, ist ja die: Wie operationalisiere ich jetzt z. B. das Berufswahlkompetenzmodell an der ersten Stelle? Das gilt konkret dann, wenn die jungen Leute zur Bundesagentur kommen und keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, damit es uns eben nicht passiert. Wir finden die Entwicklung von Berufswahlkompetenzen sehr erstrebenswert und komplex. Nicht nur ein Formular, vieles ist genannt worden, und trotzdem geht die Praxis weiter seinen Gang, nämlich dass HauptschülerInnen und SchülerInnen ohne Ausbildung weiter als nicht ausbildungsreif identifiziert und ins Übergangssystem verwiesen werden. Wie können wir also das Berufswahlkompetenzmodell an der ersten Stelle tatsächlich operationalisieren?

Die Vorsitzende: Danke, Frau Bull-Bischoff, und dann bitte an die Experten zur Beantwortung.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Also für mich ist es auch nicht nur eine theoretische Frage. Berufswahlkompetenz, das würde die gesamte Berufsorientierung inhaltlich, das habe ich ja in meinem Papier auch geschrieben, ein Stück weit stärker auf genau diese Frage der Kompetenzen, die Jugendliche brauchen, um diese Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, hin konzentrieren. Wenn wir uns jetzt bestimmte Inhalte in der Berufsorientierung anschauen – ich kann das am Berufswahlpass verdeutlichen – geht es ganz häufig um Merkmalsbereiche aus dem Ausbildungsreife-katalog. Dabei ist eigentlich die Logik, dass die Jugendlichen ständig ihre Soft skills überprüfen: „Bin ich sorgfältig genug, muss ich besser werden, kann ich schon genügend in diesem Bereich?“. Da geht es permanent darum, sich an die Erwartungen des Systems anzupassen. Wenn wir das andere Konzept der Berufswahlkompetenz, das hier diskutiert wird, als Grundlage nehmen, dann stehen nicht die antizipierten Erwartungen von Ausbildungsbetrieben im Zentrum, sondern der individuelle Entwicklungsprozess in Bezug auf Berufswahl der Jugendlichen. Dann wird gefragt, was Jugendliche brauchen, um diesen Berufswahlprozess optimal für sich zu bewerkstelligen. Dazu habe ich in meinem Papier einige Anregungen gemacht und insbesondere vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten eröffnet, vor allem auch für Jugendliche, die bildungs- und sozial benachteiligt sind und wenige Zugänge haben. Da muss man ein Stück weit Welten eröffnen, die andere Jugendliche von Hause aus mitbekommen. Das wäre so eine Perspektive, die tatsächlich große konzeptionelle Auswirkungen auf die Gestaltung von Berufsorientierung in der Schule hätte.

Die zweite Frage, die sehe ich persönlich nicht so einfach. Ich glaube nicht, dass sich alle Jugendlichen im Prozess der Berufswahl an der Taktung von Bildungsinstitutionen orientieren. Es gibt Hinweise darauf, dass jetzt ein verstärkter Fokus darauf gelegt wird, höhere Schulabschlüsse zu erwerben und eher Übergangsmaßnahmen zu besuchen. Es gibt z. B. Berufsfachschulen, um dort einen höheren Abschluss zu erwerben. Solche Schulen verschieben möglicherweise die konkrete Berufswahlentscheidung, weil die Jugendlichen zunächst ihre schulischen Kenntnisse verbessern



wollen, um sich damit mehr Chancen zu eröffnen. Deswegen habe ich Probleme damit, einerseits zu sagen, wir nehmen ein Entwicklungsmodell, das an den individuellen Entwicklungsverläufen von Jugendlichen orientiert ist, und pressen das aber in einen normalen Lebenslauf und erwarten, dass alle Jugendlichen in bestimmten Jahrgangsstufen bestimmte Entwicklungsbereiche durchlaufen. Da bin ich jetzt eher erstmal skeptisch, was das angeht.

Die Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Saleh.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Ja, gerne. Ich würde da eine etwas andere Meinung vertreten. Ich glaube, dass es bei den überfachlichen berufsrelevanten Kompetenzen sicher welche gibt, die man auch einigermaßen valide standardisiert erheben kann. Wenige von Ihnen würden beispielsweise den Intelligenztest und die Erhebung dazu infrage stellen. Also, ich will jetzt keine Intelligenztests durchführen lassen, weil das ohnehin nur von Psychologen abgenommen werden kann. Aber letztlich könnten kognitive Tests, die ganz niedrighochschwellig Teile des Intelligenztests abbilden, auch über Testverfahren objektiv erhoben werden, sodass man einen Teil dieser berufsrelevanten Kompetenzen, die auch im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife drinstehen, erfassen kann. Das wird beispielsweise in Baden-Württemberg über die Kompetenzanalyse „Profil AC“ für alle weiterführenden Schulen, außer dem Gymnasium, in der 8. Klasse gemacht. Für die neu Zugewanderten gibt es dieses Verfahren 2P, was spracharm und kulturfair entwickelt wurde. Trotzdem ist es natürlich so, Sie können sich vorstellen, Teamfähigkeit ist eine Kompetenz, die man nicht digital abbilden kann. Da reicht es auch nicht, einmal einen Jugendlichen anzuschauen, weil sich wahrscheinlich auch die meisten Menschen selbst als teamfähig bezeichnen werden, selbst wenn sie es objektiv betrachtet nicht unbedingt so stark sind. Aber es hängt ja doch sehr stark von der Situation ab, in der man sich dann bewegen wird. Insofern denke ich, dass man strukturell im Bereich der beruflichen Orientierung schon zur Entlastung des Systems beitragen kann und nicht immer diesen individuellen Ansatz wählen muss. Dabei will ich es erst einmal belassen. Vielen Dank.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Saleh. Ich habe jetzt noch Wortmeldungen von Bündnis 90/Die Grünen, Frau Solga und Frau Kupfer. Herrn Prof. Sloane habe ich nicht vergessen. Er hat sich schon sehr früh gemeldet und erhält danach das Wort. Ich wollte gerne noch einmal darauf hinweisen, im Chat hat sich jetzt eine sehr interessante Diskussion entwickelt. Alles, was im Chat stattfindet und nicht ausgesprochen wird, ist auch nicht Teil des Protokolls. Deswegen möchte ich gerne darum bitten, dass diejenigen, die etwas sagen wollen, und denen es wichtig ist, dass es auch protokolliert wird, dies eventuell in der zweiten Runde kundtun. So, dann möchte ich jetzt Frau Kupfer oder Frau Solga bitten, wer möchte beginnen?

Sachverständige Prof. Dr. Heike Solga: Ich glaube, ich hatte mich zuerst gemeldet. Daher fange ich mal an. Zunächst danke ich Frau Bull-Bischoff, dass sie nochmal die Ergebnisse auch aus der Projektgruppe 6 zur Berufsorientierung mit eingebracht hat. Insofern möchte ich damit beginnen, dass ich Frau Dorn wirklich widersprechen möchte, wenn sie suggeriert, dass diejenigen, die in der Pisa-Studie niedrige Kompetenzwerte haben, auch diejenigen sind, die in der Berufsvorbereitung landen. Das ist nicht der Fall. Wir haben in der Berufsvorbereitung das ganze Spektrum der Kompetenzen, was sich u. a. dadurch begründet - und da widerspreche ich Herrn Klös, es gibt sehr wohl wissenschaftliche Kritik und wissenschaftliche Untersuchungen darüber, welche Rolle die sogenannte Ausbildungsreife für den Übergang in die Ausbildung spielt. Was wir da finden, ist, dass mathematische und sprachliche Kompetenzen, und auch - Frau Saleh, da muss ich Ihnen widersprechen - der IQ-Test keine Rolle für die Frage spielen, ob die Leute eine Ausbildung machen und ob sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Dasselbe gilt für Persönlichkeitsmerkmale: Wir finden keine Hinweise, dass was strukturiert wird, wer Zugang hat oder nicht. Und das dritte ist: Ich habe sehr viel Forschung zu leistungsschwachen Jugendlichen gemacht, die in ihrer Berufswahl und ihren Berufswünschen viel realistischer und kompetenter sind als wir das z. B. bei Gymnasiasten sehen. Das hat u. a. damit zu tun, dass diese Schultypen sehr viel früher und



stärker auf die Berufswahl dieser Jugendlichen abzielen.

Ich habe zwei Fragen an die Referenten: Herr Thielen, ich glaube, mein größtes Problem mit der Ausbildungsreife ist, dass es ja eigentlich ein Konzept sein soll, was eine Prognose dafür gibt, wie erfolgreich ein Jugendlicher eine Ausbildung abschließen kann, und dass dieses Konzept, so wie es derzeit aufgestellt ist, allein auf der Seite der Jugendlichen angebunden ist. Und die Frage ist sozusagen, welche Kontexte Betriebe eigentlich liefern, damit eine Ausbildung erfolgreich ist? Was bei der Frage der Ausbildungsreife vollkommen ausgeblendet bleibt, worauf auch die Gewerkschaften immer wieder hinweisen, dass der Betrieb eben auch einer der Faktoren ist, ob man eine Ausbildung erfolgreich abschließt. Insofern, glaube ich, ist das Problem mit der Ausbildungsreife einerseits, dass es eben sehr global ist, und andererseits - da bin ich mir nicht so sicher, ob Ihr Konzept der subjektiven beruflichen Orientierung das wirklich löst -, dass wir auf der Seite der Jugendlichen verbleiben und nicht sozusagen die Dyade aus Betrieb und Jugendlichen sehen. Dazu würde mich Ihre Einschätzung interessieren.

Meine zweite Frage richtet sich an Frau Saleh. Sie haben nur ganz kurz erwähnt, dass Sie sehr dafür sind, die direkten Übergänge in die Ausbildung zu fördern. Das haben Sie nicht weiter ausgeführt, und da wollte ich Sie einfach fragen, was dahinter steht. Es erinnert mich ein bisschen an die Diskussion „Hauptsache einen Lehrer“, die wir in den 90er-Jahren u. a. durch die Forschung aus Bremen hatten. Ich sage mal so, die Berufsorientierung oder berufsvorbereitenden Maßnahmen sind ja nicht per se schlecht. Insbesondere dann nicht, wenn sie so konzeptualisiert sind und auch die Gelingensbedingungen dafür bereitstellen, dass junge Leute einen höheren Schulabschluss erwerben. Also, wenn ich keinen Schulabschluss hatte und einen Hauptschulabschluss erwerbe, oder jene mit Hauptschulabschluss noch einen MSA erwerben, um auch ihr Spektrum an Berufen, die sie potenziell ergreifen können, zu verbreitern und möglicherweise auch Wunschberufe zu realisieren. Insofern ist, glaube ich, der Ausdruck „direkte Übergänge fördern“ mir dann auch wiederum zu global. Vielleicht

könnten Sie aber noch einmal kurz sagen, was Sie damit gemeint haben.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Solga. Dann hat Frau Kupfer als Nächste das Wort, bevor wir zur Beantwortung der Fragen durch die Referenten kommen.

Sachverständige Uta Kupfer: Ja, das passt auch ziemlich gut. Frau Solga hat da schon mit angefangen. Herr Thielen und Frau Saleh, vielen Dank für die interessanten Vorträge, und auch die Diskussionen sind sehr spannend.

Herr Thielen, ich würde Ihnen vollkommen Recht geben, wenn Sie von den Mängeln an diesem Katalog der Ausbildungsreife sprechen. Und um mal diesen Chat hier aufzufangen: Die Gewerkschaften waren tatsächlich damals nicht an der Entwicklung dieses Kriterienkatalogs beteiligt. Das steht hier im Chat und kommt ja sonst nicht ins Protokoll. Darum gebe ich das hiermit zu Protokoll. Bemängelnswert finde ich auch, dass dieser Kriterienkatalog dann von BeraterInnen in der BA umgesetzt wird, die psychologische Dispositionen von Auszubildenden feststellen, aber dafür gar nicht qualifiziert sind. Sie haben nicht die Ausbildung, um das so feststellen zu können. Es ist also alles ein sehr subjektives Verfahren.

Trotzdem haben wir ja die sog. Passungsprobleme, das heißt, Betriebe finden nicht ausreichend oder nicht die richtigen Auszubildenden. Gehen wir mal davon aus, dass es Ausbildungsplätze gibt, die von den Jugendlichen nicht gewählt werden, weil die Ausbildungsbedingungen und auch die Arbeitsbedingungen hinterher nicht besonders gut sind. Aber nehmen wir mal gute Ausbildungsplätze, wo Betriebe trotzdem sagen: „Nein, den Jugendlichen möchte ich nicht.“ Da ist die Frage, wie man dahin kommen kann, zum einen die Betriebe mit den Jugendlichen zusammenzubringen, die sie auch brauchen und haben wollen. Zum anderen geht es aber auch darum, die Betriebe zu motivieren, also ihnen zu sagen: „Nehmt diesen Jugendlichen, vielleicht ist er noch nicht der Tollste und ist noch nicht teamfähig. Aber Teamfähigkeit ist ja auch ein Ziel der Ausbildung und nicht etwas, was von vornherein da sein muss. Die Jugendlichen waren



bisher in einem Klassenverband zusammen, haben dort zusammen gearbeitet und gelernt. In einem Team zu arbeiten, hat man dort zwar auch gelernt. Allerdings ist das etwas anderes als im Arbeitskontext. Das muss man doch auch erst lernen und das kann doch nicht vorausgesetzt werden. Wie kann man es schaffen, den Betrieben zu sagen: „Nehmt auch Jugendliche, wenn sie nicht hundertprozentig das sind, was ihr wollt, denn ihr entwickelt sie ja erst noch.“ Ich glaube, da muss man auch wieder hinkommen, um zu sagen, es ist ein Entwicklungspotenzial da. Und Ausbildung ist immer noch Ausbildung und nicht schon fertig ausgebildete Menschen, die jetzt da arbeiten sollen.

Die Vorsitzende: Vielen Dank. Dann bitte ich die Referenten, die sich angesprochen fühlen, oder die angefragt waren, um die Beantwortung.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ja, vielen Dank für die Wortmeldungen. Noch einmal vielen Dank, Frau Solga, für Ihre sehr hilfreichen Anmerkungen, denen ich nur zustimmen kann. Also, ich will mein Konzept der subjektorientierten Berufsorientierung nicht auch so missverstanden wissen, dass sozialstrukturelle Aspekte dabei keine Rolle spielen würden. Ganz im Gegenteil, das würde ich auch problematisieren. Denn eine sehr individuumsbezogene Berufswahlkompetenzdebatte, z. B. die Frage einer realistischen Berufswahl, die fängt ja damit an, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss viel weniger berufliche Optionen haben als Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen. Das kann man also gar nicht von den Kontextbedingungen aus betrachten. Zudem finde ich es auch wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass das Berufsbildungssystem und die duale Berufsausbildung Teile von Bildung und Ausbildung sind. Es geht also um Jugendliche in Bildungsprozessen, und wir haben immer diese Probleme, dass Jugendliche nicht den Erwartungen von Bildungsinstitutionen entsprechen. Das beginnt schon beim Schuleintritt, da hieß das früher Schulreife. Heute spricht man aber eher von Schulfähigkeit, das haben wir aber auch in Universitäten und Berufsschulen. Da klagen viele KollegInnen über mangelnde Studierfähigkeit. Mittlerweile sind

z. B. MINT-Kollegs für StudienanfängerInnen eingerichtet worden, weil die Leistungen beispielsweise in Mathematik und in Physik für bestimmte Studiengänge nicht ausreichen. Das heißt, die Systeme müssen immer damit umgehen, dass ihre AdressatInnen, nenne ich es jetzt mal, nicht immer alle die optimalen Voraussetzungen mitbringen, und das wird dann in der Regel im System gelöst. Die flexible Schuleingangsphase wäre ja ein Beispiel: Man hat den Schuleintritt neu organisiert, um der Heterogenität der Kinder besser gerecht zu werden. Für solche Konzepte muss man auch nochmal überlegen, was den Unternehmen da angeboten wird. Das schließt ein bisschen an die Frage von Frau Kupfer zur Ausbildung von Jugendlichen an, die vielleicht auf den ersten Blick nicht die optimalen Voraussetzungen mitbringen. Aber genau diese Fragen stellen wir uns nicht, wenn wir Ausbildungsreife immer nur als individuelles Merkmal und häufig defizitäres Merkmal von Jugendlichen verstehen und Berufsorientierung dann die Aufgabe hat, diese vermeintlichen Defizite schon im Vorfeld kompensatorisch auszumerzen. Wir werden es immer mit Jugendlichen zu tun haben, die sehr unterschiedlich aufgestellt sind und hier und da bestimmte Erwartungen vielleicht nicht erfüllen. Deswegen würde ich auch sagen, wir müssen dann schauen, wie man das Ausbildungssystem so aufstellen kann, dass auch Jugendliche, die z. B. leistungsschwächer sind, gut integriert werden können. Ich weiß zum Beispiel, dass das Konzept der assistierten Ausbildung noch relativ wenig genutzt wird. Da, glaube ich, wäre noch Luft nach oben.

Ich würde aber auch dafür plädieren, dass man Jugendlichen zudem Übergangsmaßnahmen anbietet, die nicht von Defiziten ausgehen, aber Möglichkeiten eröffnen. Sei es jetzt, Schulabschlüsse nachzuholen, Schulabschlüsse zu erwerben, aber auch eine vertiefende Berufsorientierung oder vielleicht Erfahrungen, die für die Berufswelt relevant sind, aber von Jugendlichen aus unteren sozialen Milieus nicht gemacht werden können. Dabei denke ich an Auslandsaufenthalte. Ich habe gelesen, dass in nur neun Prozent der Betriebe, Jugendliche während ihrer Ausbildung ins Ausland gehen können. Davon machen Studierende sehr viel häufiger Gebrauch.



Und ich finde, solche Fragen muss man sich doch auch stellen. Das wurde jetzt ja in der Pisa-Studie auch kritisiert, dass die globale Kompetenz von vielen Jugendlichen nicht besonders ausgeprägt ist. Von daher sollten wir auch Orientierungsmaßnahmen nach der Schule anbieten, um Möglichkeitsräume zu eröffnen, die nicht immer gleich von Defiziten ausgehen und den Hauptfokus auf die Kompensation von Defiziten richten. Das sind meine Anmerkungen bis hier hin.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Thielen. Die Zeit ist jetzt wie immer bereits weiter fortgeschritten. Wir hätten für eine zweite Runde nur noch zehn Minuten Zeit, weil wir für die organisatorischen Dinge, die wir noch zu besprechen haben, noch ungefähr eine halbe Stunde brauchen. Mir liegen jetzt noch Wortmeldungen von der CDU, Herrn Dercks und Frau Dorn, und von der SPD Frau Fahimi und Frau Garbade vor.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Entschuldigung, Frau Lezius, darf Frau Saleh nicht antworten?

Die Vorsitzende: Ach so, ich dachte, wir wären schon durch, Frau Saleh, bitte.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Gut. Dann würde ich ganz gern noch Stellung beziehen zu der Frage, wie man denn diese direkten Übergänge hinbekommt, die ich in meinem Impulsvortrag ansprach. Das, was passiert, wenn die Berufsberatung sagt, ein Schüler oder eine Schülerin ist nicht ausbildungsreif, bedeutet ja, dass sie letztlich in eine berufsvorbereitende Maßnahme mündet. Wenn viele solcher Jugendlichen in dieser Maßnahme münden, führt das zu einem großen Übergangssystem. In Baden-Württemberg haben wir in den letzten Jahren ein sehr großes Übergangssystem gehabt, weil wir natürlich auch das Anliegen hatten, dass jeder Jugendliche irgendwie dort versorgt wird und letztlich vor einer langfristigen Arbeitslosigkeit bewahrt werden soll. Das führte aber dazu, dass unheimlich viele Bildungsgänge bestehen, die diesen Übergangsbereich abbilden. Das hat auch dazu geführt, dass sich viele Jugendliche dort so wohl gefühlt haben, weil ihnen in jedem Übergangssystem ein netter

Berater oder eine Beraterin zur Seite gestellt war. Daher hatten sie zum Teil gar kein Interesse mehr, tatsächlich aktiv Richtung Berufswahl zu gehen. Meines Erachtens ist es daher ganz wichtig, dass man sogenannte Klebeeffekte erzeugt. Das heißt: Wenn die Jugendlichen im Übergangssystem landen, z. B. an einer beruflichen Schule, sollen dort sowohl schulische als auch betriebliche Leistungen für die zukünftige Ausbildung schon zum Teil anerkannt werden. Dadurch würde ein bisschen eine Trichterfunktion erzeugt, die darüber Aufschluss gibt, in welche Richtung es gehen soll. Dann wähle ich eben sowohl praktische als auch schulische Anteile, von denen ich dann anschließend auch Nutzen ziehen und eine Ausbildungsverkürzung erreichen kann. Wir haben damit in Baden-Württemberg wirklich sehr gute Erfahrungen gemacht, zumal dann auch die Betriebe sehr häufig eher der Ansicht waren, dass sie diesem Kandidaten oder dieser Kandidatin eben doch eine Chance geben können. Das zur Motivation der Betriebe.

Die Vorsitzende: So, vielen Dank, Frau Saleh. Jetzt trudeln noch einmal Wortmeldungen ein. Ich habe Herrn Dercks und Frau Höchst auf der Liste und Frau Kennecke und Herr Seifen. Herr Sloane hat zurückgezogen. Da müssen wir jetzt wirklich aufpassen, dass Sie sich wirklich ganz kurz halten.

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Frau Dr. Garbade hatte sich auch gemeldet.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Entschuldigung, Frau Lezius. Das können wir so jetzt nicht machen. Wir haben immer entsprechende Zeitkontingente für die Fraktionen. Wenn es jetzt nach dem Windhundprinzip geht, dann verstoßen wir völlig gegen alle Prinzipien.

Die Vorsitzende: Okay, da haben Sie Recht. Aber es sind jetzt nur noch fünf Minuten übrig.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Dann können wir insgesamt keine Fragen mehr aufnehmen.

Die Vorsitzende: Dann würde ich jetzt keine Fragen mehr zulassen, sondern darum bitten, die Fragen schriftlich einzureichen, worauf die



Referenten dann noch einmal antworten können. Sind Sie damit einverstanden?

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Es müssten auch die beiden Referenten damit einverstanden sein, im Nachgang noch schriftliche Fragen zu beantworten. Vielleicht können sie dazu kurz etwas sagen.

Die Vorsitzende: Okay, das habe ich natürlich außer Acht gelassen.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Von meiner Seite her gerne.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ja, mich können Sie auch gerne ansprechen.

Die Vorsitzende: Ja, super. Vielen Dank. Sie sehen, wie interessant dieses Thema ist und wie konstruktiv und konträr die Diskussion manchmal verläuft. Ich glaube, wir könnten jetzt noch stundenlang über dieses interessante Thema diskutieren. Sehr dankbar wäre ich, wenn diejenigen, die sich jetzt noch gemeldet haben, ihre Anfragen aus Zeitgründen schriftlich einreichen und Sie die beantworten könnten. Vielen Dank. Dann würde ich die Befragung jetzt hier schließen.

Ich danke den Referenten Frau Saleh und Herrn Prof. Thielen. Herzlichen Dank, dass Sie uns Rede und Antwort gestanden haben. Ich freue mich über Ihre wertvollen Beiträge und wünsche Ihnen alles Gute. Sie können gerne noch, wenn Sie möchten, an der Sitzung teilnehmen und zuhören. Ansonsten bedanke ich mich noch einmal ganz herzlich bei Ihnen und wünsche alles Gute und vor allen Dingen Gesundheit.

Prof. Dr. Marc Thielen (Leibniz Universität Hannover): Ja, vielen Dank, wünsche ich Ihnen auch, auf Wiedersehen.

Sien-Lie Saleh (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung): Vielen Dank, tschüss.

Die Vorsitzende: Vielen Dank. Ja, das tut mir jetzt leid, aber das waren so viele Fragen und die

Beantwortung hat etwas länger gedauert, weil es natürlich ein sehr interessantes Themenfeld ist, was die Jugendlichen, Berufsreife oder die Berufswahlkompetenz angeht.

Tagesordnungspunkt 2

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5, 6 und 7

Die Vorsitzende: Ich möchte dann gerne dazu übergehen, dass wir uns jetzt die Berichte aus den Projektgruppen anhören und dazu die Vorsitzenden der Projektgruppen 4 bis 6 um ihre Berichte aus den heutigen Videokonferenzen bitten. Über die Sitzung der Projektgruppe 7 werde ich selbst berichten. Ich bitte Sie darum, Ihren Input auf maximal fünf Minuten zu begrenzen. Vielen Dank. Dann beginnt die Projektgruppe 4.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Ja danke, Frau Lezius. Die Projektgruppe 4 hatte zwei Tagesordnungspunkte. Der eine bestand darin, sich eine weitere Überarbeitungsfassung des Projektberichts schon einmal kurz vor Augen zu führen. Darüber berichte ich jetzt nicht intensiv, weil wir das noch weiter verfolgen werden. In zwei Wochen haben wir eine Klausursitzung, in der wir dann hoffentlich in vielerlei Hinsicht einen Schritt weiter sind.

Zudem bestand ein inhaltliches Schwerpunktthema. Dabei ging es noch einmal um E-Didaktik in der Weiterbildung. Dazu hatten wir Herrn Prof. Dr. Marc Beutner von der Universität Paderborn bei uns, der verschiedenste Formate von digitalem Lernen, aber eben auch die Anforderungen für E-Didaktik vor Augen geführt hat. Als kurze Quintessenz kann man festhalten, es wurde noch einmal deutlich unterstrichen, dass wir uns natürlich nicht nur über die technischen Komponenten von E-Learning unterhalten müssen, sondern dass gerade auch die didaktischen Komponenten, also auch die Verbesserung von Lern- und Lehrprozessen, selber in den Fokus gehören. Die wesentliche Kernfrage, die sich natürlich stellt, egal ob es hybrides Lernen oder Blended Learning ist oder was auch immer an Oberbegriffen und an einzelnen Tools in der Diskussion schwebt: Was ist eigentlich der



Mehrwert von e-didaktischen oder digitalen Lernsystemen, insbesondere der pädagogische Mehrwert? Dabei geht es natürlich nicht nur um die Inhalte, auch nicht alleine um örtliche und zeitliche Flexibilität, die durchaus auch neue Möglichkeiten schaffen. Dann gibt es organisatorische Vorteile, die man nicht unterschätzen sollte. Es muss aber vor allem um die Frage gehen, wie wir den pädagogischen und damit aus meiner Sicht auch den gesellschaftlichen Mehrwert aus diesen Möglichkeiten heraus schaffen. Hierzu gab es verschiedenste Vorschläge, die man verstetigen kann. Das läuft aber grob zusammengefasst im Wesentlichen darauf hinaus, dass wir auch mehr Kompetenz-zusammenführung von Didaktikern und Technikern benötigen. An dieser Stelle möchte ich betonen, das gilt nicht nur für den wissenschaftlichen, forschenden, sondern auch für den ausbildenden Teil mit Blick auf das gesamte Lehrpersonal sowie die Weiterbildungs-struktur als solches. Es ist nochmal auf einheitliche Streaming-Plattformen, andere Kompetenzzentren, wie auch immer organisiert, für Weiterbildungslehrende hingewiesen worden, also dass hier insbesondere die didaktisch sinnvolle Nutzung für das Ausbildungs- bzw. das Lehrpersonal im Vordergrund stehen muss. Dabei will ich es jetzt erstmal bewenden lassen. Man kann natürlich noch auf viele einzelne Beispiele eingehen, die uns da vorgetragen worden sind, aber ich denke, das ist zu einem anderen Zeitpunkt auch unserem Bericht zu entnehmen.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, dann bitte ich Frau Höchst von der Projektgruppe 5 zu berichten. Frau Höchst, sind Sie irgendwie in der Leitung? Ich höre nichts, ich sehe Sie auch nicht.

Abg. Nicole Höchst (AfD): Hallo, hören Sie mich?

Die Vorsitzende: Ja. Würden Sie uns bitte von der Projektgruppe 5 berichten? - Jetzt sehe ich, sie hat das Meeting verlassen. Dann würde ich Frau Dr. Bull-Bischoff einfach mal zur Projektgruppe 6 vorziehen. Dann können wir nachher, wenn sich Frau Höchst wieder eingewählt hat, um ihren Bericht bitten.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.): Vielen Dank. Wir hatten heute zwei Punkte auf der

Agenda. Zum einen konnten wir einen Gast aus Österreich begrüßen, der uns über das Modell Ausbildungsgarantie in Österreich Einblicke gewährt hat. Dazu hatten wir keine Debatte, deswegen will ich vielleicht ganz kurz nur das Modell illustrieren. Die Ausbildungsgarantie in Österreich ist mehr ein politisches Programm und weniger eine gesetzliche Grundlage. Das heißt, jeder junge Mensch bis 25 Jahre erhält von der österreichischen Arbeitsverwaltung ein Ausbildungsangebot. Realisiert wird es von freien Trägern in der überbetrieblichen Lehrausbildung, was vergleichbar mit unserer außerbetrieblichen Ausbildung hierzulande ist. Er hat über die Frage der Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung gesprochen, die relativ gering ist, weil in der überbetrieblichen Ausbildung der Fokus tatsächlich auf benachteiligte junge Menschen gerichtet ist, die ein deutlich geringeres Lehrlingseinkommen im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung haben. Das markiert auf der einen Seite ein bisschen ein Dilemma, besser solch eine Ausbildung als gar keine zu absolvieren. Auch die Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung muss man im Blick behalten, weil wir – da sind wir uns, glaube ich, alle einig – schon die Präferenz zu einer betrieblichen Ausbildung sehen. Aber auf der anderen Seite geschieht das auf Kosten der jungen Menschen, die in der überbetrieblichen Ausbildung unterwegs sind. Auch die öffentlichen Ausgaben für die überbetriebliche Ausbildung pro Ausbildungsplatz sind deutlich höher. Die Ausbildungsgarantie in dieser Form kostet also auch eine Menge, um es ein bisschen platt zu sagen.

Er hat zum zweiten über die Möglichkeit der Lehrzeitverlängerung in Österreich gesprochen. Auch das kann man in beiden Ausbildungsformen möglich machen. Das heißt, ein Jahr länger für die ganz normale reguläre Lehrausbildung zu ermöglichen. Das wird in Österreich sehr individuell und pragmatisch gehandhabt, was heißt, dass kein prinzipielles didaktisch-methodisches Konzept dahinter steht.

Zur überbetrieblichen Ausbildung ist noch interessant, dass in der Tat nach seiner Schätzung mehr als die Hälfte der jungen Menschen währenddessen in eine betriebliche Ausbildung



wechselt. Stichwort gemeinsame Lernorte: Beide Gruppen von Auszubildenden treffen sich gemeinsam in der Berufsschule. Dort wird dann in der Regel auch gemeinsames Lernen realisiert.

Zudem haben wir über Inklusion der beruflichen Erstausbildung diskutiert und dabei eine sehr gute Begriffsklärung vorgenommen, wie ich finde, dass es eben nicht darum geht, junge Menschen mit Benachteiligung, in welcher Form auch immer, ins System hinein zu holen, sondern dass das Normalitätskonzept als solches aufgehoben wird und daher keine Klassifizierungen mehr in dem Sinne vorgenommen werden. Man kann das auf den Punkt „Vielfalt ist normal.“ bringen, im Bewusstsein dessen, dass Inklusion auch immer ein Näherungswert ist. Es gibt ja das berühmte Bild vom Nordstern, bei dem aber trotzdem gesagt werden muss, wie man dem näher kommen kann.

Wir haben über die Ressourcen gesprochen, die für Inklusion notwendig sind, sowie, mit welchen Verfahren und Möglichkeiten sie stigmatisierungsfrei bereitgestellt werden können. Da gibt es ja im Schulbereich das Dilemma zwischen Ressourcengenerierung und Kategorisierung. Kinder müssen erst in ihrem Defizit geschildert werden und ein „Klebchen“ bekommen, damit die notwendigen Ressourcen generiert werden können.

Nicht diskutiert, aber zumindest eingeworfen wurde das Modell der steuerlichen Anreize im Lernort Unternehmen, um junge Leute mit Benachteiligungen fördern zu können.

Wir haben über die Frage der Lehrkräfte-spezialisierung diskutiert. Also, braucht man sonderpädagogische Experten oder müssen alle Lehrpersonen, alle Pädagogen sonderpädagogische Expertise erwerben? Es wird keinen wundern, wir haben mit erheblicher Kontroverse zur Frage diskutiert: Plädieren wir eher für Sonderstrukturen oder für gemeinsame Lernorte, also die Präferenz, auch gemeinsame Lernorte zu nutzen, und nur da, wo es nötig ist, spezielle Lernorte oder Settings einzurichten? Oder legt man die Präferenz auf Sonderstrukturen und plädiert auch für deren weitere Stärkung? Da muss man gucken, ob ein kleinster gemeinsamer Nenner möglich ist. Das war es.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Dr. Bull-Bischoff. Ich möchte es noch einmal versuchen, ist Frau Höchst jetzt in der Leitung?

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Ich finde sie nicht, es sei denn, sie meldet sich gerade jetzt.

Die Vorsitzende: Hallo, Frau Höchst? - Sie hat Schwierigkeiten, sich zuzuschalten. Dann würde ich jetzt aus der Projektgruppe 7 berichten.

Die Projektgruppe 7 hat am 26. Oktober dieses Jahres unter meiner Leitung das zweite Mal getagt. Dabei haben wir uns mit dem Thema Finanzierung der Erstausbildung beschäftigt. Dazu wurden sachverständige Gäste gehört, die zuvor schriftliche Stellungnahmen eingereicht haben. Es waren zwei unserer sachverständigen Kommissionsmitglieder geladen, Herr Dr. Volker Born vom Zentralverband des Deutschen Handwerks, und Frau Dr. Barbara Dorn von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Als externe Sachverständige hatten wir Frau Delphine Pommier von ver.di und Herrn Steffen Spengler von den Sozialkassen der Bauwirtschaft, SoKa Bau, zu Gast. Zusätzlich hatten wir Herrn Dr. Felix Wenzelmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung und Herrn Dr. Hans Dietrich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit um schriftliche Stellungnahmen gebeten, die dann von ihnen eingereicht wurden. Im Mittelpunkt der Beratungen standen neben Grundsatzfragen u. a. die Themen berufliche Ausbildungsbeihilfen, Teilzeitausbildung, das Schüler- und Studenten-BAföG und die Vergütung der vollschulischen Ausbildung. Es gab eine sehr spannende Debatte darüber, ob und inwiefern die in der Baubranche bereits eingeführte Ausbildungsumlage auch auf andere Berufsausbildungen übertragbar ist. Außerdem gab es unterschiedliche Auffassungen zu der Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen eine Ausbildungsvergütung bei schulischen Ausbildungen gezahlt werden sollte. In diesem Zusammenhang wurde die Frage aufgeworfen, ob die finanziellen Rahmenbedingungen einer dualen Ausbildung, einer schulischen Ausbildung und einer akademischen Ausbildung grundsätzlich auf ein vergleichbares Niveau zu heben sind. Wie zuvor vereinbart, wird die PG 7 keinen Abschlussbericht erarbeiten,



sondern je Sitzung die inhaltlichen Ergebnisse schriftlich festhalten, die dann in den Kommissionsbericht einfließen sollen. Das war es von meiner Seite. Ich mache jetzt einen dritten Versuch. Ist Frau Höchst jetzt zugeschaltet oder jemand, der aus dieser Gruppe berichten kann?

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Herr Prof. Buschfeld hat sich gemeldet, haben Sie das gesehen?

Die Vorsitzende: Ja, ich habe es gesehen. Frau Höchst wird den kleinen Bericht kurz schriftlich an das Sekretariat schicken. Anscheinend klappt es nicht mit dem Einwählen von dort, wo sie gerade mobil arbeitet.

[Der nachfolgende Bericht zur Projektgruppe 5 wurde schriftlich am 02.11.2020 nachgereicht.]

Abg. Nicole Höchst (AfD): In der Projektgruppe 5 behandelten wir heute den Themenblock 3 „Förderung“. Der Hauptinputgeber, Herr Garrelt Duin, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer zu Köln, war leider verhindert. Für ihn hatten wir aber einen adäquaten Ersatz und zwar Frau Simone Marhenke, Geschäftsführerin für den Geschäftsbereich Bildung der Handwerkskammer Köln. Die Federführung übernahm diesmal Herr Abgeordneter Rainer Spiering. Frau Marhenke sprach zur Thematik „Förderung von KMU und des Handwerks“. Die Förderlandschaft ist für KMU und das Handwerk zwar breit aufgestellt. Leider haben aber Kleinunternehmen oft nicht die personellen Möglichkeiten, sich um Personalthemen oder die digitale Entwicklung zu kümmern. Das Handwerk ist klar von einer „Hands-on-Mentalität“ geprägt. Aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer wurden u. a. die Bereiche „Begabtenförderung“, „Aufstiegs-BAföG“, „SGB II/SGB III-Ausbildungsprogramme“ erörtert und aus Sicht der Unternehmer dann die Gebiete „überbetriebliche Qualifizierung“, „Unternehmensberatung für Betriebe“, „Nachfolgeregelung“ und „Ausbildungsberatung für Betriebe“ beleuchtet. Ein wichtiges Anliegen der Kammern und weiterer Akteure ist es, die Kenntnisse über die Fördermittel bei den Unternehmen und Arbeitnehmer weiter deutlich zu steigern. So hat z. B. gerade die Corona-Zeit gezeigt, dass zu wenige Jugendliche über adäquate Endgeräte wie PC, Drucker etc. verfügen, so wäre die Erhöhung der Darlehenszuschüsse zu

begrüßen. Auch für Jugendliche, die im normalen dualen Ausbildungssystem nicht Fuß fassen konnten, sollte nach Meinung der Referentin die Ausbildungszeit nicht verkürzt durchgeführt werden, wie heute üblich, sondern an die normale Ausbildungszeit angepasst werden. Die Programme sollten um ergänzende Begleitung erweitert werden, denn dadurch kann man die Lern- und Ermittlungserfolge steigern. Die betriebswirtschaftliche und digitale Beratung sind heute zwei wesentliche Schwerpunkte der Unternehmensberatung für Betriebe. Was beispielsweise Fördertöpfe zur Unternehmensberatung mit dem Schwerpunkt Ausbildungsbegleitung angeht, sollten sie aus persönlicher Beratung sowie begleitenden und nachgelagerten Tools bestehen, die die Nachhaltigkeit sichern. So könnte u. a. die hohe Abbrecherquote reduziert werden. Diese und weitere Themen wurden danach wieder von den Teilnehmern diskutiert.

Der zweite Schwerpunkt der Sitzung drehte sich um die Handlungsempfehlungen zum Themenblock 2 „Durchlässigkeit“. Alle Handlungsempfehlungen der Referenten, es waren Herr Prof. Severing, Herr Prof. Frommberger sowie Frau Dr. Bernhardt, wurden in einem Papier zusammengefasst. Man einigte sich darauf, dass die Sachverständigen noch schriftlich einige Anmerkungen nachreichen können und dann das Papier nochmal zur Abstimmung gebracht werden soll. So einigte man sich u. a. darauf, dass der Begriff „Zertifizierungsstandard“ durch die Formulierung „Validierungsstandard“ ersetzt werden sollte. Auch die bundeseinheitliche Regelung und bundesweite Standards wurden nochmal betont. Des Weiteren ist die Einbeziehung der Sozialpartner nochmal deutlich herausgestrichen worden. Bei Finanzierungsfragen will man auch noch voraussichtlich um ein Feedback der Projektgruppe 7 bitten.

Tagesordnungspunkt 3

Verschiedenes

Die Vorsitzende: Ja, dann komme ich zum Punkt Verschiedenes. Da möchte ich gerne noch einmal über den Stand des Berichts und die Sitzung am 7. Dezember informieren. Das Sekretariat arbeitet derzeit die mündlichen Anregungen und



Korrekturen der Kommissionsmitglieder aus der Sitzung vom 5. Oktober dieses Jahres und die im Nachgang schriftlich eingereichten Hinweise in eine neue Fassung des Entwurfs ein. Außerdem sollen, soweit möglich, auch neue Abschnitte eingefügt werden. Dabei werden alle inhaltlichen Änderungen für Sie transparent gemacht. Diese Fassung soll Ihnen voraussichtlich am 20. November zugehen, damit wir in der Sitzung am 7. Dezember dieses Jahres darüber beraten können. Da es manche Anregungen und Änderungswünsche geben wird, die sich gegenseitig widersprechen, wird das Sekretariat diese noch nicht sofort umsetzen, sondern so in den bestehenden Text einfügen, dass wir eine Diskussionsgrundlage haben. In der Obbleuterunde am letzten Mittwoch wurde vereinbart, dass die Beratungssitzungen am 5. Oktober und am 7. Dezember 2020 als Wortprotokoll festgehalten werden sollten. Gibt es dagegen Einwände? Ich sehe und höre keine, oder? Nein.

Dr. Oliver Vogt (Sekretariatsleiter): Wir auch nicht.

Die Vorsitzende: Vielen Dank, dann wird das Sekretariat so verfahren. Ich hätte noch zum Schluss einige Terminhinweise: In der Obbleuterunde haben wir zudem besprochen, dass es sinnvoll wäre, bis Ende März auf Präsenzveranstaltungen zu verzichten und die Kommissionssitzungen ausschließlich als Webkonferenzen durchzuführen. Ich denke, aufgrund der derzeitigen Corona-Situation sind Sie bestimmt mit diesem Vorgehen einverstanden. Sehe ich Zustimmung? Die meisten nicken mit dem Kopf, dann sehe ich das so, dass wir das fortführen. Vielen Dank.

Am Freitag hat Ihnen das Sekretariat den Obbleutevermerk mit der aktualisierten Terminplanung geschickt. Ich bitte hier um Beachtung. Es gibt einige Änderungen. Auf folgende Punkte möchte ich Sie deswegen hinweisen: Die Kommissionssitzung am 11. Januar 2021 entfällt. Stattdessen soll am 22. März 2021 eine zusätzliche Sitzung

stattfinden. Die Kommissionssitzung am 12. April 2021 soll ggf. als ganztägige Klausur stattfinden. Wir haben das einmal so eingeplant, je nachdem, wie viel Zeit wir noch für die Besprechung des Endberichtes brauchen. Möglicherweise können wir dann eine Präsenzveranstaltung in einem großen Beratungssaal durchführen. Die Hoffnung stirbt zuletzt. Wir hoffen mal, dass das möglich ist. Es sollen jedenfalls keine neuen Themen mehr beraten oder weitere externe Gäste eingeladen werden. Die heutige Anhörung war daher die letzte.

Die Berichte der Projektgruppen 4 und 5 sollen am 15. Januar 2021 und der Bericht der Projektgruppe 6 Ende Januar fertig gestellt sein, darauf haben wir uns verständigt. Über die Ergebnisse dieser Projektgruppen soll in den Sitzungen im Januar und Februar beraten werden. Die Beiträge der Projektgruppe 7 werden direkt in den Berichtsentwurf eingearbeitet. Sie können im Rahmen der Beratung zum Bericht diskutiert werden. Dies kann voraussichtlich in der Sitzung am 1. März 2021 geschehen. So viel von meiner Seite zu dem Protokoll und den Terminhinweisen.

Gibt es noch weitere Themen unter Verschiedenes, die Sie gerne ansprechen möchten? - Keiner möchte noch etwas unter Verschiedenes ansprechen? Dann bedanke ich mich bei Ihnen allen für die konstruktiven Beiträge und die vielen interessanten Fragen und schließe hiermit die Sitzung.

Bleiben Sie gesund und bis dann. Das Sekretariat bitte ich, die Aufzeichnung zu beenden. Vielen Dank und auf Wiedersehen.

Schluss der Sitzung: 15:54 Uhr.

gez. Antje Lezius, MdB

Vorsitzende

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.

Kommissionsdrucksache 19(28)110 b

28.10.2020

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

Handlungsempfehlungen

Anhörung

zum Thema

„Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“

am 2. November 2020

Handlungsempfehlung für die Enquete-Kommission

Elemente für die Förderung der Berufswahlkompetenz:

- **Berufswegeplanung als Prozess:** Entwicklung von kohärenten Strukturen der Berufswegeplanung als Prozess der Beruflichen Orientierung während der gesamten Schullaufbahn einer Schülerin/eines Schülers. (Vermeidung von Doppelungen oder personenabhängigen Strukturen usw.)
 - Materialien für betroffene Personengruppen bündeln und verfügbar machen
 - Regelmäßige Rückmelde- und Fördergespräche auch durch passende neue Personengruppen durchführen lassen, z. B. Ausbildungsbotschafter/innen, Eltern, ältere Schülerinnen und Schüler
 - Altersspezifische Fördermaterialien der beruflichen Orientierung entwickeln oder bündeln, die im Anschluss an Fördergespräche von verschiedenen Personengruppen eingesetzt werden können
 - **Frühzeitige Berufliche Orientierung:** Erprobung von geeigneten Formaten zur frühzeitigen Förderung (ab Grundschule) der gendersensiblen und klischeefreien Selbsteinschätzung, der Selbstreflexion und der Informationskompetenz
 - Aufbau von altersgemäßem Wissen zur Beruflichen Orientierung
 - Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern für die überfachlichen berufsrelevanten Kompetenzen in der Schule als Teil des Unterrichts und als sich entwickelnde Kompetenzen
 - **Förderung eines transparenten Systems von organisatorischen Strukturen** zur Unterstützung der beruflichen Orientierung, z. B.
 - Einrichtung regionaler Koordinierungsstellen der Beruflichen Orientierung
 - Qualitätsstandards und Wissenstransfer für gemeinsame Veranstaltungen wie z. B. Ausbildungsmessen
 - **Qualifizierung der betroffenen Personengruppen** mit einem Fokus
 - Bedarfsorientierte Qualifizierung und Einbindung der Zielgruppen im Bereich der Beruflichen Orientierung (Ministerien, Unternehmen, Institutionen, Schulen, BA, Eltern, Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte)
 - Fokus auf zielgerichtete Elterneinbindung
 - Bündelung von Angeboten und Instrumenten für die Qualifizierung der Zielgruppen
 - **Direkten Übergang in eine Ausbildung fördern**¹ bei der Ausgestaltung von Programmen und Maßnahmen, z. B.
 - durch hohe Praxisanteile in Betrieben unter Nutzung von „Klebeeffekten“
 - Teilanerkennungen für die Ausbildung (erworbene schulische oder praktische Qualifikationen).
- Vermeidung von längeren Verweilzeiten im Übergangssystem

¹ vgl. Kohlrausch, B & Solga, H.: Übergänge in die Ausbildung: Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife? Zeitschrift für Erziehungswissenschaften 15, 2012



Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Kommissionsdrucksache
19(28)110 c
zu TOP 1, 27. Sitzung, 02.11.20
02.11.2020



ZSL
Zentrum für Schulqualität
und Lehrerbildung
Baden-Württemberg

Sitzung der Enquete-Kommission

am 2. November 2020

Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz

Sien-Lie Saleh

Leitung Ref. 51: Berufliche Orientierung, Bedarf & Planung

Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung BW

SINUS Jugendstudie 2020

„Wie ticken Jugendliche?“

Welche Kriterien sind Jugendlichen bei der Berufswahl wichtig?

Die Informationen zur Berufswahl kommen bei den Jugendlichen aus unterschiedlichen Quellen (familiärer Umkreis, Freundeskreis, Berufsberatung ...).

Bspw. bei Unternehmensbesuchen ist den Jugendlichen eine wirklich persönliche Atmosphäre und eine Begegnung auf Augenhöhe wichtig.



Häufige Kritikpunkte

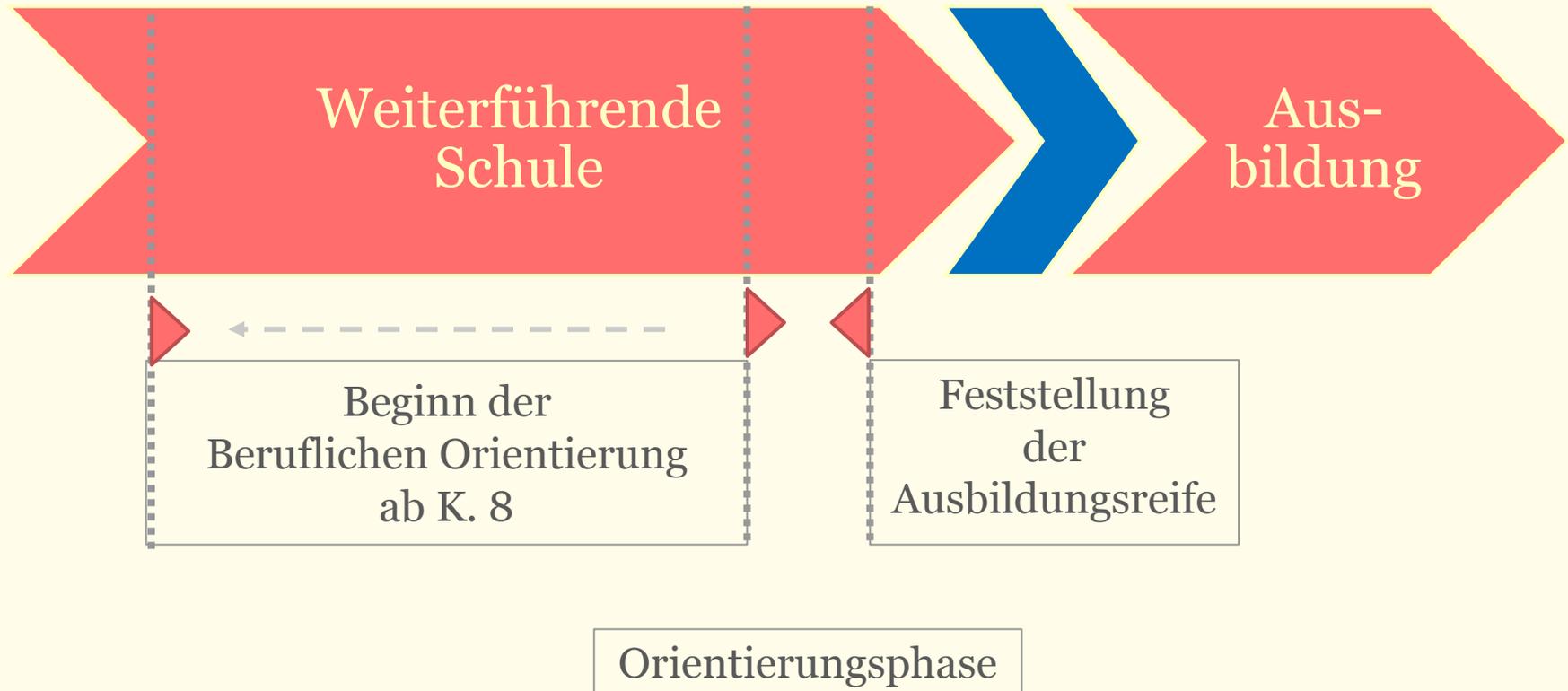
Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife 2004

- Überangebot an Ausbildungswilligen
→ umgekehrter Trend seit 2008 bis heute
- Abweichende Vorstellungen zum Kriterienkatalog als Mindestanforderung zur Erhebung der Ausbildungsreife
- Hohe Interpretations- und Entscheidungsspielräume bei der Umsetzung des Kriterienkatalogs
- Nicht zum Zug gekommene Bewerber münden häufig unfreiwillig in einer Ausbildungsalternative.



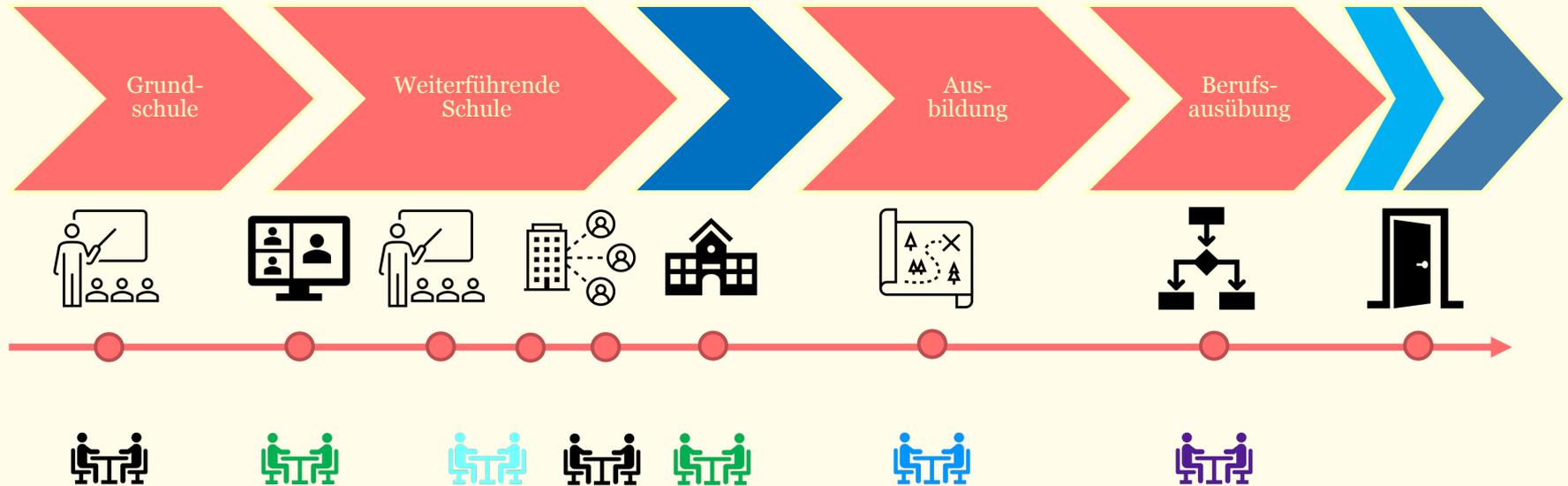
Berufliche Orientierung

mit den Kriterien der Ausbildungsreife seit 2004



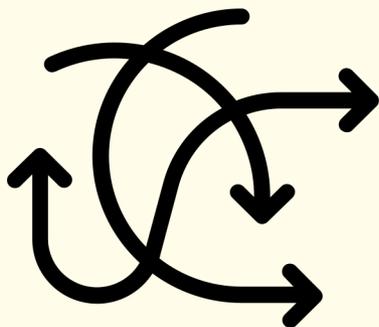
Berufliche Orientierung

durch Förderung der Berufswahlkompetenz als Prozess



Berufswahlkompetenz als Prozess

Komplexität



- Ein frühzeitiger Beginn der Beruflichen Orientierung mit altersgerechten Angeboten fördert die Selbstreflexion.
- Die Förderung der Berufswahlkompetenz ist kein linearer Prozess („je älter, desto klarer ist die Berufswahl“)
→ Aktivierung des Jugendlichen fördern
- Standardisierte Messverfahren wie z. B. Potenzialanalysen können objektivierende Hinweise geben
→ zur ausschließlichen Erfassung aller berufsrelevanten Kompetenzen nicht ausreichend.

Handlungsempfehlung



Systemische Sicht

Kohärente, aufeinander abgestimmte und transparente Strukturen der Beruflichen Orientierung schaffen:

- Instrumente und Maßnahmen weiterentwickeln
- Öffentlichkeitsarbeit
- Direkten Übergang in eine Ausbildung fördern

Akteure

Alle Akteure einbinden und **koordinieren**:

- Qualifizierung von Akteuren (Fortbildung, Vernetzung)
- Vermittlung der systemischen Sicht
- Dauerhafte Verantwortlichkeiten der Akteure schaffen
- Eigenverantwortung des Jugendlichen stärken



Kontaktperson

Sien-Lie Saleh

Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung
Baden-Württemberg

Telefon 0711 21859-0

E-Mail sien-lie.saleh@zsl.kv.bwl.de

Internet www.zsl-bw.de



Kommissionsdrucksache 19(28)111

28.10.2020

Prof. Dr. Marc Thielen
Institut für Sonderpädagogik, Leibniz Universität Hannover

Stellungnahme/Positionspapier

Anhörung

zum Thema

„Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“

am 2. November 2020

Positionspapier zur Sitzung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt des Deutschen Bundestags am 02.11.2020 zum Thema „Ausbildungsreife versus Berufswahlkompetenz“

1. Grundimplikationen „Ausbildungsreife“ und „Berufswahlkompetenz“

- **Theoretische Prämisse:** „Ausbildungsreife“ und „Berufswahlkompetenz“ betrachten die Berufliche Orientierung¹ als ein *Entwicklungsgeschehen*, in dessen Vollzug definierte Standards („Reifegrad“) bzw. Entwicklungsziele („Kompetenzen“) erreicht werden sollen.
- **Thematischer Fokus:** „Ausbildungsreife“ betrachtet *unterschiedliche Merkmale* „Berufswahlkompetenz“ fokussiert die *Berufswahl* und die dazu benötigten Kompetenzen.
- **Gegenstand:** „Ausbildungsreife“ rekurriert auf Alters- und Entwicklungsnormen und betrachtet *Diskrepanzen* zwischen dem Entwicklungsstand *Jugendlicher* und den Erwartungen von *Ausbildungsbetrieben*. „Berufswahlkompetenz“ betrachtet *Lern- und Entwicklungsaufgaben* und fokussiert die *Bedingungen*, die es Jugendlichen ermöglichen, berufswahlbezogene Anforderungen zu bewältigen.
- **Bildungspolitische Akzentuierung:** Auf beide Konzepte wird in der Beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung rekurriert: „Ausbildungsreife“ fokussiert *betriebliche Ausbildung*, „Berufswahlkompetenz“ *alle Ausbildungsvarianten* inklusive eines Studiums.

2. Hintergründe und Diskussion des Konzepts „Ausbildungsreife“

2.1 Hintergründe des Konzepts „Ausbildungsreife“

- **„Reifegrad“:** Formulierung von *Mindeststandards*, die – anders als bei der „Hochschulreife“ – über schulische Leistungen hinausgehen (vgl. Eberhard 2006).
- **Perspektive der Betriebe:** Der „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ (BA 2009: 4) plädiert aus betrieblicher Sicht für eine *Verbesserung* der „Ausbildungsreife“. Dieses Argument prägte bereits den Diskurs um „Berufsreife“ ab den 1950er Jahren. Bornemann (1960: 1) verwies auf eine Quote von 20% vorzeitig aufgelöster Lehrverträge und problematisierte, „dass die heutige Schulordnung den Anforderungen des Berufslebens nicht gerecht wird.“
- **Variierende Relevanz einzelner Merkmale:** Die **körperliche Entwicklung** spielte angesichts der Schulentlassung mit 14 Jahren in den 1950 Jahren eine große Rolle da die „volle Arbeitsbefähigung“ erst im Alter von 16 oder 17 Jahren erwartet wurde (ebd.: 3).
⇒ Fokus: *Jugend- und Arbeitsschutz*, den Großbetriebe durch geminderte Anforderung in Lehrwerkstätten sicherstellten, während Kleinbetriebe erwarteten, dass „die Arbeit unter allen Umständen gemacht werden muss“ (ebd.).
- **Schulische Leistungen:** Defizite werden erst zu einem späteren Zeitpunkt im Diskurs um „Ausbildungsreife“ stärker problematisiert (vgl. BASF AG 2010).
⇒ Hintergrund sind u.a. gestiegene schulische *Anforderungen* bei gleichzeitig gewachsener *Aufmerksamkeit* für schulische Leistungsprobleme im Zuge international vergleichender Schulleistungstests (vgl. PISA-Debatten der 2000er Jahre).
- **Arbeits- und Sozialverhalten:** Wurde bereits ab dem 18. Jahrhundert bei Lehrlingen im Handwerk problematisiert (vgl. Stratmann 1995). Bornemann (1960: 2) bezeichnet „die

¹ Der Begriff „Berufliche Orientierung“ wird in diesem Papier anlehnend an die „Empfehlungen zur Beruflichen Orientierung an Schulen“ der KMK vom 07.12.2017 für „alle Synonyme der Berufs- und Studienorientierung“ (KMK 1997: 3) verwendet.

sittlich-ethische Seite“ und das soziale Verhalten als „die wichtigsten Bedingungen der Berufsreife“. In jüngerer Zeit wird das Verhalten wieder stärker akzentuiert (vgl. DIHK 2016).

⇒ Hier zeigt sich die *Spannung* zwischen jugendspezifischen Lebensstilen und Bedürfnissen und dem Leistungs- und Disziplinarspruch in Bildungsinstitutionen.

- **Berufswahlkompetenz:** In neueren Unternehmensbefragungen werden unklare Berufsvorstellungen von Jugendlichen als „größtes Ausbildungshemmnis“ (DIHK 2018) beschrieben.
⇒ Das Ziel, zunächst einen *höheren Schulabschluss* zu erwerben, kann mit dem Aufschub einer Berufswahlentscheidung einhergehen, um sich Optionen offenzuhalten.

2.2 Diskussion des Konzepts „Ausbildungsreife“

- **Unzureichende wissenschaftliche Fundierung:** Bereits „Berufsreife“ wurde eine inhaltliche Unschärfe und fehlende wissenschaftliche Verankerung attestiert (vgl. Bornemann 1960: 1). Dobischat, Kühnlein & Schurgatz (2012: 75) resümieren zu „Ausbildungsreife“, dass sich der Begriff „einer wissenschaftlich fundierten Operationalisierung entzieht“.
- **Komplexitätsreduktion:** Das multifaktoriell bedingte Übergangsgeschehen wird auf den Bereich *individueller Merkmale* reduziert, während institutionelle Aspekte in der Ausbildung vernachlässigt werden.
- **Schwache empirische Begründung:** Die Anforderungen im „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ (BA 2009) beruhen vor allem auf Befragungen und nicht auf Arbeitsplatz- und -prozessanalysen in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt. Da die aktuellen Merkmale Anfang der 2000er Jahre beschrieben wurden, fehlen z.B. digitale Kompetenzen, die Jugendliche zunehmend benötigen.
- **Begrenzte empirische Validität:** Von Individualmerkmalen auf Bildungsverläufe zu schließen, ist fragwürdig. Studien zeigen, dass schulisch schwächere Jugendliche eine Ausbildung erfolgreich bewältigen und den Übergang in Erwerbstätigkeit erreichen können (vgl. Buchholz et al. 2012; Gaupp, Geier & Hupka-Brunner et al. 2012). Jugendliche im auf die Förderung von „Ausbildungsreife“ zielenden Übergangssektor besitzen zum Teil höhere Kompetenzen als Auszubildende (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 141).
- **Exklusions- und Stigmatisierungsgefahr:** Die Feststellung von „Ausbildungsreife“ hat eine selektive Logik und differenziert zwischen *vorhandener, absehbar erreichbarer* und *nicht erreichbarer* „Ausbildungsreife“. In der Berufsvorbereitung, in der marktbenachteiligte Jugendliche ebenso beschult werden, wie solche, die einen höheren Schulabschluss anstreben, begünstigt der Diskurs eine defizitorientierte und stigmatisierende Sicht auf die teilnehmenden Jugendlichen (vgl. Handelmann, Schütte & Thielen 2019).
- **Fehlende Transparenz:** In der Bildungsberichterstattung finden sich keine öffentlich zugänglichen Informationen dazu, wie viele Jugendliche aus welchen Gründen als noch nicht bzw. nicht ausbildungsreif eingeschätzt werden.

3. Hintergründe und Diskussion des Konzepts „Berufswahlkompetenz“

3.1 Hintergründe des Konzepts „Berufswahlkompetenz“

- **Theoretische Verortung:** Das Konzept geht auf die *Laufbahnentwicklungstheorie* von Donald E. Super zurück, die den individuellen Prozess der Berufsentwicklung aus unterschiedlichen psychologischen Perspektiven betrachtet. In Abgrenzung zu *Berufswahlreife* akzentuiert der *Kompetenzansatz* die Fähigkeiten, die im Prozess der Berufswahl benötigt werden.
- **Normativer Fokus:** Es werden Kriterien einer *erfolgreichen Berufswahl* definiert: Planung, Exploration, Informiert und Entschiedenheit. Tests zur Diagnose des Entwicklungsstands in

der Berufswahlkompetenz werden zur Evaluation von Berufsorientierungs- und Übergangsmaßnahmen ebenso genutzt, wie in der Beratung Jugendlicher.

- **Zieldefinition:** An allgemeinbildenden Schulen ist die Förderung der Berufswahlkompetenz mit dem Ziel einer *wohlbegründeten Entscheidung* für eine nachschulische Ausbildung verbunden.
- **Phasenmodell:** Berufswahlkompetenz modelliert den Prozess der Berufswahl als Abfolge aufeinanderfolgender Phasen. Das Thüringer Berufswahlkompetenzmodell unterscheidet z.B. vier Phasen: (1) Einstimmen, (2) Erkunden, (3) Entscheiden und (4) Erreichen (vgl. Driesel-Lange et al. 2020).

3.2 Diskussion des Konzepts „Berufswahlkompetenz“

- **Konstruktion eines Normallebenslaufs:** Wenngleich die Berufswahl altersunabhängig verläuft, orientieren sich Konzepte am Normallebenslauf und enden mit Bewerbungsaktivitäten im Übergang Schule-Beruf. Berufliche Übergänge verlaufen jedoch komplexer und langwieriger. Die Entscheidung für eine Berufsausbildung, die häufig erst nach der Schulzeit getroffen wird, kann zudem sehr unterschiedliche Motive haben, die nicht zwingend mit der Identifikation mit einem konkreten Beruf zusammenhängen müssen.
- **Standardisierung versus individuelle Biografisierung:** Der individuelle Prozess der Biografisierung als „bedeutungsordnende, sinnstiftende Leistung des Subjekts“ (Marotzki 2006) entzieht sich der linearen Logik von Phasenmodellen. Dies zeigen Studien, welche die berufliche Orientierung von Jugendlichen im Kontext ihrer individuellen Lebensgeschichte rekonstruieren (vgl. Handelsmann 2020).
- **Synchronizität von Biografie und Bildungsinstitutionen:** Prozesse der beruflichen Orientierung verlaufen häufig *nicht* synchron zur Taktung von Bildungsinstitutionen, an denen Konzepte zur Förderung der „Berufswahlkompetenz“ orientiert sind. Junge Menschen nutzen gezielt Übergangszeiten *nach* der allgemeinbildenden Schule zur beruflichen Orientierung und schulischen Weiterqualifizierung.
- **Steuerbarkeit biografischer Prozesse:** Prozesse der beruflichen Orientierung sind *nicht* steuerbar und speisen sich aus unterschiedlichen Quellen, von denen formale Bildungsangebote nur ein Teil sind. Eine hohe Relevanz hat auch *informelles Lernen* außerhalb von Bildungsinstitutionen. Es gibt keinen Kausalzusammenhang zwischen der gemessenen Ausprägung der Berufswahlkompetenz und dem Einstieg in einen Beruf (vgl. BIBB 2018: 74). Auch junge Menschen, die ihre Berufs- und Studienwahl wohl überlegt getroffen haben und „berufswahlkompetent“ sind, brechen eine Ausbildung ab (vgl. Handelsmann 2020).
- **Vernachlässigung sozialstruktureller Aspekte:** Konzepte zur Förderung der Berufswahlkompetenz rekurren auf Motivation, ohne die Bedeutung der sozialen Lage hinreichend zu reflektieren. Die Motivationen bildungsarmer Jugendlicher sind durch Erfahrungen von fehlender Anerkennung und Exklusion in Bewerbungsprozessen ebenso erschwert, wie durch die Notwendigkeit zur ‚Aspirationsabkühlung‘, da viele Berufe im nach Schulabschluss segmentierten Ausbildungssystem unerreichbar erscheinen (vgl. Baethge 2010).
- **Einsatz des Konzeptes:** Berufswahlkompetenzmodelle dienen der Unterstützung junger Menschen in der Bewältigung der Entwicklungsaufgabe „Berufswahl“ und sollten nicht als weiteres Diagnoseinstrument genutzt werden, um die Ausbildungsfähigkeit Jugendlicher einzuschätzen und Selektionsentscheidungen zu begründen.

4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung versus normalisierende Standardisierung

Wenn der Übergang in einen Beruf eine grundlegende menschliche Entwicklungsaufgabe darstellt und eine abgeschlossene Berufsausbildung die „Mindestausstattung für Erwerbsarbeit“ (Braun & Reißig 2012: 91) ist, bedarf es schwerwiegender Gründe, um ausbildungsinteressierten jungen Menschen den Zugang zum Ausbildungssystem zu verwehren – zumal „alle jungen Menschen als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gebraucht [werden]“ (BMBF 2019: 43, Hervorh. M.T.). Werden neben *schulischen Leistungen* weitere Aspekte für Selektionsentscheidungen geltend gemacht, so ist dies begründungspflichtig. Wenngleich „Ausbildungsreife“ und „Berufswahlkompetenz“ ungeachtet der diskutierten Probleme bedeutsame Themen der Beruflichen Orientierung adressieren, bieten beide Konzepte *keine* überzeugend objektivierbare *Begründung für die Selektion* beim Zugang zur beruflichen Bildung. Die in beiden Konzepten eingenommene Perspektive auf die individuelle Entwicklung bietet gleichwohl Anknüpfungspunkte für eine *subjektorientierte Berufliche Orientierung und Bildung*, die jedoch stärker die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen einbeziehen muss.

(1) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung unterstützt die

Persönlichkeitsentfaltung junger Menschen mit didaktischen Angeboten

Berufliche Orientierung unterstützt junge Menschen in der Auseinandersetzung mit der grundlegenden biografischen Frage ihrer künftigen Lebensgestaltung. Individuelle Biografisierungsprozesse lassen sich nicht in diagnostizier- und objektivierbare Standards übersetzen und durch etwaige Fördermaßnahmen steuern, optimieren oder beschleunigen. Personelle, zeitliche und sachliche Ressourcen sollten daher nicht für weitere Kompetenzfeststellungsverfahren, sondern zur Weiterentwicklung didaktischer Konzepte der Beruflichen Orientierung unter der konsequenten Einbeziehung digitaler Medien und handlungsorientierter Formate genutzt werden.

(2) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung bedarf personeller und sachlicher Ressourcen und einer konzeptionellen Verankerung in der Schulentwicklung

Berufliche Orientierung beschränkt sich nicht auf punktuelle Maßnahmen, sondern bietet jungen Menschen im Bildungsverlauf kontinuierlich Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit Fragen der Berufs- und Zukunftsplanung sowie differenzierte und praxisnahe Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche der Berufs- und Arbeitswelt. Dies erfolgt koordiniert in spezifischen Angeboten bzw. Fächern zur Beruflichen Orientierung, als Querschnittsthema in möglichst allen Unterrichtsfächern sowie in übergreifenden schulischen Angeboten und Projekten.

(3) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung spricht Jugendliche als biografisch handelnde Subjekte an und stärkt sie in ihrer individuellen Biografisierung.

Berufliche Orientierung knüpft an den Erfahrungen, Interessen, Wünschen und Zukunftsvorstellungen von jungen Menschen an. Sie geht davon aus, dass sich die Suche nach beruflichen Perspektiven in einem Prozess vollzieht, der häufig nicht linear verläuft, keinen festgelegten Phasen folgt und sich über die gesamte Lebensspanne erstreckt. Angesichts heterogener Biografien und Lebenslagen identifiziert Berufliche Orientierung frühzeitig individuelle Unterstützungsbedarfe und initiiert entsprechende Angebote, die – z.B. in Form sozialpädagogischer Begleitung – in ausreichendem Maße und in verlässlichen Strukturen vorgehalten werden.

- (4) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung erkennt Jugend als gesellschaftliche Gruppe mit eigenem Recht an und reflektiert defizitorientierte Zuschreibungen.**
Berufliche Orientierung wertschätzt Jugendliche im Zuge ihrer anspruchsvollen biografischen Herausforderungen und traut ihnen als aktiv realitätsverarbeitenden Subjekten grundsätzlich zu, sich kontextuell situationsangemessen zu verhalten. Sie macht die situative Bedeutung differenter Kommunikations- und Kooperationsformen der Berufs- und Arbeitswelt zum Thema, ohne Jugendlichen einen pauschalen Förderbedarf zu unterstellen, wie er im Diskurs um mangelnde „Ausbildungsreife“ regelmäßig behauptet wird.
- (5) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung weckt Interesse an der Berufs- und Arbeitswelt und eröffnet vielfältige Explorations- und Erfahrungsmöglichkeiten.**
Berufliche Orientierung ermöglicht vielfältige und praxisnahe Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt und berücksichtigt zugleich, dass Jugendliche Erfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen nutzen. Sie unterstützt den Erwerb von berufsrelevanten Kompetenzen im Zuge informeller Lernprozesse in außerschulischen Lebensbereichen und initiiert Kooperationen mit außerschulischen Akteuren in regionalen Netzwerken. Berufliche Orientierung fördert gezielt die sozialen Teilhabemöglichkeiten von sozial- und bildungsbenachteiligten Jugendlichen, um ihnen Zugänge zu möglichst vielfältigen Erfahrungs- und Explorationsmöglichkeiten zu eröffnen.
- (6) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung berücksichtigt, dass die Biografisierung Jugendlicher nicht zwingend der zeitlichen Taktung von Bildungsinstitutionen folgt.**
Die Förderung von Berufswahlkompetenz geht von der Individualität und Diversität von beruflichen Orientierungsprozessen aus und berücksichtigt, dass nicht alle Jugendlichen beim Erwerb des ersten allgemeinen Schulabschlusses eine Berufswahlentscheidung getroffen haben, ohne dies als Defizit zu bewerten. Sie zeigt Jugendlichen unterschiedliche Möglichkeiten zur nachschulischen beruflichen Orientierung und Weiterqualifizierung auf und unterstützt sie frühzeitig beim Übergang zu entsprechenden Angeboten.
- (7) Eine subjektorientierte Berufliche Orientierung eröffnet nachschulische Orientierungsmöglichkeiten, die nicht pauschal von Defiziten und Aktivierungsbedarfen ausgehen.**
Berufliche Orientierung berücksichtigt, dass viele junge Menschen unabhängig von ihrem Bildungshintergrund die Berufswahl- und Studienentscheidung erst nach dem Ende ihrer Schulzeit treffen und hierfür unterschiedlich viel Zeit, Anregung und Unterstützung benötigen. Es werden gezielte Orientierungsangebote im Übergang gemacht, die nicht von Defiziten ausgehen, zukunfts offen gestaltet sind und den Erwerb weiterer berufsrelevanter Kompetenzen begünstigen. Entsprechende Angebote sind auch von biografischen Orientierungsformen inspiriert, auf die viele sozial privilegierte junge Menschen nach dem Ende der Schulzeit zurückgreifen, z.B. Auslandsaufenthalte, Sprachkurse, exklusive Angebote der Selbsterkundung etc.
- (8) Eine subjektorientierte berufliche Bildung bearbeitet Diskrepanzen zwischen den Merkmalen Jugendlicher und den Erwartungen von Ausbildungsinstitutionen inklusiv.**
In Bildungsinstitutionen bestehen grundsätzlich Diskrepanzen zwischen den institutionellen Erwartungen und den individuellen Eigenschaften von Bildungssubjekten. Ein inklusives Berufsbildungssystem reagiert darauf nicht mit Exklusion, sondern durch *interne* pädagogische Maßnahmen. In der akademischen Bildung werden schulische Schwächen in Mathematik und Naturwissenschaften beim Studieneinstieg u.a. durch sogenannte MINT-Kollegs im Studium bearbeitet. Es bedarf entsprechend der Weiterentwicklung inklusiver Unterstützungsangebote in der Berufsausbildung, um die Integration leistungsschwächerer Jugendlicher zur begünstigen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2009): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg.
- 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.
- BASF AG (2010): Langzeitstudie über Rechtschreib- und elementare Rechenkenntnisse bei Ausbildungsplatzbewerbern. Ludwigshafen.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Leverkusen.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Bonn u. Berlin.
- Bornemann, E. (1960): Das Wesen der Berufsreife. In: Psychologie und Praxis. Bd. 4, S. 1-8.
- Braun, F. & Reißig, B. (2012): Regionales Übergangsmanagement Schule – Berufsausbildung. Handlungsfelder, Hindernisse und Problemlösungen. In: Bojanowski, A. & Eckert, M. (Hrsg.): Black Box Übergangssystem. Münster u.a., S. 91-103.
- Buchholz, S., Imdorf, C., Hupka-Brunner, S. & Blossfeld, H.-P. (2012): Sind leistungsstarke Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig? Eine Längsschnittstudie zur beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen im Nachbarland Schweiz. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64 Jg./H.4, S. 701-727.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung. Bonn u. Brüssel.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung. Bonn u. Brüssel.
- 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.
- Eberhard, V. (2006): Das Konzept Ausbildungsreife. Ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn.
- Gaupp, N., Geier, B. & Hupka-Brunner, S. (2012): Chancen bildungsbenachteiligter junger Erwachsener in der Schweiz und in Deutschland: Die (Nicht-) Bewältigung der zweiten Schwelle. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 32. Jg./H. 3, S. 299-318.
- Handelmann, A. (2020): Die Suche nach einem Beruf. Wege in Ausbildung im Spannungsfeld gesellschaftlicher Erwartungen und biografischer Orientierungen. Weinheim u. Basel.
- Handelmann, A., Schütte, D. & Thielen, M. (2019): Der professionelle Blick auf jugendliches Verhalten in berufsvorbereitenden Bildungsgängen zwischen pädagogischen Programmatiken und institutionellen Erwartungen. In: Vierteljahreszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete (VHN). 88. Jg./H.3, S. 224-236.
- Marotzki, W. (2006): Bildungstheorie und Allgemeine Biographieforschung. In: Krüger, H.-H. & Marotzki, W. (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. Aufl. Wiesbaden, S. 59-70.
- Stratmann, K. (1995): „...und auf Gehorsam beruht dein ganzes jetziges Verhältnis“: pädagogische Normierung im Spiegel alter Lehrlingsregeln (1750-1860), ein Werkstattbericht zur historischen Rekonstruktion betrieblicher Sozialisationsprozesse. In: Hoff, E.-H. & Lappe, L. (Hrsg.): Verantwortung im Arbeitsleben. Heidelberg, S. 65-88.

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

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

2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

Idealtypische Argumentationen von „Berufs- und Ausbildungsreife“

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

2. Das Konzept „Ausbildungsreife“

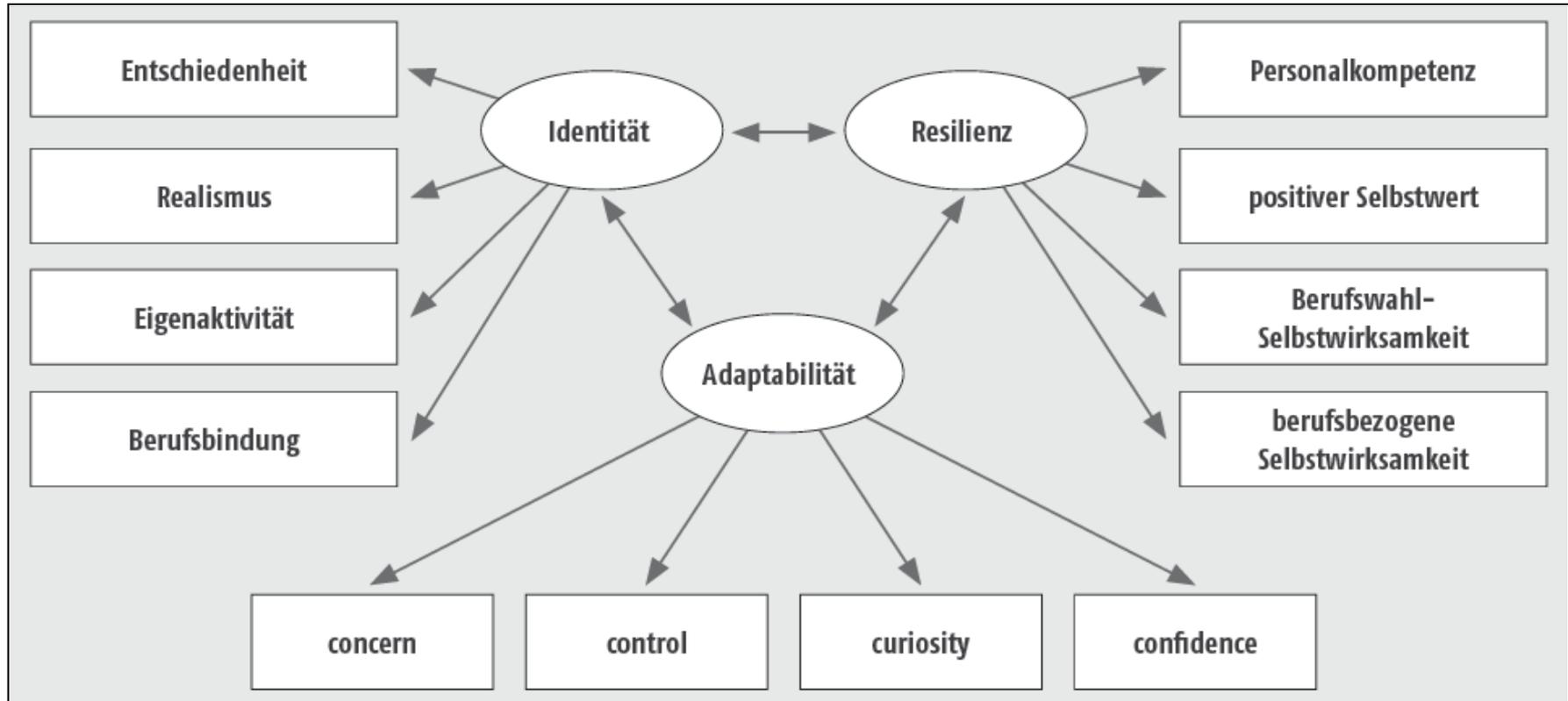
Selektionslogik von „Berufs- und Ausbildungsreife“

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

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

4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung

4. Subjektorientierte Berufliche Orientierung

Dimensionen einer subjektorientierten Beruflichen Orientierung

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